



**Toluca de Lerdo, México; \_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2022**

**DIPUTADA MONICA ANGELICA ALVAREZ NEMER  
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA  
DE LA LXI LEGISLATURA DEL ESTADO DE MÉXICO  
PRESENTE**

**Diputada Ma. Trinidad Franco Arpero, integrante del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo en la LXI Legislatura del Estado de México, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 6 y 116 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 51 fracción II, 57 y 61 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México; 28 fracción I, 30, 38 fracción I, 79 y 81 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México; someto a consideración del pleno de ésta H. Soberanía para estudio, análisis y dictamen, la presente Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se **REFORMA EL ARTICULO 5 PARRAFO XVIII DE LA CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MEXICO** De conformidad con la siguiente**



## EXPOSICION DE MOTIVOS

Ser docente es una profesión que requiere de entrega, profesionalismo, compromiso, actualización constante, pero principalmente pasión. El docente planifica, organiza, desarrolla y hace seguimiento de las situaciones de aprendizaje, secuencias didácticas y proyectos. Atiende a la diversidad de su alumnado, buscando siempre cómo mejorar la práctica educativa escolar.

Cifras del Sistema Educativo Nacional 2020-2021” de la Secretaría de Educación Pública (SEP) indican que en el Estado de México cuenta con 248 mil 511 maestros en total de todo el sistema educativo, Ahora bien, en el nivel de educación básica hay 142 mil 731 maestras y maestros, esto 119 mil 734 en escuelas públicas y 22 mil 997 en privadas, En el nivel medio superior existen 60 mil 089 docentes, de los cuales 30 mil 300 son de bachillerato general, 24 mil 321 de bachillerato tecnológico, 4 mil 777 profesional técnico bachiller, 691 es profesional técnico. Esto quiere decir que 46 mil 006 maestras y maestros dan clases a las instituciones educativas públicas y 14 mil 083 a privadas.

La Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros ha establecido que uno de los fines del Estado mexicano es el de otorgar un salario digno, que le permita a las maestras y



los maestros alcanzar un nivel de vida decoroso para ellos y sus familias así como Desarrollar un programa de estímulos e Incentivos que favorezca el desempeño eficiente del servicio educativo y contribuya al reconocimiento escolar y social de la dignidad magisterial.

En la década de los años noventa, México y Chile pusieron en práctica reformas de la remuneración docente que la vinculan con el desempeño académico de los alumnos. El programa mexicano, llamado Carrera Magisterial (CM), es un programa de remuneración basada en el desempeño individual, que otorga a los maestros promociones permanentes (y una mayor remuneración) sobre la base de su desempeño en una serie de factores.

Diversos autores consideran relevante la evaluación del desempeño docente para mejorar la calidad de los procesos educativos<sup>1</sup>, Sin embargo, en la práctica, con frecuencia la evaluación se queda en el análisis de tareas docentes y no en el desempeño como tal. Además, se orienta poco la evaluación hacia el mejoramiento continuo y el desarrollo del talento del magisterio. En México, la evaluación del desempeño docente se

---

<sup>1</sup> (Martínez, 2016).



ha regulado en la ley para los maestros de educación básica y media superior y debe realizarse, según la legislación actual, por lo menos una vez cada cuatro años por parte del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. Este proceso inició en el 2015 con cuatro etapas<sup>2</sup>, Sin embargo, durante el año 2016 se realizó un análisis del proceso a partir de diversas evaluaciones y se encontró la necesidad de cambiar las etapas establecidas y reestructurar algunos procedimientos.<sup>3</sup> De esta manera, las nuevas etapas para la evaluación de los docentes de educación básica y media son:<sup>4</sup> 1) informe de responsabilidades profesionales con la autoevaluación de los docentes (se realiza en la escuela); 2) proyecto de enseñanza, basado en la planeación e implementación de una planeación didáctica, junto con la reflexión en torno a los aprendizajes logrados (se realiza en la escuela); y 3) examen de conocimientos pedagógicos y curriculares (aplicación en sede).

La evidencia internacional sugiere que las diferencias en las estructuras de incentivos docentes motivan en gran medida a quienes optan por ingresar a la carrera de pedagogía y permanecer en la profesión docente, y también a su trabajo diario

---

<sup>2</sup> (CNSPD, 2016).

<sup>3</sup> (INEE, 2016).

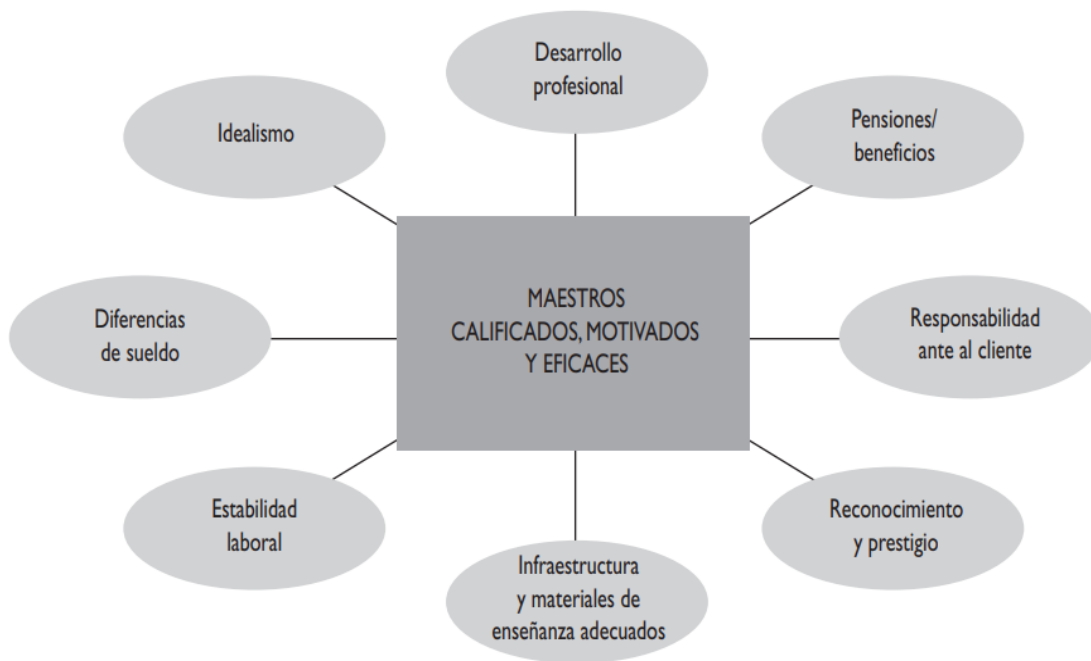
<sup>4</sup> (SEP, 2017a):



“2022 Año del Quincentenario de la Fundación de Toluca de Lerdo”

en Por ello se puede mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, a través del diseño de incentivos eficaces para atraer, retener y motivar a maestros altamente calificados

Existen muchos tipos de incentivos para atraer y retener a docentes eficaces, algunos de los cuales no son monetarios. En el siguiente esquema se muestran diseños generales de diversos tipos de incentivos que pueden aplicarse para atraer a maestros altamente calificados y motivarlos a desempeñar de forma eficaz su trabajo.





Desde la inspiración de ayudar a los niños necesitados a desarrollarse como ciudadanos responsables y capaces, hasta las oportunidades de ascenso profesional y una mejor remuneración basadas en el rendimiento de los alumnos en los exámenes estandarizados, los incentivos docentes tienen múltiples focos, que van como vemos desde las motivaciones personales intrínsecas hasta las reformas de incentivos altamente estructuradas y planificadas.

Los incentivos también pueden afectar la docencia de diferentes maneras. Algunos incentivos se centran en atraer más candidatos con talento a la carrera de pedagogía. Otros apuntan al esfuerzo y conducta de los maestros, por ejemplo, estimulándolos a trabajar en las zonas rurales o a mejorar las habilidades de lectura y matemáticas de sus alumnos. Otros incentivos tienen por objeto fomentar una mayor retención de los docentes, como es el caso de los aumentos de sueldo a medida que los maestros van adquiriendo más experiencia en el trabajo.

Hay una serie de factores que influyen en quiénes se convierten en maestros, ya sea que permanezcan o no en la profesión, y al



trabajo que realizan en el aula. Un factor clave entre éstos es la remuneración asociada al hecho de ser maestro, y lo que piensan los maestros tanto futuros como en ejercicio acerca de sus perspectivas de ascenso profesional y remuneraciones. El nivel y estructura de las remuneraciones son aún más importantes en América Latina, donde existen pocos mecanismos de remuneración adicionales, y que frecuentemente sólo contribuyen modestamente al nivel de sueldo. Tal como en otras partes del mundo, en América Latina existe una creencia generalizada de que los maestros no están bien remunerados y que, en general, ganan menos de lo que ganarían en otras profesiones. Sin embargo, en la última década, los sueldos de los maestros han aumentado considerablemente en gran parte de la región. Investigaciones empíricas recientes han descubierto que el hecho de que un maestro esté bien o mal remunerado depende en gran medida de las características de su propio mercado demográfico y laboral como también de aquellos con los cuales se lo compara.

Sin embargo cabe señalar que en nuestra entidad el salario básico promedio de los docentes de educación básica afiliados al Sindicato de Maestros del Estado de México ronda los 8.687



pesos mexicanos al mes. El cual varía dependiendo de la función magisterial en la que se encuentren y de las prestaciones. Así como del nivel y de las distintas promociones, tanto verticales como horizontales, a las cuales se acceda.

Cuando pensamos acerca de la estructura de los incentivos docentes, solemos pensar en el nivel y estructura de las remuneraciones. Nuestros hallazgos apoyan la intuición de que la calidad de los maestros es sensible al nivel y la estructura de las remuneraciones. Sin embargo, las modificaciones de otros aspectos de los contratos también pueden tener un gran impacto en la calidad de los docentes y en el aprendizaje de los alumnos. Las reformas educativas, incluso aquellas que no están específicamente destinadas a afectar a los maestros, pueden influir –y algunas veces incluso tienen mayores efectos que los cambios en las remuneraciones– en las características de quienes optan por ingresar a la carrera de Pedagogía y permanecer en la profesión docente y, lo que es más importante, en su trabajo en el aula.





En cuanto a lo anterior mencionado es imprescindible tener en cuenta que bajo la avenencia de un nuevo marco normativo en materia de educación en nuestro estado, es importante impulsar el reconocimiento al esfuerzo las y los maestros desde la perspectiva de sus derechos profesionales. Si bien los derechos ya estipulados en cuanto a los procesos de evaluación continua ya son referidos en nuestra constitución, es importante establecer un vínculo compensatorio que permita garantizar ante cualquier reestructuración legal los derechos que se han adquirido desde el marco constitucional de nuestra entidad.

**Atentamente**

**Dip. Ma. Trinidad Franco Arpero**



*De conformidad con lo expuesto con anterioridad someto a consideración del pleno de ésta H. Soberanía para su estudio, análisis y dictamen el siguiente:*

### **PROYECTO DE DECRETO:**

**ARTICULO ÚNICO. – SE REFORMA EL ARTICULO 5 PARRAFO XVIII DE LA CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MEXICO, para quedar de la siguiente manera;**

### **TITULO SEGUNDO**

### **DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES, LOS DERECHOS HUMANOS Y SUS GARANTÍAS**

**Artículo 5.**

**(...)**

**Párrafo XVIII**



Las maestras y los maestros son agentes fundamentales del proceso educativo y, por tanto, se reconoce su contribución a la transformación social. Tendrán derecho de acceder a un sistema integral de formación, capacitación y actualización, ***así como a mecanismos de estímulos y recompensas, con base*** en términos de las disposiciones jurídicas aplicables

## TRANSITORIOS

**PRIMERO.** Publíquese el presente decreto el en el Periódico Oficial “Gaceta de Gobierno”.

**SEGUNDO.** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial “Gaceta de Gobierno”.

Lo tendrá entendido el Gobernador del Estado de México, haciendo que se publique y se cumpla.



**Diputadas y Diputados Locales**  
Estado de México

Grupo Parlamentario del PT  
Dip. Ma. Trinidad Franco Arpero  
Distrito XXXVII-Tlalnepantla de Baz  
Presidenta de la Comisión Legislativa de Familia  
y Desarrollo Humano

“2022 Año del Quincentenario de la Fundación de Toluca de Lerdo”

**Dado en el Palacio del Poder Legislativo, en la ciudad de  
Toluca de Lerdo, capital del Estado de México, a los \_\_\_\_\_  
días del mes de \_\_\_\_\_ de dos mil veintidos.**