

Los docentes y su perfil en la Educación Media Superior

Teachers and their profile in Higher Secondary Education

Jesús García Reyes^{1,*} 

Maricela Apolonio Parra²

Angélica Lorena Vázquez Pérez³

Artículo Científico

recibido: el 25 de marzo de 2020

aceptado: 20 de mayo de 2020

¹Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, UNAM. Circuito Cultural Universitario, Coyoacán 04510, Ciudad de México. E-mail: Jgarcia07@comunidad.unam.mx

²Estudiante de Maestría en pedagogía en la Facultad de Filosofía y Letras, UNAM. Circuito Interior Ciudad Universitaria, S/N C.P. 04510, Ciudad de México. E-mail: appamaricela@gmail.com.

³Tesista de Licenciatura en Pedagogía en la Facultad de Estudios Superiores, Acatlán, UNAM. Avenida Alcanfores y San Juan, Totoltepec s/n, Sta Cruz Acatlan, 53150 Naucalpan de Juárez, México

*Autor de correspondencia: Jgarcia07@comunidad.unam.mx

RESUMEN

El objetivo del artículo fue contrastar los perfiles de ingreso y la situación laboral de los docentes de Educación Media Superior en México. Los cambios previstos en el sistema educativo mexicano, derivados de las recomendaciones internacionales repercutieron en el perfil docente, en el aspirante y el idóneo con plaza. Sin embargo, aunque las propuestas están encaminadas a mejorar la situación laboral de los docentes y su desempeño en las aulas, los resultados muestran contradicciones. Para analizar esta situación se entrevistó a 47 profesores de distintos subsistemas de la educación media superior, en diferentes zonas de la república mexicana. Se encontró que, por un lado, los requisitos para su incorporación en la docencia son más exigentes, y por otro, las condiciones y apoyos económicos para lograr el primer requisito, son escasos o inexistentes.

Palabras clave: docentes, ingreso, perfil, seguridad laboral

ABSTRAC

The objective of the article was to contrast the income profiles and the employment situation of teachers of Higher Secondary Education in Mexico. The changes foreseen in the Mexican educational system, derived from international recommendations, had repercussions on the teaching profile, the aspirant and the ideal candidate with a place. However, although the proposals are aimed at improving the work situation of teachers and their performance in the classroom, the results show contradictions, on the one hand, the requirements for their incorporation into teaching are more demanding, but, on the other hand, the conditions and economic support to achieve the first requirement are scarce or nonexistent.

Key Words: teachers, income, profile, job security

INTRODUCCIÓN

La docencia tiene un papel fundamental en el funcionamiento del sistema educativo, es la que materializa las políticas, los currículos y la enseñanza frente a los estudiantes. En este sentido, es necesario comprender quienes son los docentes de la Educación Media Superior (EMS), no solo por su perfil sociodemográfico, sino también; su contexto familiar, social, laboral y personal.

En el sistema educativo mexicano se incorporan las demandas actuales de la globalización, al participar activamente en diversos Organismos Internacionales (OI) como el Banco Mundial (BM), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), entre otras. Estos organismos han emitido recomendaciones en materia educativa, hacia los países que forman parte de ellos, lo anterior, con la

finalidad de otorgar préstamos y financiación de proyectos condicionados a resultados educativos a través de evaluaciones de aprendizaje a nivel internacional como por ejemplo el Programme for International Student Assessment “PISA” de la OCDE (Castro, 2017).

Si bien, las recomendaciones de los OI están orientadas a alcanzar la calidad de la educación tomando en cuenta los principales elementos como los centros educativos, directivos y especialmente los docentes, dichas recomendaciones están enfocadas en la evaluación docente.

Por ejemplo, en la década de 1990, el BM situó a la educación como prioritaria en el gasto público, puesto que la considera un agente fundamental del desarrollo económico y social (Ascolani, 2008) por lo tanto, a través de préstamos, ha financiado diversas reformas educativas en México. En junio de 2010 se aprobó el primer préstamo para impulsar la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS), que ascendió a 700 millones de dólares, específicamente para: apoyar la flexibilidad del Sistema Nacional de Bachillerato (SNB), mejorar la calidad y relevancia a través del currículo basado en competencias, e impulsar un programa de becas (Préstamo 7887-MX).

Posteriormente, en el 2013, se aprobaron dos créditos por 300 millones de dólares cada uno, esta vez destinados a: la aprobación de los programas técnicos, la operación del sistema de evaluación, el sistema de acreditación de las escuelas, las medidas de reconocimiento de equivalencias para las transferencias entre planteles, el establecimiento de una agencia de evaluación y una nueva política de formación de profesores (Reporte AB7386) (Canales, 2014).

Otro de los OI que han incidido directamente en la política educativa de México ha sido la OCDE, quien ha emitido sugerencias que tienen que ver con la incorporación, al sistema, de los mejores docentes, desarrollarlos profesionalmente y asegurar que permanezcan los más aptos (OCDE, 2010). Estas recomendaciones apuntan a la evaluación del desempeño de los docentes y el establecimiento de mecanismos de ingreso, permanencia y promoción; sin embargo, los instrumentos que se utilizan no siempre consideran las características más importantes de la buena enseñanza.

Si bien, cada país, miembro de la OCDE, incorpora las sugerencias a su sistema educativo tomando en cuenta su contexto social, político y cultural particular, México, no

ha tomado en cuenta estos elementos y en 2008, firmo un acuerdo con el objetivo de mejorar la calidad educativa y énfasis en la importancia de la implementación de orientaciones estratégicas dirigidas a la evaluación docente para la rendición de cuentas y la formación docente (Cuevas y Moreno, 2016).

Este acuerdo estaba centrado en “determinar no sólo qué cambios de política habría que hacer, sino también, cómo debían diseñarse e implementarse eficazmente las reformas de la política educativa” (Cuevas y Moreno, 2016). Así, la OCDE entregó a México un paquete de orientaciones estratégicas para incorporar la evaluación docente en el sistema de educación.

Las recomendaciones que la OCDE emite específicamente para México se pueden dividir en tres momentos de la evaluación al docente:

1. Ingreso: determinar estándares claros de la práctica docente; garantizar programas de formación inicial docente (ITP, por sus siglas en inglés) de alta calidad; atraer mejores candidatos.
2. Permanencia: vincular a los docentes y su desarrollo profesional de forma más directa con las necesidades de las escuelas.
3. Reconocimiento y promoción: profesionalizar la selección, contratación, y evaluación de docentes (OCDE, 2010).

Estas recomendaciones son el antecedente que sirvió para el diseño y la incorporación de la reforma educativa mexicana en 2013, en donde se instituye la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) que estableció los procesos de evaluación para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia que norman la trayectoria profesional de los docentes.

Para poder impartir clases en alguno de los subsistemas de EMS, los docentes deben participar en el concurso de oposición para ingresar al Servicio Profesional Docente (SPD), el cual es público y busca garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades de los aspirantes para el ingreso al servicio educativo; este concurso se anuncia por una convocatoria anual, en el que se establecen los requisitos y procesos para participar en el concurso.

Dentro de la convocatoria, se establece el perfil que deben tener los participantes, en función de la categoría de la plaza docente a la que se aspira: CBI, CBII, CBIII, CBIV,

profesor titular B de medio tiempo, titular B tres cuartos de tiempo y profesor titular B tiempo completo. En todos los casos debe contarse con título y cédula profesional de licenciatura, al subir la categoría, se pide especialidad y los grados de maestría y doctorado; asimismo, para ser profesor titular, también se toma en cuenta los años de haber obtenido los grados. En el artículo 24 de la LGSPD se establece que el perfil docente se basa en el “[...] nivel, tipo, modalidad y materia educativa correspondiente; así como con los requisitos que establezca la convocatoria respectiva” (LGSPD, 2013:13).

En el artículo 4 de la LGSPD, fracción XXV, se define al personal docente como:

[...] profesional en la Educación Básica y Media Superior que asume ante el Estado y la sociedad la responsabilidad del aprendizaje de los alumnos en la Escuela y, en consecuencia, es responsable del proceso de enseñanza aprendizaje, promotor, coordinador, facilitador, investigador y agente directo del proceso educativo. (LGSPD, 2013, p.4).

Para lograr atraer a los docentes más “idóneos”, se construyó una propuesta de evaluación para el ingreso al SPD en el que se evalúan un conjunto de competencias, conocimientos, habilidades y actitudes para las funciones docentes. Estas competencias están basadas en la LGSPD y soportadas en los Acuerdos Secretariales 442, 444, 447, 488 y 656 que sustentan el Marco Curricular Común y las Competencias Docentes .

En el “Perfil, parámetros e indicadores para el ingreso a las funciones docentes y técnicos docentes en la Educación Media Superior. Ciclo escolar 2018-2019” se estableció un perfil único para el ingreso a funciones docentes que considera cinco dimensiones: 1) estructura y organiza los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo; 2) planea los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación formativa, atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales; 3) construye ambientes de aprendizaje autónomo y colaborativo; 4) organiza y desarrolla su formación para la docencia y 5) reconoce la normativa y ética de la función docente. (SEMS, SPEC y CNSPD, 2018).

Estas competencias son, de manera general, las que todo docente que imparta clases en este tipo educativo debe poseer, sin embargo, también se establecen las competencias específicas por cada campo disciplinar (matemá-

ticas, ciencias experimentales, humanidades, ciencias sociales y comunicación).

Para lograr evaluar las competencias de los aspirantes, el concurso, se divide en tres etapas y se aplican tres instrumentos diferentes: un examen de contenidos disciplinares, uno de habilidades docentes y una Rúbrica de Evaluación de competencias docentes que evalúa un plan de clase, los cuales se aplican el mismo día con una duración de ocho horas.

De acuerdo con los resultados, los aspirantes con evaluación idónea (A, B y C), van a una lista de prelación, mediante la cual se establece el orden de asignación de las plazas por cada plantel. De acuerdo con el Artículo 23, “La asignación de plazas vacantes se hará conforme a las listas de prelación y de manera extraordinaria en caso de agotamiento de estas” (LGSPD, 2013: 13). Si el resultado es no idóneo, los aspirantes deben esperar al siguiente año para postularse, mientras tanto no podrá desempeñar ninguna función docente dentro del sistema de educación pública.

En el artículo 22 se estipula que, al ingresar a una plaza docente, se dará un nombramiento por dos años, y se designará a un tutor por la autoridad educativa o los organismos descentralizados, que acompañaran al docente de nuevo ingreso para poder presentar la evaluación anual a la que será sometido (LGSPD, 2013: 12). Pasando la evaluación del segundo año, y de ser aprobatoria, se otorgará el nombramiento definitivo correspondiente.

El SPD también está encargado de la promoción de los docentes y existen mecanismos por medio de los cuales los docentes pueden acceder a otros puestos o cargas horarias mayores. “El acceso a una categoría o nivel docente superior al que se tiene, sin que ello implique necesariamente cambio de funciones, o ascenso a un puesto o función de mayor responsabilidad y nivel de ingresos” (LGSPD, 2013: 4). Asimismo, la promoción está relacionada con el reconocimiento a través de apoyos y opciones de desarrollo profesional que permitan un mejor desempeño de los docentes. El reconocimiento incluye los movimientos laterales a los que puede acceder el docente, estos, son temporales y se extienden por períodos no mayores a tres años en los que reciben incentivos.

La Coordinación Estatal del Servicio Profesional Docente (CESPD), establece que los docentes en servicio o quienes desempeñen funciones con cargos de supervisor y jefes

de departamento, podrán concursar para la promoción a un cargo de funciones directivas, incluyendo dirección, subdirección y jefaturas de departamento.

Los interesados deben acreditar el grado de Licenciatura o equivalente, participar en el concurso de promoción a cargos con funciones de dirección correspondiente al subsistema en el cual presta sus servicios; ocupar plaza de jornada o por hora/semana/mes con valor de al menos 19 horas, con nombramiento definitivo y contar con un mínimo de dos años ininterrumpidos en el desempeño de funciones docentes, en donde presta sus servicios (CESPD, 2018).

La permanencia, está sujeta a la evaluación del desempeño docente y a quienes ejercen funciones de dirección y subdirección por las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados. Se utilizarán los perfiles, parámetros e indicadores y los instrumentos de evaluación que para fines de permanencia sean definidos. Si en la evaluación se obtiene resultado insuficiente, el evaluado tomará cursos de regulación, en caso de que obtenga el mismo resultado en las tres evaluaciones se dará por terminado los efectos de su nombramiento.

El ingreso al SPD es un largo camino, que implica muchos requisitos, procesos de evaluación y pruebas que pasar para obtener un lugar dentro del sistema de educación pública. Al ingresar, el docente adquiere la responsabilidad de que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias estipuladas, también la de alcanzar la calidad educativa. Se presenta en el discurso oficial como el principal actor de la educación, sin embargo, no tiene voz ni voto en la toma de decisiones sobre la educación y las reformas; se queda en un plano operativo para ejecutar lo planteado en el discurso.

En la LGSPD se establecen son los mecanismos para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia de los docentes en los centros educativos, sin embargo, no especifica claramente cuáles deben ser las condiciones laborales que el sistema educativo debe asegurarles. Los docentes no tienen asegurado su lugar de trabajo, su salario y algunos no tienen la certeza de porque no son idóneos para desempeñar sus funciones, puesto que los resultados no muestran cuales fueron los errores, y poder trabajar en ellos, es decir no existe una retroalimentación por parte del SPD.

Actualmente, existen 1 475 456 de docentes dentro de la educación básica y media superior de los sectores privado y público, de los cuales 93% de preescolar; 57% en primaria, y 53% de secundaria son mujeres. En cambio, los hombres trabajan más en primarias indígenas (58%) y en educación media superior (53%) (INEE, 2015).

En la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), que recupera los datos de la profesión docente como un empleo, se encontró que la jornada laboral a la semana es de 30.6 horas con un ingreso promedio de \$69.40 por hora en educación básica, mientras que, en EMS es de \$73.50 y en superior es de \$94.80.

El salario tiene relación con el tipo de contratación a la que están sujetos los maestros, solo preescolar, primaria y telesecundaria cuentan con contratos de tiempo completo. Mientras, en la EMS la plantilla docente está compuesta de plazas por horas y solo 13% de los docentes cuenta con tiempo completo. La cantidad de horas laboradas, a pesar de los ingresos, no permiten tener otro trabajo o actividades fuera de la institución.

También la seguridad social depende del tipo de contratación: solo 88% cuenta con este servicio; y es que 95.2% cuenta con contrato escrito y 4.8% no. Por tipo de contrato, 85 de cada 100 docentes tiene contrato de base, planta o tiempo indefinido, por el contrario, 15% de los docentes cuenta con contrato temporal. La LGSPD establece la necesidad de la formación continua de los docentes, sin embargo, únicamente se destinan \$346.00 por docente anuales para cursos (INEE, 2015)

De acuerdo con la OCDE, en cuanto al trabajo en el aula:

[...] el promedio de alumnos por docente en primaria es de 28, cuando el promedio del organismo multinacional es de 15. En secundaria y bachillerato, un profesor mexicano debe atender a 30 adolescentes por grupo, frente a una media de 13 de los países más desarrollados, y en educación preescolar es de 25 niños frente a un estimado de 13 por maestro en los demás países de la organización (Poy, 2014).

En este sentido, a continuación, se mostrarán parte de los resultados de la investigación "Las representaciones sociales sobre la docencia" comprendiendo la esfera socioeconómica de los docentes y su contraste con las prerrogativas anteriormente citadas.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque metodológico se basó en la teoría de las representaciones sociales (RS), pero, para la elaboración de este artículo, se abstrajeron los datos de la situación socioeconómica de los participantes a través de una entrevista semiestructurada, para contrastar lo que viven los docentes con lo expuesto previamente sobre su condición laboral.

Instrumento

La entrevista fungió como una técnica interrogativa, en donde se le cuestionaba al participante diversas temáticas en torno a su vida laboral. Esto fue a través del discurso y su conocimiento acerca de la materia. De la entrevista se retomaron: los datos personales, la escolaridad y el desarrollo profesional del docente para contrastar con los requisitos que pide el SPD para el ingreso, la promoción, reconocimiento y permanencia en las escuelas.

Muestra

La muestra consistió en 47 profesores de educación media superior, 26 mujeres y 21 hombres, los lugares de adscripción correspondieron al Telebachillerato de Veracruz, Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH) planteles Azcapotzalco, Naucalpan, y Oriente, Colegio de Bachilleres (CB), plantel "El Rosario", Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica plantel (Conalep), "Azcapotzalco", Centro de Bachillerato Tecnológico e industrial y de Servicio (CBTIS) de Morelos, el Bachillerato Especializado en Contaduría y Administración (BECA) de Oaxaca y la Preparatoria Agrícola de la Universidad de Chapingo.

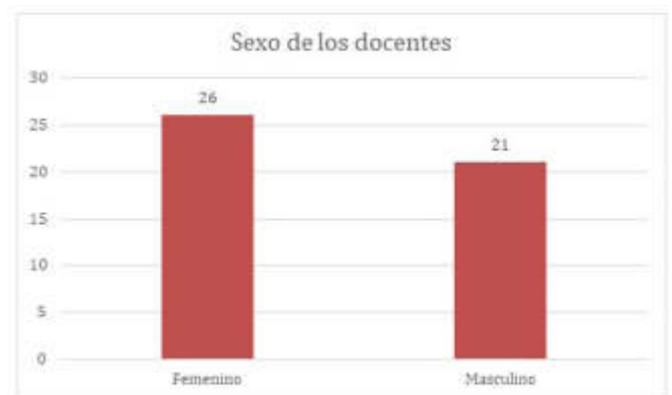
Procedimiento

Las entrevistas fueron grabadas con previa autorización del participante. Se transcribieron y la información se organizó a través del programa Atlas. ti. También se construyó una base de datos socioeconómicos y con el programa SPSS se codificaron, posteriormente, se realizaron frecuencias simples para el análisis estadístico de los participantes. De acuerdo con Coffey y Atkinson (2003) la codificación no sustituye al análisis. El programa permite al investigador crear tablas para el análisis posterior, para dar un panorama general acerca de las condiciones en las que viven los entrevistados con respecto a su labor como docentes.

RESULTADOS

El género de los profesores entrevistados está ligeramente marcado por un número mayor de mujeres. Dentro de los estatutos del SPD no existe un elemento que considere al sexo un tema importante para la incorporación de los docentes. Sin embargo, dentro de la representación colectiva, se les privilegia a las mujeres la docencia porque se le considera una tarea apropiada y de cuidado. Menciona Santibañez (2002) "Una dimensión importante del mercado de maestros es la feminización de este. Casi dos tercios de los maestros en México [...] son mujeres, por razones sociales, culturales e incluso biológicas [...]" (p. 12). Véase. Figura 1.

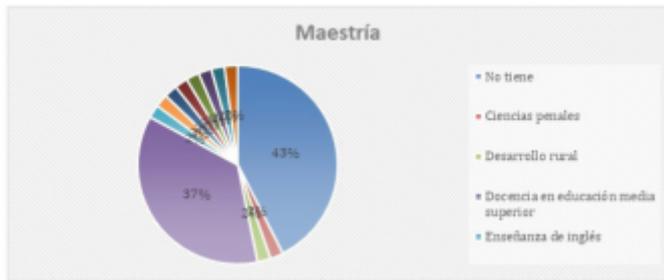
Figura 1. Sexo de los docentes



Fuente: Elaboración propia

La edad de los profesores es de más de 46 años. Estos, son el cuerpo académico que se encuentra en la fase de final de su labor, mientras que, la generación subsecuente, se encuentra en una fase de consolidación y las más nuevas van integrándose al sistema. Sin embargo, se observa que, a diferencia de la generación consolidada y la que está por salir, para los profesores más jóvenes, las posibilidades de incorporarse y obtener una plaza en el sistema educativo son más complicadas, porque los requisitos son cada vez más exigentes. Los maestros suelen tener un segundo trabajo porque buscan mayores oportunidades de ingreso en contraste con las mujeres; ellas prefieren contar con más tiempo libre para disfrutar de su familia (Santibañez, 2002). Véase. Figura 2.

Figura 5. Estudios de maestría



Fuente: Elaboración propia

Con respecto al doctorado es distinto, porque son menos los que cursan alguno, solamente 6%, de los entrevistados lo estudiaron, y únicamente 2%, buscó relacionarse con la docencia, el resto sólo se enfocó en especializarse en su disciplina inicial, esto tiene una relación directa con los bajos apoyos dentro de las instituciones para que los docentes realicen estudios y a la inestabilidad laboral en la que se encuentran inmersos. Véase figura 6.

Figura 6. Estudios de doctorado



Fuente: elaboración propia

El tipo de contratación de la mayoría de los docentes es tiempo completo definitivo (43%), mientras 57% no lo son, estos se encuentran laborando de forma eventual o son profesores de asignatura, son quienes obtienen los salarios más bajos y se ven obligados a buscar cargas horarias saturadas para nivelar sus ingresos. Véase gráfico 7.

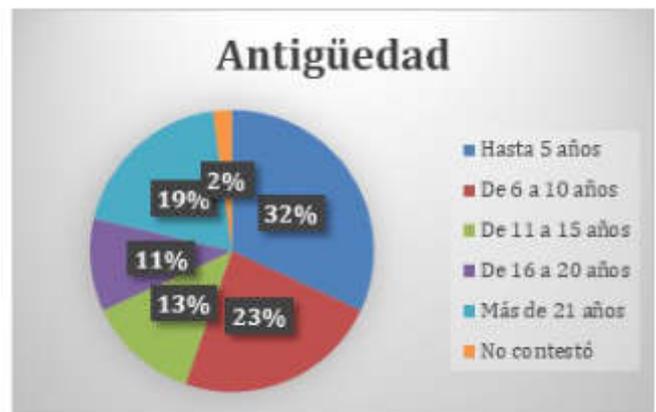
Figura 7. Tipo de contratación



Fuente Elaboración propia

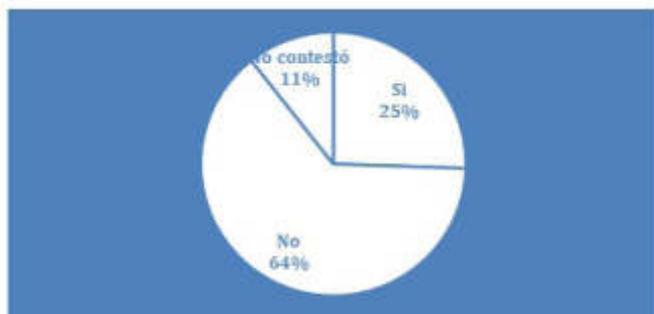
La antigüedad es un factor importante para adquirir seguridad laboral y estabilidad económica, si relacionamos la edad, el tipo de contratación y la antigüedad, se observa que los profesores de mayor antigüedad son los que tienen los mayores beneficios económicos, pero no se han capacitado más en la docencia, porque en su mayoría son profesores de tiempo completo. Sin embargo, los jóvenes son los que tienen altos niveles de estudio y adaptabilidad, pero sin los beneficios económicos tanto de estímulos como de seguridad laboral. Véase figura 8 y figura 9.

Figura 8. Antigüedad



Fuente Elaboración propia

Figura 9. Participación de estímulos



Fuente: Elaboración propia

Por último, la precariedad de los docentes en sus sueldos y falta de estímulos da como resultado que busquen otras alternativas para completar el salario y por ello, 34% de los profesores, en su mayoría jóvenes, buscan otras fuentes de ingresos.

Figura 10. Actividad laboral en otra institución



Fuente: Elaboración propia

DISCUSIÓN

Como se ha expuesto, no existe una noción clara sobre el perfil docente dentro de los documentos de la Reforma y el SPD, por tanto, la ambigüedad ha generado una precariedad en la profesión docente y los resultados de la evaluación han sido desastrosos, porque no han solventado el problema de la seguridad laboral de los maestros, por lo tanto, con la sola evaluación a los docentes, no se alcanzará la mejora en la calidad de educación.

Al tomar en cuenta la escolaridad, la especialización, los años de servicio; las competencias para planear, organizar y desarrollar estrategias y ambientes de aprendizaje; el rol de promotor, coordinador, facilitador, investigador y agente directo del proceso educativo, se establecen requisitos inmensos, que no corresponden con los beneficios que obtienen los docentes.

En este sentido, la muestra de profesores que fueron entrevistados expone la situación compleja que viven para ejercer su tarea. Por un lado, se le pide alta escolaridad y formación en la docencia y por el otro, se la da un nulo reconocimiento económico y de seguridad laboral. En consecuencia, se forma una representación negativa sobre la docencia y la labor profesional de los maestros. Aquellos que se involucran en esta profesión se tienen que someter a dos alternativas: inducirse en el capitalismo académico, buscando el beneficio personal para adquirir reconocimiento personal y económico; o sacrificar la vocación de profesor para dividir su tiempo en su profesión inicial y poner en segundo término a la enseñanza, en aras de buscar la estabilidad económica, perdiendo así, los principios base de la profesión: el arte de la enseñanza y la figura prestigiosa en la sociedad (Díaz Barriga, 2001).

El debate se encuentra en la disparidad económica, porque se otorgó, a través de los préstamos realizados por el BM y la OCDE, un capital descomunal para la implementación de nuevas reformas, infraestructura, así como para la incorporación de nuevos planes y programas de estudio, sin embargo, para la capacitación de los profesores, únicamente se destinan \$346.00 anuales, por docente, para cursos (INEE, 2015).

Es por ello por lo que, en la actualidad la implementación de la nueva reforma educativa ha tenido un impacto político y mediático negativo, dando como resultado, en estos momentos, el continuo debate, tanto en la esfera política como en la social, y diversos posicionamientos en la opinión pública.

La instauración del nuevo gobierno, del Licenciado Andrés Manuel López Obrador, ha encendido nuevamente el debate y generado suspicacias para su operación. De tal modo que, este escrito pretende incentivar la discusión y el contraste con los documentos aprobados para modificar el sistema educativo y la realidad de los docentes mexicanos, porque es importante contextualizar la implementación de nuevas políticas y su impacto con los sectores que serán afectados, en este caso los profesores.

Agradecimientos

Agradecimiento extenso al apoyo recibido del Programa UNAM-PAPIIT IA401018 La ciudadanía en Educación Media Superior. Perspectiva de estudiantes y profesores; y, que gratamente me dieron respuesta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ascolani, A. (2008). Estrategias del Banco Mundial para el financiamiento de la educación en los países latinoamericanos. *Educação*, 31 (2), 139-156. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/848/84819177004.pdf>.

Canales, S. A. (2014). Los préstamos para la media superior. Seminario de Educación Superior. UNAM. Campus Milenio (542), 4. Recuperado de: <https://www.ses.unam.mx/publicaciones/articulos.php?proceso=visualiza&idart=1912>.

Castro, P. D. (2017). La influencia de los organismos internacionales en las políticas públicas educativas en México (1970-2012). En A. Buendía (Presidencia). XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa. COMIE. Congreso llevado a cabo en San Luis Potosí, México. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/0089.pdf>.

Coffey, A. y P. Atkinson (2003). *Encontrar el sentido de los datos. Estrategias complementarias en la investigación*. Medellín: Sage.

Coordinación Estatal del Servicio Profesional Docente. (2018). Tutorial para el Concurso de Oposición para el ingreso a la Educación Media Superior 2017-2018. Recuperado de: http://cespd.edomex.gob.mx/sites/cespd.edomex.gob.mx/files/files/INGRESO_EMS_2017_2018.pdf.

Cuevas, C. Y. y Moreno, O. T. (2016). Políticas de evaluación docente de la OCDE: Un acercamiento a la experiencia en la educación básica mexicana. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 24 (120). <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.24.2283>.

Diario Oficial de la Federación. (2013). Ley General del Servicio Profesional Docente. Recuperado de: https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_servicio_profesional_docente.pdf.

Díaz Barriga, Á. e Inclán, C. (2001). El docente en la reforma educativa: Sujeto o ejecutor de proyectos ajenos. *Revista Iberoamericana de Educación*, (25), 17-41. Recuperado de file:///C:/Users/Jes%C3%BA%20Garc%C3%A- Da/Downloads/rie25a01.PDF

INEE. (2015). Los docentes en México. Informe 2015. México: INEE. Recuperado de: https://www.inee.edu.mx/images/stories/2015/informe/Los_docentes_en_Mexico_Informe_2015_1.pdf.

OCDE. (2010). Acuerdo de cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas. *Mejorar las escuelas: Estrategias para la acción en México* Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos para docentes: Consideraciones para México. Resúmenes ejecutivos. Recuperado de: <http://www.oecd.org/education/school/46216786.pdf>.

Poy, S. L. (14 de septiembre de 2014). La proporción de alumnos por maestro en México, de las más altas de la OCDE. *La Jornada* (en línea). Recuperado de: <http://www.jornada.com.mx/2018/09/09/>.

Santibañez, L. (2002). ¿Están mal pagados los maestros en México? Estimado de los salarios relativos del magisterio. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. México, 32 (2), 9-41.

SEMS, SPEC y CNSPD. (2018). Perfil, Parámetros e Indicadores para el ingreso a las Funciones Docentes y técnico docentes en la Educación Media Superior. Recuperado de: http://www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ms/docs/2017/ingreso/PPI_INGRESO_EMS_16_01_2018.pdf.

Reseña de los autores

Jesús García Reyes, Investigador Asociado C. En el Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación (IISUE-UNAM). Candidato a Investigador Nacional (SNI). Líneas de Investigación: Formación Ciudadana en Educación Media Superior. Responsable del proyecto: La formación ciudadana de estudiantes y Profesores en Educación Media Superior. Coordinador del Proyecto: "La Ciudadanía en Educación Media Superior. Perspectiva de estudiantes y profesores" del Programa de apoyo a los proyectos de investigación e innovación tecnológica (PAPIIT) en la UNAM, Núm. IA401018.

Maricela Apolonio Parra, Lic. En Pedagogía. Por la FES-Acatlan, UNAM Estudiante de Maestría en pedagogía en la Facultad de Filosofía y Letras, UNAM.

Angélica Lorena Vázquez Pérez, Tesista de Licenciatura en Pedagogía en la Facultad de Estudios Superiores, Acatlán, UNAM.