

---

## 22. VACIOS Y CONTRADICCIONES EN LA PROMOCIÓN VERTICAL DE LA UNIDAD DEL SISTEMA PARA LA CARRERA DE LAS MAESTRAS Y MAESTROS (USICAMM)

### Gaps and Contradictions in the Vertical Promotion of the Unit of the System for the Career of Teachers

*Alejandra Hilaria Tinoco Rojas*<sup>39</sup>

*Fecha recibido: 22/11/2022*  
*Fecha aprobado: 16/12/2022*

*Derivado del proyecto: “Sistemas de Promoción Docentes en Educación Básica. Una mirada a las figuras directivas.”*

*Institución financiadora: Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México*

*Pares evaluadores: Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES.*

---

<sup>39</sup> Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México (México), [alejandra.tinoco@aefcm.gob.mx](mailto:alejandra.tinoco@aefcm.gob.mx)

## RESUMEN

De 2013 a 2019 en México, el gobierno hizo una Reforma Educativa que señalaba que el ingreso, permanencia, reconocimiento y promoción de los docentes sería por medio de evaluaciones y concursos de oposición, apegados a cierta normatividad. El resultado no mejoró la participación ni la percepción en el magisterio nacional. Con la intención de corregir todos los errores con la aplicación de la Ley del Servicio Profesional Docente (LSPD), en septiembre de 2019 el Congreso de la Unión, modificó la Ley General de Educación, además de decretar, en esas mismas fechas, la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (LGUSICAMM), con la intención de redignificar al docente dándole su lugar y mejores condiciones para su estabilidad y desarrollo laboral.

A tres años de la entrada en vigor de la USICAMM, las percepciones entre los docentes, no han mejorado. Esta investigación buscará analizar y describir los Sistemas de Promoción Docente en el caso mexicano, así como identificar el marco conceptual de los procesos evaluativos y haciendo foco en los Sistemas de Promoción y su impacto en los colectivos docentes con especial referencia al grupo de figuras directivos en el nivel de secundaria de Ciudad de México. Este análisis estará basado en una metodología documental, para concluir en algunas recomendaciones para mejorar el sistema de evaluación docente a puestos directivos en Educación Básica.

**PALABRAS CLAVE:** *USICAMM; promoción vertical; vacíos; contradicciones; figuras directivas; educación básica; Ley General de Educación.*

## ABSTRACT

From 2013 to 2019 in Mexico, the government carried out an Educational Reform that indicated the entry, permanence, recognition and promotion of teachers would be through evaluations and opposition contests, attached to certain regulations. The result did not improve participation or perception in the national teaching. With the intention of correct all the errors of the application of the Professional Teaching Service Law (Ley del Servicio Profesional Docente (LSPD)), in September 2019 the Congress of the Union modified the General Law of Education, also decreeing, on those same dates, the Law General of the System for the Career of Teachers and Teachers (Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros (LGUSICAMM)), with intention of redignify teachers by giving them their place and better conditions for their stability and job development.

Three years after the entry into force of the USICAMM, teacher's perception haven't improved. This research will analyze and describe the Teacher Promotion Systems in the Mexican case, just as to identify the conceptual framework of the evaluation processes and focalize on the Promotion Systems and their impact on the teaching groups specially reference to the group of managerial figures in the secondary school level of Mexico City. This analysis will be based on a documentary methodology, to conclude some recommendations to improve the teacher evaluation system for principal positions in Basic Education.

**KEYWORDS:** *USICAMM (Unidad para el Sistema de las Maestras y los Maestros), Vertical Promotion; Gaps and contradictions; principal figures; Basic Education; General Education Law.*

## INTRODUCCIÓN

En México, en 2019 el Congreso Federal expide la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros buscando generar grandes cambios en el proceso de selección para admisión, promoción y reconocimiento del personal que ejercería la función docente, directiva o de supervisión en el Sistema Educativo Nacional (SEN) a nivel básico y media superior. Así surge la Unidad de Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros denominado USICAMM. En el artículo 26 de la citada Ley (DOF 30-09-2019) se señala que:

*Es un órgano administrativo desconcentrado con autonomía técnica, operativa y de gestión, adscrito a la Secretaría de Educación Pública, que tiene a su cargo las atribuciones que le confiere a esa dependencia la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, y las que otras leyes establezcan.*

Este naciente organismo busca reglamentar la admisión al servicio de educación básica que imparta el Estado Mexicano mediante procesos anuales de selección, a los que concurren los aspirantes en igualdad de condiciones, los cuales serán públicos, transparentes, equitativos e imparciales. Se busca verificar los conocimientos, aptitudes y experiencia necesarios para el aprendizaje y el desarrollo integral de los educandos y asegurar la contratación del personal que cumpla con el perfil profesional necesario, de conformidad con términos y criterios que establezca el organismo.

Si bien, este es el propósito señalado en la ley, en los tres años de funcionamiento no han mejorado las condiciones en que los aspirantes a docentes o los docentes en servicio participan en los diferentes procesos. Se observan vacíos y contradicciones que no se han subsanado y cambios radicales de un año a otro en las condiciones, requisitos y documentales que dificultan el ingreso expedito, así como la movilidad en los mismos procesos.

Entenderemos como vacío en esta investigación a los elementos que no están contemplados en la ley y contradicciones a aquellos elementos

Esta investigación tiene como propósito hacer una revisión de la Unidad de Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros denominado USICAMM, a tres años de su creación e identificar los vacíos y las contradicciones que se han generado para proponer mejoras sustanciales en los procesos.

## MATERIAL Y MÉTODOS

Para obtener los insumos necesarios para esta investigación, así como obtener información se utilizará la investigación documental exploratoria, que es una técnica de investigación cualitativa la cual, a partir de la recopilación, selección, organización y análisis de fuentes documentales, escritas, orales o audiovisuales, seleccionara información a través de la lectura de documentos, libros, revistas, grabaciones, filmaciones, periódicos, bibliografías, etc., con referencia al tema propuesto.

Este tipo de investigación es conveniente porque se hará una descripción temporal de tres años, se analizarán documentales recientes y se verificaran noticias, conferencias, plataformas que se encuentran vigentes y en funcionamiento.

Se buscará hacerlos de manera que los datos sigan un orden lógico, que permita encontrar hechos que sucedieron tiempo atrás, que puedan ser analizados, sintetizados con la finalidad de mostrar los vacíos y las contradicciones en el USICAMM, así como proponer alternativas para mejorar los diferentes procesos.

## RESULTADOS

En el Capítulo Único, que habla de las Disposiciones generales, el Artículo 1. Señala que la presente Ley sienta las bases para reconocer la contribución a la transformación social de las maestras y los maestros como agentes fundamentales del proceso educativo y es reglamentaria de los párrafos séptimo y octavo del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Las disposiciones que contiene son de orden público, interés social y de observancia general en toda la República.

Tiene por objeto: I. Establecer las disposiciones del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros en sus funciones docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directiva o de supervisión, con pleno respeto a sus derechos; II. Normar los procesos de selección para la admisión, promoción y reconocimiento del personal que ejerza la función docente, directiva o de supervisión, y III. Revalorizar a las maestras y los maestros, como profesionales de la educación, con pleno respeto a sus derechos.

Este objetivo marcado de manera general para todos los docentes de educación básica y media superior que deseen participar en estos procesos buscando mejorar sus condiciones salariales, de permanencia en el SEN o bien de promoción.

Es en el Título Cuarto, *De la admisión y promoción*, en el Capítulo I donde se señalan las disposiciones comunes aplicables a la admisión y promoción en educación básica y educación media superior, de las cuales solo hablaremos de educación básica.

En el Artículo 33, se señala que existen dos tipos de promociones, la promoción a la función directiva o de supervisión es un movimiento vertical, que consiste en el ascenso a una categoría, puesto o cargo de mayor responsabilidad, acceso a otro nivel de ingresos y el cambio de función. A esta promoción se le conocerá como promoción vertical.

La promoción en el servicio es un movimiento horizontal, que da acceso a un nivel de incentivo, sin que implique un cambio de funciones. A este movimiento se le llamará promoción horizontal por incentivos, la cual no será abordada en este artículo.

Es en la Sección Segunda, donde se señala las particularidades de la promoción a la función directiva o de supervisión en educación básica, también llamada promoción vertical, En el Artículo 41. La Unidad del Sistema regulará el proceso de promoción que será público, transparente, equitativo e imparcial; para ello, emitirá los lineamientos a los que se sujetarán las autoridades educativas de las entidades federativas en el proceso de selección para la promoción a funciones de dirección y de supervisión de la educación básica.

Por su parte, el Artículo 42, La promoción a puestos con funciones de dirección y de supervisión en la educación básica que imparta el Estado y sus organismos descentralizados, se llevará a cabo mediante procesos anuales de selección, con sujeción a los términos y criterios siguientes:

I. Las plazas vacantes objeto de la convocatoria respectiva, sólo serán las registradas en el Sistema Abierto y Transparente de Plazas para la ocupación y que sean validadas por la Secretaría, en términos de esta Ley;

II. Para participar en el proceso de promoción, se estará a lo siguiente:

- a) El personal que realice función docente con una experiencia mínima de cuatro años con nombramiento definitivo, podrá participar en el proceso de selección a la categoría inmediata superior, y

b) El personal directivo o de supervisión que ejerza la función, cuente con experiencia mínima de cinco años en la gestión directiva, podrá participar en el proceso de selección a la categoría inmediata superior del puesto que ostente;

III. Las plazas vacantes definitivas y las de nueva creación de dirección y supervisión, se otorgarán al personal con sujeción a los lineamientos que emita la Secretaría;

IV. Las autoridades educativas de las entidades federativas, previa autorización de la Secretaría, emitirán las convocatorias correspondientes, las cuales responderán a los contextos regionales de la prestación del servicio educativo, en las que se señalarán el número y características de las plazas disponibles; el perfil profesional que deberán reunir los aspirantes; los requisitos, términos y fechas de registro; las etapas que comprenderá el proceso; la fecha de publicación de los resultados; las reglas para la asignación de las plazas y los demás elementos que la Secretaría estime pertinentes;

V. Las convocatorias se publicarán conforme al calendario anual y con un plazo mínimo de treinta días naturales previos al inicio del proceso de selección;

VI. La Secretaría celebrará un proceso público en el que pondrá a disposición de las autoridades educativas de las entidades federativas y las representaciones sindicales, en una mesa tripartita en cada uno de los Estados y la Ciudad de México, para su participación y garantía en el respeto de los derechos de los trabajadores, los resultados de la valoración de los elementos multifactoriales referidos en la fracción VII de este artículo, derivada de la convocatoria respectiva;

VII. En la promoción a cargos de dirección o de supervisión de educación básica, la Secretaría designará quien ocupará la vacante que se presente al inicio o durante el ciclo escolar, considerando los elementos multifactoriales, los cuales, entre otros, contemplarán:

- a) Un sistema que permita apreciar los conocimientos y aptitudes necesarios del aspirante para lograr el desarrollo y máximo logro de aprendizaje de los educandos;
- b) La antigüedad en el servicio;
- c) La experiencia y tiempo de trabajo en zonas de marginación, pobreza y descomposición social, y

d) El reconocimiento al buen desempeño por la comunidad educativa, con la participación de madres y padres de familia o tutores, alumnos y compañeros de trabajo, y

VIII. El personal de educación básica que obtenga promoción a plaza con funciones de dirección o supervisión, deberá participar en los programas de habilidades directivas determinados por la autoridad educativa de la entidad federativa.

Artículo 43. En la educación básica, la promoción a una plaza con funciones de dirección o de supervisión dará lugar a un nombramiento definitivo después de haber desempeñado la función seis meses y un día, sin nota desfavorable en su expediente fundada y motivada.

Para el caso de las vacantes temporales que se presenten al inicio y durante el ciclo escolar se otorgarán de manera temporal a las personas participantes que hayan obtenido los puntajes más altos en el proceso de selección para la promoción y no hayan obtenido una plaza, quienes conservarán el derecho, en su caso, a que se le otorgue una vacante definitiva.

Artículo 34. Cuando se presenten vacantes en cargos o puestos con funciones de dirección o de supervisión, el superior jerárquico inmediato deberá notificarlo por escrito, en un plazo no mayor de cinco días hábiles para zonas urbanas y de diez días hábiles para zonas rurales, a la persona titular del nivel educativo o del subsistema correspondiente. De igual forma, en los mismos plazos, deberá registrar la vacante en el Sistema Abierto y Transparente de Asignación de Plazas para la ocupación de las vacantes, en los términos que determine la Secretaría.

De manera general, estos son los elementos para la discusión y donde observamos vacíos y contradicciones.

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Una vez revisada la Ley para la creación del USICAMM, se puede con base en los elementos señalados generar los elementos de la discusión.

Para iniciar, el USICAMM, al establecer las disposiciones del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros en sus funciones docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directiva o de supervisión, no ha sido consistente. Año con año ha modificado desde los requisitos, los elementos multifactoriales para la valoración, así como el puntaje que se asigna a cada uno de estos elementos, lo que pone en serias desventajas a lo docente de un año a otro.

Contar con nombramiento definitivo en su categoría (código 10 o equivalente estatal), en el mismo tipo de sostenimiento (federal, federalizado, estatal o municipal) en el que desea participar, es una tarea que requiere tener el nombramiento en papel membretado, saber el tipo de sostenimiento en el cual uno cobra y tener además de ejercer la función que se requiere.

Solo se podrá participar en este proceso de selección exclusivamente en la entidad, es decir que no puede ser en otro estado de la República Mexicana, diferente a donde presta sus servicios, en el nivel, servicio educativo y tipo de sostenimiento donde presta el servicio con su plaza de antecedente, de conformidad a la línea de ascenso establecida para su categoría en los *Lineamientos generales del proceso de selección para la promoción a funciones de dirección y de supervisión en Educación Básica (Promoción Vertical)* (USICAMM, 2020).

Los docentes deben estar activo en el desempeño de la función acorde a la categoría que ostenta, si observar que muchos docentes presentan un vacío, el de desarrollar una función con una categoría diferente a la que desempeñan, pues fueron contratados en otras condiciones. No hay manera de cambiar esta condición, ni lugar ni persona que pueda orientar y resolver este vacío.

Si el docente desempeñar la función de Asesoría Técnica Pedagógica con plaza docente, derivado de su participación en los procesos de promoción celebrados en los términos de la abrogada Ley General del Servicio Profesional Docente, podrá participar en la Promoción vertical, si es nombrado por reconocimiento o está comisionado, el no podrá participar.

Se debe de acreditar un mínimo de cuatro años efectivos de experiencia en el desempeño de la función docente frente a grupo, o un mínimo de cinco años efectivos de experiencia en el desempeño de la función directiva o de supervisión, según corresponda a la categoría por la cual se desee participar, así que los documentos hay que buscarlos en los

archivos de diversas instancias, contabilizar el tiempo en años, días y meses, para saber si se es candidato o no a la participación.

El mínimo de horas frente a grupo es de mínimo de 30 horas/semana/mes, si se trata de personal docente de Educación Secundaria (General, Técnica o Telesecundaria). Sin olvidar que deben ser todas horas de base, no pueden ser interinas ilimitadas o limitadas, pero si el personal es docente, el mínimo de 25 horas/semana/mes, también en código 10 o en propiedad.

El personal a quien se le asignó de manera temporal una plaza con funciones de dirección o de supervisión, durante el Ciclo Escolar 2019-2020, conforme a los Lineamientos Administrativos que en ese ciclo escolar se emitieron, por no haberse generado convocatoria pudieron participar en este proceso de selección de promoción vertical, debiendo cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 8 de los Lineamientos generales del proceso de selección para la promoción a funciones de dirección y de supervisión en Educación Básica (Promoción Vertical), con excepción de lo relativo al desempeño de la función que corresponde a la categoría que tiene asignada de manera definitiva. Se decía que para poder regularizar su situación laboral.

Si el docente era personal que desempeño funciones de dirección o de supervisión sin la categoría correspondiente, con una antigüedad mínima de tres años en esa función y derivado de una comisión expedida por la autoridad educativa competente de la entidad federativa, pudo participar en este proceso para promoverse a la categoría inmediata superior de la plaza definitiva que ostentaba; pero solo en este ciclo escolar, los siguientes no se generó esta condición dejando en el vacío a los docentes que se encontraban en este supuesto.

Se realizaron primero los llamados pre-registro, con la intención de los aspirantes presentarán la documentación, que utilizarán para realizar la verificación documental, en original y copia de la documentación solicitada, era como un primer filtro para el proceso. Muchos eran rechazados, dependiendo del criterio de los revisores, generando contradicciones y molestias entre los aspirantes a la promoción vertical. Después se cambió el sistema, por envíos en formularios en los que se subían los documentos en formato PDF, para ser revisados. Sin embargo, algunos documentos no llegaban completos o no eran aceptados por los revisores, así es que los docentes eran rechazados de inicio. Por último, se

habilito un apartado de “reconsideración” donde se podían enviar nuevamente o hacer precisiones con respecto a lo entregado y así lograr pasar ese primer filtro.

La constancia que debería expedir la autoridad educativa competente, de años de servicio en la Educación Básica pública, no se señala donde se expide, tampoco se considera el tiempo que tarda en la expedición. Si no se entregaba, el proceso quedaba incompleto y ya no se permitía la participación.

La segunda constancia, que debería expedir la autoridad educativa competente, donde certifique que el aspirante está adscrito a un centro de trabajo ubicado en una zona de alta marginación y, en su caso, la antigüedad en el mismo. Las zonas de marginación y pobreza se determinan a partir del catálogo del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), no aplica para la Ciudad de México y algunas capitales de diferentes estados de la República Mexicana.

De manera recurrente, a la fecha de publicación de esta Convocatoria, no se ofertan plazas con funciones de dirección ni plazas con funciones de supervisión en Educación Básica, se presentan las tablas en cero y sin saber cuántas habrá para ser ocupadas por los sustentantes.

Los factores y el sistema de apreciación que se tomaron en cuenta, las evidencias y los instrumentos que se utilizaron, considerando el contexto local y regional de la prestación de los servicios educativos; así como fechas o momento en que se realizó la valoración, indicando el puntaje máximo que se obtiene en cada uno de ellos, es cambiante de convocatoria en convocatoria, tanto en su valor como en sus contenidos. Se genera una guía de estudio, la cual señala los documentos a revisar, pero deja abierto a que se revise el material completo sin precisar capítulo, tema o la parte de las normativas a consultar. Se requiere mayor consistencia y claridad al plantear el sistema de apreciación.

Uno de los elementos más contradictorios el reconocimiento al buen desempeño, que pretende valorar la labor cotidiana del docente para favorecer el máximo logro de aprendizajes de los estudiantes, del personal que aspira a promoverse a funciones de dirección o de supervisión, la cual debería ser realizada con la participación de la comunidad educativa, madres y padres de familia o tutores, alumnos y compañeros de trabajo. La cual, en las tres convocatorias emitidas, jamás se ha realizado. De la misma manera, la encuesta de percepción sobre el trabajo docente, de dirección o de supervisión y de aportaciones al

colectivo escolar, por medio de escalas de apreciación, no se ha realizado en ninguno de los tres ciclos escolares que tiene de vigente la Ley.

La aplicación del instrumento para valorar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes registrados al proceso de selección para la promoción vertical a categorías con funciones de dirección y supervisión en Educación Básica, se llevó a cabo en todas las entidades federativas, de manera simultánea. Pero se planteaba que fuera de manera presencial, pero en los tres últimos procesos ha sido en línea, con todo lo que esto implica, como la infraestructura y material de cómputo que tenga cada docente, cuestiones relacionadas al suministro eléctrico, señal de internet, no claridad en las indicaciones. Se ha visto agravada por la implementación de un programa especial, denominado “Navegador seguro de CENEVAL” el cual debe instalarse en equipos de cómputo con características muy específicas y además en condiciones donde el sustentante no tenga movimientos, ruidos, fondos especiales y no realice movimientos considerados “sospechosos”, pues se sabe que el programa cerraría la aplicación del instrumento, invalidando la participación del docente aspirante.

### Figura 1.

*USUCAM. Infografía. Apreciación conocimientos y actitudes*



*Nota:* [Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros: Infografías \(sep.gob.mx\)](http://sep.gob.mx)

Por todo lo anteriormente descrito podemos señalar que como conclusiones:

La Ley del Servicio Profesional Docente (LSPD), de la cual se desprende la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (LGUSICAMM), no ha logrado en esencia redignificar al docente dándole su lugar y mejores condiciones para su estabilidad y desarrollo laboral. Parecieran un cúmulo de trabas llenas de vacíos y contradicciones para aspirar a puestos o funciones directivas.

Pasadas ya las tres primeras convocatorias de 2020-2021, 2021-2022-2022-2023 sin omitir que de 2019-2020 no se generó convocatoria dejando un enorme vacío en la evaluación de aspirantes a funciones directivas, y vacancias en los planteles escolares de nivel básico, fueron cubiertas por unos “criterios excepcionales” los cuales fueron publicados sin que se supiera como se aplicarían y menos la instancia que lo ejecutaría.

Se requiere consistencia en los factores multifactoriales con los que son evaluados los aspirantes a participar en la promoción vertical, convocatorias emitidas a tiempo, requisitos claros, fechas, lugares precisos y con personal calificado para valor las documentales de los docentes, además de orientarlos para su obtención, en caso de no contar con ellos. Plataformas que corran de manera adecuada y horarios más amplios de operación, para poder subir las documentales solicitadas en la convocatoria. Sería deseable que fueran habilitadas para recibir documentales las 24 horas o en un horario más amplio que de 9:00 a 16:00.

A pesar de que el reconocimiento al buen desempeño, pretende valorar la labor cotidiana del docente para favorecer el máximo logro de aprendizajes de los estudiantes, es uno de los factores que, aunque presente en tres convocatorias, se ha dejado de largo y no se ha tomado en cuenta. Si se va a tomar como un elemento para la evaluación debe ser claro, generarse un instrumento que permita “medir” o valorar la percepción sobre el trabajo docente, de dirección o de supervisión y cuáles serán las escalas de apreciación con las que este factor será obtenido por los aspirantes.

La apreciación de conocimientos y aptitudes para los procesos de selección para la admisión y promoción vertical (entre otras) tendrá un método a seguir, así como consideraciones técnicas, estándares, normas y procedimientos relacionados con la estructura de cada instrumento. Hay que asegurarse de que su computadora cumple con los requisitos mínimos del sistema, no se puede tener monitor adicional y deben estar cerrados todos los programas no permitidos, hay que deshabilite o pause el antivirus, se debe contar con

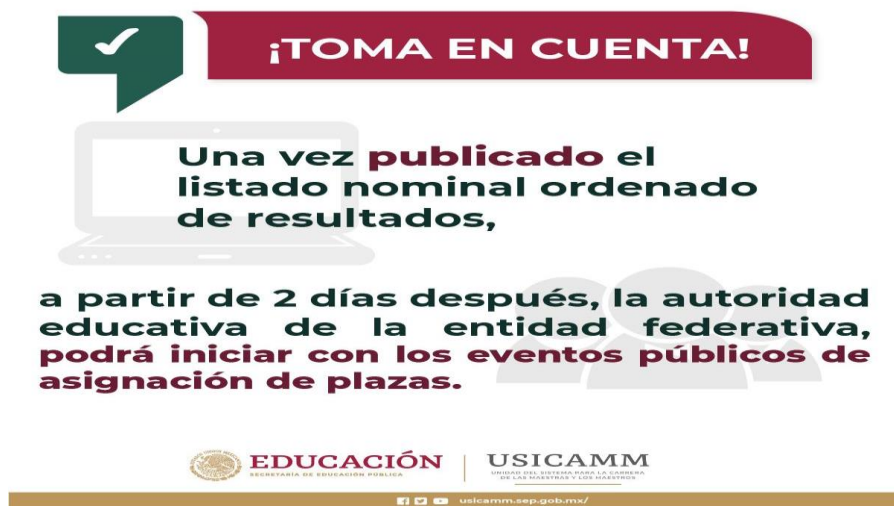
permisos de administrador en el equipo de cómputo, el equipo de cómputo debe tener conexión directa a internet. Esto hace de este instrumento, una actividad compleja que requiere recursos económicos, de instalación y habilidades con lo que no todos los docentes cuentan.

Lo que todavía no hace mucho sentido el consentimiento que los docentes deben otorgar para ser video grabados durante la aplicación del instrumento lo que implica que debe contar con una cámara web, con la finalidad de que se verifique el actuar del docente en el momento de la aplicación.

Al obtener los resultados de la evaluación docentes, se debería valor la importancia de tener información que permita conocer algunas fortalezas y retos a cada docente, para que, al hacer un análisis de su quehacer, pueda diseñar un trayecto formativo que le permita no solo hacer de nuevo la evaluación y obtener un mejor puntaje, sino que le apoye en su formación profesional y humanista convirtiéndose en un profesional de la educación con mejores herramientas para desempeñar cualquier tarea encomendada.

## Figura 2.

*USUCAM. Infografía. Publicación de resultados*

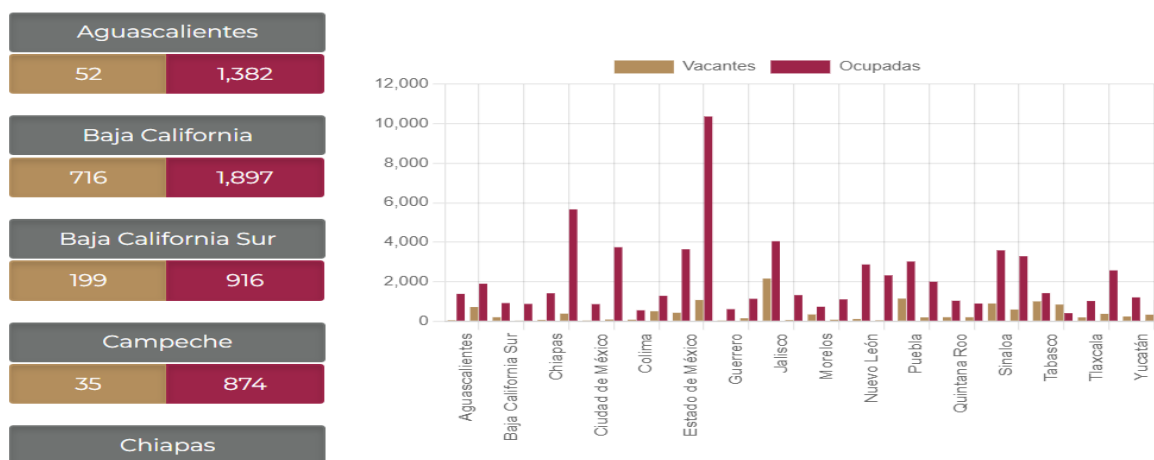


*Nota:* [Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros: Infografías \(sep.gob.mx\)](http://sep.gob.mx)

Por lo que se refiere a la entrega de plazas, existe el Sistema Abierto y Transparente de Asignación de Plazas (SATAP) es un sistema de control para la asignación de plazas vacantes de los participantes en el proceso de admisión y promoción. El cual se encuentra en mantenimiento o desactualizado. Al inicio de proceso no muestra las vacantes, solo las presenta en periodos no precisos, pero sus gráficas están en el portal. Debería ser un sistema más claro y más accesible para todos los interesados. Las tablas que se encuentran en la plataforma no reflejan el total de vacantes ni de posibles espacios a ocupar.

**Figura 3.**

*USICAM. SATAP Plazas vacantes y plazas entregadas 2022-2023*



*Nota:* elaboración propia.

Por último, se señalará que toda política pública es perfectible y que se requiere todos y cada uno de los vacíos y contradicciones que se han generado con la entrada en vigor de La Ley del Servicio Profesional Docente (LSPD), de la cual se desprende la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (LGUSICAMM), para que los docentes puedan acceder a puestos de mayor responsabilidad de manera clara, transparente y en igualdad de condiciones, buscando siempre la profesionalización y dignificación de los docentes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cámara de Diputados. (30 de septiembre de 2019). *Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros*. Diario Oficial. <https://bit.ly/3twNRGW>
- Cámara de Diputados. (28 de mayo de 2021) *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Diario Oficial. <http://bit.ly/3hHviNR>
- Martínez-Chairez (2015). *La Evaluación del Desempeño Docente*. <http://bit.ly/3X1uP9h>
- OCDE. (2011). *Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos docentes: Consideraciones para México*. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264059986-es>
- USICAMM, 2020. *Convocatoria al Proceso de selección para la promoción vertical a categorías con funciones de dirección y de supervisión en Educación Básica. Ciclo Escolar 2020-2021 COP-EB-20*. [documento en PDF]. <http://bit.ly/3E1g4KM>
- USICAMM, 2020. *Convocatoria al Proceso de selección para la promoción vertical a categorías con funciones de dirección y de supervisión en Educación Básica. Ciclo Escolar 2021-2022*. [documento en PDF]. <http://bit.ly/3EujUh9>
- USICAMM, 2020. *Convocatoria al Proceso de promoción a funciones directivas y de supervisión en Educación Básica. Ciclo Escolar 2022-2023*. [documento de PDF]. <http://bit.ly/3hUIQw>
- USICAMM, 2022-2023. *Guía para la presentación del instrumento de apreciación de conocimientos y aptitudes (supervisores)*. <http://bit.ly/3TwEyBD>
- USICAMM, 2022-2023. *Guía para la presentación del instrumento de apreciación de conocimientos y aptitudes (directivos)*. <http://bit.ly/3TwEyBD>
- USICAMM, 2020. *Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en la Educación Básica. Perfiles profesionales, criterios e indicadores para el personal docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directivo y de supervisión escolar*. <http://bit.ly/3EfXnDA>