



HOJA DE RUTA: MEJORA CONTINUA DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL DE LOS MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA

Wilber Sarao Pérez

Universidad Pedagógica Nacional Unidad 271 Villahermosa
matematiconoaburrido@gmail.com

Área temática: Procesos de formación

Línea temática: Procesos formativos de alumnos, profesores, académicos, supervisores, directivos (niños, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores)

Tipo de ponencia: Reporte final de investigación



Resumen

Se efectuó un estudio a profesores de educación primaria de escuelas públicas del estado de Tabasco para conocer sus necesidades de superación profesional a través del análisis de sus características, retos, percepciones y experiencias para proponer estrategias y acciones a corto, mediano y largo plazo. Se empleó una metodología mixta. En la investigación cualitativa se hicieron entrevistas a tres sujetos informantes conocedores del tema y reconocidos en el ámbito educativo, por dedicarse a la formación y actualización de los profesores. Así como a un grupo focal de maestros de educación primaria de distintas municipios y regiones del estado, y también de tipos de escuela: organización completa e incompleta, urbanas y rurales. En el paradigma cuantitativo, se empleó un cuestionario que obtuvo un Alfa de Cronbach 0.9 de fiabilidad. Se recopiló información de 961 maestros, mediante un muestreo de asignación proporcional. Como resultado de lo anterior se propone una hoja de ruta para que los maestros puedan seguir un plan de superación profesional a corto, mediano y largo plazo.

Palabras clave: educación primaria, superación profesional, profesores, investigación cualitativa, investigación cuantitativa.

Introducción

Este documento presenta los resultados de una investigación realizada con maestros de educación primaria en escuelas públicas del estado de Tabasco. El objetivo principal fue identificar las necesidades de formación continua de estos docentes mediante el análisis de sus características, desafíos, percepciones y experiencias. El estudio fue mixto, utilizando

entrevistas en profundidad con tres expertos en educación, así como un grupo focal con ocho maestros de diferentes municipios y regiones del estado. En cuanto a la parte cuantitativa, se empleó un muestreo estratificado con asignación proporcional basado en el número de maestros por municipio, obteniendo una muestra de 961 maestros de educación primaria. Los participantes completaron un cuestionario que mostró una excelente confiabilidad con un valor de Alfa de Cronbach de 0.9 en el software SPSS.

Desarrollo

La propuesta de formación docente resultado del estudio realizado, se ha denominado MEJORA CONTINUA DE LA PRACTICA PROFESIONAL, partiendo de la premisa que el aprendizaje es constante y permanente a lo largo de la vida personal y profesional. En el ámbito educativo, como el que se ha estudiado y particularmente en lo que a formación docente se refiere, se toma como punto de partida que la formación inicial que reciben los docentes no debe quedarse estancada, si no que necesita actualizarse constantemente. Por tanto, el término “continua” en el nombre de la propuesta alude a la constancia, permanencia y actualización del aprendizaje y de la formación de los docentes, pero mayor énfasis quiere hacerse aún, a que esta “mejora continua” no se quede en el aprendizaje y formación a nivel personal, sino más bien, que impacte en la práctica profesional, pues es ahí donde debe aplicar lo que continuamente se va aprendiendo.

Objetivo general

Orientar a los docentes de educación primaria en un proceso de formación continua flexible y adaptada a sus necesidades a través de una hoja de ruta que guie sus acciones para el aprovechamiento de sus fortalezas y la mejora de sus áreas de oportunidad en beneficio de la práctica docente o aspiraciones a otras funciones.

Justificación de la propuesta

La formación continua en el estado de Tabasco ha sido afectada por los cambios en las políticas educativas, lo que ha llevado a la falta de continuidad en los programas de formación. Esto ha afectado tanto a los docentes formados en escuelas normales como a aquellos que ingresan a la profesión con una preparación no específica en educación. Ante esta situación, se hace necesario un mecanismo de orientación que brinde a los docentes un camino para continuar su formación inicial, basado en las necesidades y experiencias de los participantes en el estudio.

La propuesta plantea una hoja de ruta que ha resultado satisfactoria para muchos docentes, brindando una renovación constante a su formación inicial. Aunque existen diversos espacios de formación para los docentes, estos no siempre están al alcance de aquellos que trabajan en

contextos rurales marginados y enfrentan dificultades que les impiden continuar su formación. Además, la falta de conocimiento sobre los procesos a seguir contribuye a la discontinuidad en su formación. Por tanto, la propuesta busca orientar sobre los tiempos y espacios posibles para una formación continua, planificada y organizada desde su propio contexto y necesidades.

Aunque se cuenta con acceso a medios digitales y tecnológicos, la investigación revela que los docentes enfrentan desafíos que van más allá de la disponibilidad de información. Estos desafíos incluyen desafíos en la evaluación, dificultades emocionales y la necesidad de un manejo más preciso de la tecnología para informarse y documentarse sobre su formación. La propuesta de una hoja de ruta busca proporcionar información para planificar su formación, alentando la reflexión y la toma de decisiones acertadas en beneficio personal y profesional.

En resumen, se requiere un mecanismo de orientación para la formación continua de los docentes en Tabasco, que se basa en sus necesidades y experiencias. La propuesta de una hoja de ruta busca brindar un camino de formación planificado y organizado, considerando las dificultades y desafíos a los que se enfrentan los docentes en su práctica. Además, se enfatiza la importancia de un uso preciso de la tecnología para aprovechar los recursos disponibles en beneficio de su desarrollo profesional.

Fundamentación teórica de la propuesta

La hoja de ruta tiene como fundamento diversos conceptos teóricos que orientan las acciones y los pasos a seguir, que dan sustento a diversas actividades que se vienen realizando en los contextos educativos, desde los mismos espacios que oferta las dependencias educativas como los que los docentes buscan en diversas instituciones de formación. Estos conceptos teóricos dan sentido a lo que la hoja de ruta plantea; en diversos momentos y acciones los docentes son participes de comunidades de aprendizaje, colegiados docentes, acompañamiento de directores y supervisores, así como el uso de las TIC y TAC. Las características de cada uno de estos términos permiten fundamentar la hoja de ruta que es el esquema elegido para la propuesta: MEJORA CONTINUA DE LA PRACTICA PROFESIONAL.

Comunidades de aprendizaje (CA) en la hoja de ruta

El término “CA” aún no se ha consolidado en los procesos de formación docente de nivel primario. Es importante reflexionar sobre la práctica docente y trazar una hoja de ruta para la formación continua de los docentes en servicio. Según Marcelo y Vaillant (2013), las comunidades de aprendizaje (CA) son grupos de personas que participan en actividades de aprendizaje colectivo, integrando el aprendizaje y la práctica. En la comunidad escolar, todos comparten metas relacionadas con el proceso de aprendizaje. Para lograrlo, el docente debe participar en comunidades de aprendizaje, considerando elementos propuestos por Imbernón (2015), como compartir metas, crear un ambiente de aprendizaje, dibujar en los procesos de enseñanza y aprendizaje, y tener expectativas elevadas. Durante el proceso de formación

continua, el docente adquiere competencias que conectan su formación académica con la práctica docente. Las comunidades de aprendizaje promueven metas comunes, organización, diálogo, participación y solidaridad, y consideran la interacción con el contexto educativo. Trazar una hoja de ruta desde esta perspectiva permite que los docentes interactúen con sus necesidades de formación y su práctica docente, asumiendo un rol proactivo. La integración en una comunidad de aprendizaje fomenta la reflexión, la crítica y el análisis del propio proceso de formación. Trazar una hoja de ruta desde esta perspectiva permite que los docentes interactúen con sus necesidades de formación y su práctica docente, asumiendo un rol proactivo. La integración en una comunidad de aprendizaje fomenta la reflexión, la crítica y el análisis del propio proceso de formación. Trazar una hoja de ruta desde esta perspectiva permite que los docentes interactúen con sus necesidades de formación y su práctica docente, asumiendo un rol proactivo. La integración en una comunidad de aprendizaje fomenta la reflexión, la crítica y el análisis del propio proceso de formación.

Colegiados docentes

En el ámbito educativo, es fundamental fomentar el trabajo colaborativo y romper con el aislamiento individual de los docentes en su proceso de formación continua. Fullan y Hargreaves (1997) destacan que el aislamiento profesional limita el acceso a nuevas ideas y soluciones, dificulta el reconocimiento de los logros y permite que la incompetencia persista en perjuicio de los estudiantes.

Para evitar esto, es necesario promover el trabajo colegiado y compartir experiencias entre los docentes. El intercambio de inquietudes, dudas y reflexiones en reuniones colegiadas es de gran valor, ya que brinda diferentes perspectivas y enriquece la práctica profesional. Además, es fundamental establecer metas y aspiraciones tanto a nivel individual como colectivo.

En este sentido, formar un colegiado docente con los compañeros de la misma escuela o zona es de vital importancia. Landín Miranda y Sánchez Trejo (2016) señalan que el espacio colegiado permite interactuar, compartir, reflexionar y aprender. El Consejo Técnico Escolar puede ser aprovechado como un espacio natural para este fin. En las reuniones, además de abordar los temas propuestos por la Secretaría de Educación Pública (SEP), se puede incluir un punto dedicado al análisis de las ofertas educativas y trazar una hoja de ruta para el mejoramiento profesional de cada integrante.

Los Consejos Técnicos Escolares, como espacios de toma de decisiones, ofrecen la oportunidad de fortalecer la práctica docente y el desarrollo profesional. Es fundamental aprovecharlos para intercambiar experiencias y seguir formándose, en línea con las prioridades educativas establecidas por la SEP.

Acompañamiento del ATP, director y supervisor

En la práctica profesional de los docentes, las relaciones que fortalecen con sus autoridades inmediatas, como el Asesor Técnico Pedagógico, el director o el supervisor, son de gran importancia. Estas relaciones armoniosas pueden generar oportunidades de crecimiento y contribuir a la mejora continua. El acompañamiento que brindan estas figuras educativas es fundamental en esta propuesta.

El papel del asesor técnico pedagógico ha evolucionado con las políticas educativas, pero es conocido que los docentes buscan un referente en su entorno diario para orientarse en situaciones específicas. La función del asesor técnico pedagógico temporal, según la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2019), se basa en las necesidades formativas y el desempeño real de los docentes, involucrando observación, intercambio de experiencias y diálogo informado para mejorar el trabajo con los alumnos.

Este enfoque implica una formación continua para los docentes a través del acompañamiento del asesor. Asimismo, es relevante destacar el seguimiento similar que puede llevar a cabo el director o el supervisor escolar. En estos casos, la función directiva se orienta hacia la promoción del derecho de los maestros a la actualización, capacitación y formación de acuerdo a sus necesidades personales, profesionales e institucionales (SEP, 2020, p. 47).

Con esta perspectiva, la propuesta se basa en rescatar la función directiva como una oportunidad para establecer vínculos con los docentes y mejorar su labor pedagógica, el aprendizaje de los alumnos y, en última instancia, la formación continua de los profesores.

La relación docente-supervisor también debe aspirar a concretar acciones en beneficio de la continua mejora de los profesores. Estas funciones delimitan la importancia de generar relaciones donde los asesores técnicos, directivos y supervisores trabajan en equipo para acompañar a los docentes, fomentando su motivación para seguir formándose y mejorando su práctica profesional.

Uso de las TIC y TAC

En esta investigación, se destaca que la mayoría de los docentes prefieren continuar su formación continua de manera presencial, mientras que aquellos con habilidades digitales se sienten motivados a utilizar plataformas en línea. La pandemia del COVID-19 ha obligado a muchos profesores a acercarse a las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y tecnologías del aprendizaje y el conocimiento (TAC) para continuar su labor docente. Han descubierto los beneficios de utilizar estas herramientas y es probable que esto cambie su perspectiva, ya que hay muchas oportunidades de crecimiento profesional con su uso.

Las TIC y TAC, según la interpretación de Lozano (2011), no se limitan al simple manejo de la tecnología, sino que buscan explorar los posibles usos didácticos que tienen para el aprendizaje y la docencia. Estas tecnologías se complementan y son indispensables en la educación actual,

ya que surgen nuevas posibilidades para acercarse al conocimiento en esta sociedad del conocimiento. Por lo tanto, es necesario que los maestros accedan a su formación continua a través del uso de las TIC y TAC.

Hoja de ruta: Mejora continua de la práctica profesional

La propuesta central es crear una hoja de ruta para la formación continua de docentes de educación primaria. Esta hoja de ruta, basada en la definición de un plan de acción secuencial, surge de la investigación que considera las necesidades y experiencias de los docentes en servicio. Partiendo de la premisa de que los profesores tienen formación inicial, el objetivo es brindarles alternativas de formación y actualización. Durante los primeros dos años de su carrera, se enfoca en el proceso de ingreso al sistema educativo y el fortalecimiento de las prácticas profesionales.

Durante este periodo de dos años, la propuesta sugiere efectuar reflexión y “**Valoración de aspectos**” mostrados en la **figura 1**.

Personal. El punto de partida para concretar una carrera en el magisterio, es el establecer una misión y una visión de vida, elaborar un FODA personal. Esto permitirá establecer las bases para una preparación continua a lo largo de su desempeño profesional. La **familia** significa una parte importante a ponderar, ella nos provee la fuerza y paz emocional y espiritual para estar en armonía con el trabajo que desarrolla.

Es necesario considerar el dilema “¿invertir o no invertir recursos propios en la capacitación? o ¿esperar aquellos que nos proporcione el patrón de manera gratuita, al ser su obligación? La **economía**, luego entonces es una cuestión a meditar para el análisis de las opciones de formación continua.

Otra variable también insoslayable es la **salud física y emocional**. El profesor debe cuidar y promover una vida sana, predicar con el ejemplo lo que enseña, “el plato del buen comer” es una los temas que se desarrollan en la educación primaria, que mejor forma de ponerlo en práctica que siendo un modelo de actuación con sus alumnos, y no sólo de la alimentación, también promover y ejecutar actividades deportivas.

Teniendo una vida emocional sana en familia, seguramente la logrará trasladar a la escuela y a su grupo. Si requiere ayuda, abrirse a la posibilidad de ser orientado y ayudado por profesionales como psicólogos o psiquiatras, no le debe tener temor a consultar a estos especialistas, y también recurrir a cuestiones espirituales de acuerdo a sus creencias, que siempre coadyuvan a tener una estabilidad emocional. Lo espiritual, no necesariamente significa religión, la práctica de la meditación, el amor a la vida, a la naturaleza, a los animales; es también una forma de estar en paz con el ser.

Profesional. Como docente recién ingresado, es importante analizar tres categorías: áreas de oportunidad, fortalezas y aspiraciones. Identificar las áreas que necesitan mejorar en

su enseñanza y buscar capacitación a través de cursos, talleres y diplomados en diferentes modalidades. Durante los primeros años, enfocarse en capacitaciones cortas para adquirir experiencia práctica y luego, al cabo de dos años, considerar iniciar estudios de posgrado. Reconocer las fortalezas personales como motivación para trabajar con entusiasmo y seguir preparándose. Comprender que la formación continua es fundamental en la carrera docente, tanto a nivel profesional como personal, a lo largo de toda la vida.

Contextual. Al ingresar, la mayoría de los profesores son asignados a comunidades apartadas y desfavorecidas. Es esencial que se adapten a la comunidad, escuela y grupo. Se sugiere establecer contacto con las autoridades y líderes comunitarios, aprender sobre las costumbres, tradiciones y actividades de la comunidad, así como familiarizarse con la escuela y el grupo de estudiantes.

Institucional. Es importante fomentar y formar parte de comunidades de aprendizaje para mejorar la educación y la comunidad. El trabajo en equipo docente es fundamental para participar en estas comunidades. Los profesores novatos pueden aprender de los más experimentados y deben compartir sus experiencias. Los Consejos Técnicos Escolares son espacios para abordar temas pedagógicos y no solo seguir guías oficiales. Los Asistentes Técnicos Pedagógicos, directores y supervisores deben apoyar a los profesores recién ingresados para evitar prácticas no deseadas y fomentar nuevas metodologías y entusiasmo.

Experiencia docente. Al ingresar al sistema educativo, los docentes experimentan políticas y normas establecidas por las autoridades educativas. También deben familiarizarse con las prácticas de sus colegas. Durante este período, es importante fortalecer las habilidades prácticas y aplicar los conocimientos adquiridos para los objetivos de aprendizaje de los alumnos. El manejo del grupo es fundamental, al igual que el uso de las tecnologías de la información. Aunque pueden existir limitaciones, hay aplicaciones y plataformas gratuitas que ayudan a acercar el conocimiento. La adquisición de experiencia docente combina la teoría y la práctica para lograr un enfoque funcional.

En los primeros dos años, se recomienda una formación continua para periodos relativamente cortos. Es por ello, que se recomienda cursos, talleres y diplomados. Uno se podría cuestionar ¿Cuáles? ¿Qué temáticas? ¿Qué contenidos? Como resultado de esta misma pregunta en el estudio y la jerarquización que le otorgaron los profesores, la recomendación por orden de prioridad la que muestra en la **figura 1** en la sección **“Cursos, talleres y diplomados”**.

Como se observa en ese apartado de la figura 1, hasta el punto siete son temas que están relacionados directamente con su trabajo en el grupo. Los tres últimos, son cuestiones que también son necesarias como la superación personal que se refiere a la estabilidad física y emocional del profesor. Indicativo de que la gestión escolar haya sido con el último nivel jerárquico, los profesores están más interesados en continuar su labor como docentes, que cómo directivo escolar.

El estudio realizado permitió concretar las aportaciones de los informantes en la propuesta de esta hoja de ruta que se explica en estas líneas, en la que también se plantean sugerencias de

formación haciendo una revisión de las opciones **existentes** por tanto quiere responder a otro cuestionamiento que también los profesores se formulan “¿Cómo localizar o hallar las ofertas educativas?” Misma que se le da respuesta en la **figura 1**, precisamente con esa pregunta de esa sección.

Internet ofrece múltiples opciones para la formación continua. La Universidad Pedagógica Nacional, con sede en el Ajusco y en varias regiones del país, es una excelente opción. También se pueden considerar universidades estatales y nacionales. La Secretaría de Educación Pública y las secretarías estatales son fuentes de capacitación obligadas a proporcionar formación continua. Además, existen numerosos sitios web como México X, Conidea, Educar en línea, Coursera, Educar uno, Mayahii, Capacítate para el empleo, SINADEP, Unives, entre otros, que pueden consultarse para obtener recursos adicionales.

De manera presencial, y directa se puede solicitar información a los Asistente Técnico Pedagógico, Director y/o supervisor. Por supuesto, aquellos maestros destacados e informados que nos puedan orientar e instruir. Otra fuente importante es el trabajo en colegiado y en las comunidades de aprendizaje, donde se pueden no sólo estimar metas personales sino también colectivas.

Aunque esta hoja de ruta está formulada desde que un profesor inicia en su labor educativa, está también se aplica a cualquier profesor que haya pasado por este proceso de ingreso al sistema educativo y ya tenga cierta antigüedad en la función. Es por eso que, para los profesores noveles, se les recomienda, que a los dos años busquen una opción de formación continua de posgrado, es decir, el **estudio de una maestría**. Pero se entiende que aplica para profesores que, aunque ya tengan más tiempo y no posean este grado de estudio, lo inicien. Lo mismo para aquellos, que ya lo hicieron, y que por alguna razón no han logrado concluir satisfactoriamente porque aún no tienen el grado, para que logren titularse y cerrar este ciclo de su formación.

Los **estudios de maestría** se recomiendan, porque implican una duración más prolongada que un curso, taller o diplomado; con mejor organización y sistematización de los conocimientos y habilidades mediante un programa de estudios. Aunque se reconoce que muchos estudios de posgrado, ahora van reduciendo los tiempos y las formas de obtención de grado, es necesario que el profesor que aspira a continuar su preparación para la toda la vida, ingrese a aquellos que tienen una duración de dos años y que impulsen las construcciones de tesis, o al menos la publicación en una revista indexada nacional o internacional, no así de aquellos que eximen de trabajos recepcionales de cualquier índole, es decir, titulación automática o por medio de otros indicadores, que dejan sin formación de investigación, ya que si desea seguir creciendo, estas habilidades y conocimientos que sólo se desarrollan “haciéndolas”, las necesitará para estudios posgrado más avanzados y para la producción y gestión de textos científicos y académicos, que coadyuven a comprender desde la práctica y la teoría la realidad educativa.

Por lo anterior, se recomienda que para la elección de la institución considerar parámetros que se muestran en la **figura 1** en la sección “¿Cómo seleccionar la **institución para estudios de posgrado?**”.

Para el asentamiento, de este estudio de maestría, como todo aprendizaje, se requiere una pausa para la reflexión, y la introyección de los mismos. Por ello, **un año** es necesario, para seguir poniendo a prueba lo aprendido, también para dar espacio a la familia y otras metas personales. Se mantiene activo mediante las otras opciones de formación continua con periodos más cortos, como las ya indicadas anteriormente. Este año, servirá juntos con los estudios que se poseen, para el **fortalecimiento de la práctica profesional**.

Después de obtener el grado de maestría y tener el año propuesto para la puesta en práctica de lo aprendido, la reflexión de la misma y la preparación continua con ofertas de periodos cortos, ha llegado de nueva cuenta el momento de obtener otro grado académico, mediante los **estudios de doctorado**. En este, se requiere efectuar investigaciones académicas de mayor rigor académico y metodológico. Por ello, siguen siendo válidas las reflexiones hechas anteriormente para el estudio de maestría, para la elección del programa de estudios de doctorado. Resulta redundante indicar que es necesario la obtención del grado de doctor, al concluir los estudios del mismo y no dejar procesos inconclusos que representan una mala inversión de tiempo, esfuerzo y recursos económicos, entre otros.

Aunque el modelo propuesto marca que se inicie la producción, gestión, publicación y participación en eventos académicos, está se puede iniciar desde los estudios mismos de la licenciatura, claro que con la formación de los estudios posgrados, sobre todo de doctorado, se aspira a mejor comprensión e investigación de las cuestiones educativas, aunado a la experiencia que va dejando el contraste en la puesta en práctica en las aulas de lo aprendido. Su producción académica lo debe llevar ahora a ingresar a los sistemas estatales y nacionales de investigación. No debe dejar de cuestionar, observar e investigar las situaciones educativas, que seguramente siguen ocurriendo, para buscarles solución.

Pareciera que el profesor, que ya logró el nivel de doctorado, se encuentra lo suficientemente preparado y hasta aquí termina su formación continua. Esto es una falacia. Como se ha mencionado, una de las profesiones que demanda un aprendizaje permanente durante su ejercicio, es la de profesor. Su condición de doctor, no debe ser obstáculo para seguir siendo humilde en el aprendizaje en cualquier curso, taller, diplomado u otros estudios de posgrado que participe. Al contrario, sus participaciones y contribuciones deben servir para coadyuvar para la comprensión de las realidades educativas, y apoyar y estimular a los profesores que inician en esta profesión.

Este modelo de siete años que se muestra en la **figura 1**, es considerado para que un profesor novel pase a estar mejor preparado con las bases teóricas y metodológicas para comprender los hechos educativos y desarrolle de manera adecuada su práctica educativa en el aula, así como se convierta en un investigador de la realidad educativa. Además, como se mencionó puede ser tomado por cualquier profesor sin importar el tiempo que tenga en el ejercicio de su profesión y lo puede llevar a cabo, porque el fin último de esta preparación continua es nunca dejar de aprender durante la vida y que lo aprendido incida en los aprendizajes de sus alumnos y que a la vez se logre investigar su propia práctica docente para la producción,

gestión, publicación y participación en eventos académicos donde presente sus hallazgos. Por lo anterior el recorrido en esta ruta a través de cada uno de los procesos sugeridos, tiene como meta que lo que se aprende pueda ir aplicándose para la MEJORA CONTINUA DE LA PRACTICA PROFESIONAL.

Figura 1 Hoja de ruta: Mejora continua de la práctica profesional



Referencias

Fullan, M. y Hargreaves, A. (1997). ¿Hay algo por lo que merezca la pena luchar en la escuela?
 Imberón, F. (2015). 10 ideas claves. La formación del profesorado. Nuevas ideas para formar en la innovación y el cambio. Grao.

- Lozano, R. (2011). De las TIC a las TAC: Tecnologías del aprendizaje y del conocimiento. Anuario ThinkEPI [Internet]. V. 5, pp. 45-47. Disponible en: <https://recyt.fecyt.es/index.php/ThinkEPI/article/view/30465/16032>
- Landín-Miranda, M. & Sánchez-Trejo, S. (2016). El trabajo colegiado, un espacio para narrar las experiencias desde la práctica docente. Entre ciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento, 4(11),343-360.ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457647810002>
- Marcelo, C. y Vaillant, D. (2013). Desarrollo profesional docente.
- SEP (2019). Marco general de asesoría técnica pedagógica temporal por reconocimiento. Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente.
- SETAB (2020). Manual de funciones nivel primaria. Tabasco.