



FACTORES SOCIALES Y LABORALES EN LA INSERCIÓN A LA DOCENCIA: PERSPECTIVA DE EGRESADOS NORMALISTAS

Gerson Edgar Ferra-Torres

Benemérita Escuela Normal Veracruzana "Enrique C. Rébsamen"

gferra@msev.gob.mx

Rubén Edel-Navarro

Universidad Veracruzana

redel@uv.mx

Área temática: Evaluación Educativa

Línea temática: Evaluación docente y desarrollo profesional

Tipo de ponencia: Reporte parcial de investigación



Resumen

Los procesos de ingreso al servicio profesional docente, coordinados por la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros (USICAMM), plantean criterios para la contratación de egresados de las escuelas normales, en específico, una serie de ponderaciones que son acordadas por las autoridades federales y estatales de las dependencias de educación. En este trabajo, se presentan los resultados parciales de una investigación evaluativa sobre el seguimiento a egresados e inserción laboral a la docencia, específicamente en la dimensión social que integra el contexto, indicadores y resultados de contratación. La población fueron egresados de cinco generaciones de una institución formadora de profesores ubicada en el sureste mexicano, que oferta cinco licenciaturas, a través de la aplicación de una encuesta diseñada ex profeso por el grupo de investigación. Los resultados infieren altos y adecuados resultados de ingreso, participación en contextos sociales de los egresados, revisión de los factores de evaluación de ingreso, insuficiencia de plazas disponibles, e información de contratación.

Palabras clave: Escuelas normales, Egresados, Formación inicial, Carrera Magisterial.

Introducción

A partir de la Reforma Educativa del año 2013, se implementaron dispositivos de política en diversas dimensiones de la educación, resaltando ampliamente la *Evaluación Docente* a partir del establecimiento del *Servicio Profesional Docente* (SPD); entidad coordinada por la Secretaría de Educación Pública (SEP), la cual estableció los perfiles, parámetros e indicadores para el ingreso, permanencia y promoción de los profesores de educación básica y medio

superior. Estos procesos de evaluación, fueron cuestionados en su momento, por investigadores, profesores y por estudiantes en formación de las escuelas normales del país, ya que a partir de los criterios de evaluación y contratación establecidos en las convocatorias, se condicionaba la inserción laboral y permanencia del profesorado.

Para Cordero y Luna (2016), en la reforma constitucional, la novedad ha sido el concepto de permanencia, tema que ha despertado la inconformidad de los profesores de diversas entidades federativas. De acuerdo con Inclán (2014), la política hacia los profesores definida en México, se distingue como un proceso de cambio o intento de transformación que por su dimensión produce desajustes y tensiones, básicamente porque confronta intereses políticos sindicales, cuya respuesta predecible es la resistencia y crítica.

Las mismas autoras coinciden que evaluar la práctica docente es una tarea compleja, sobre todo cuando no se tiene claridad en cómo definir lo que es una buena docencia y qué características tiene en la práctica (Cordero y Luna, 2016, p. 81).

A partir de la transición presidencial de 2018, uno de sus primeros objetivos del nuevo Gobierno fue la derogación de la *Reforma Educativa* del año 2013, la desaparición del *Servicio Profesional Docente* y del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), para dar paso a la creación de la *Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros* (USICAMM).

La USICAMM, representa ahora, la entidad responsable de la evaluación de ingreso, promoción (horizontal y vertical) del profesorado de educación básica, a partir de dos procesos fundamentales, la publicación de la Convocatoria del Proceso de Admisión en Educación Básica y el documento Perfiles profesionales, criterios e indicadores para el personal docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directivo y de supervisión escolar (SEP, 2022). El citado documento, se denomina también *Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en Educación Básica*, contiene entre sus cinco propósitos, dos que se relacionan con el planteamiento del presente trabajo, ofrecer un marco que ayude al personal educativo a analizar y reflexionar sobre su práctica profesional, considerando el contexto en donde labora; y favorecer la comunicación, vinculación, diálogo y trabajo colaborativo en las escuelas y supervisiones escolares, con las autoridades educativas, dependencias e instituciones, a fin de que apoyen en la mejora de las prácticas profesionales y el servicio educativo (USICAMM, 2022, p. 10).

Para contextualizar esta investigación, se retomaron los dominios, criterios e indicadores del perfil de las maestras y los maestros, que se relacionan con la dimensión laboral y social de los egresados de las escuelas normales.

Figura 1. Dominios, criterios e indicadores de Ingreso a la Educación Básica

Dominio	Criterios	Indicadores
Una maestra, un maestro que conoce a sus alumnas y alumnos para brindarles una atención educativa con inclusión, equidad y excelencia.	Conoce a las alumnas y los alumnos para que sus características y necesidades educativas sean base de la intervención docente.	Conoce las características de la comunidad y vida cotidiana de las alumnas y los alumnos para favorecer la construcción de su identidad y dignidad personal.
	Desarrolla estrategias que le permiten conocer a sus alumnas y alumnos para brindarles una atención educativa incluyente y equitativa.	Indaga por distintos medios sobre la vida comunitaria de las alumnas y los alumnos para sensibilizarse ante las diferentes formas de vida personal y social.
Una maestra, un maestro que construye ambientes favorables para el aprendizaje y la participación de todas las niñas, los niños o adolescentes.	Utiliza un repertorio amplio y diverso de estrategias, actividades y materiales didácticos acordes con las capacidades y necesidades educativas de las alumnas y los alumnos.	Plantea a las alumnas y los alumnos actividades didácticas cercanas a su realidad y contexto social, cultural y lingüístico, que impliquen indagación, creatividad, pensamiento crítico y colaboración, en las que participen con entusiasmo y sin temor a equivocarse.
Una maestra, un maestro que participa y colabora en la transformación y mejora de la escuela y comunidad	Participa en el trabajo de la escuela para el logro de las finalidades de la educación básica.	Desarrolla con la comunidad educativa propuestas de innovación pedagógica y mejora de la gestión escolar que apoyen los logros educativos, como parte del programa escolar de mejora continua.
	Valora a la comunidad, desde su diversidad, como espacio que enriquece los procesos de enseñanza y aprendizaje, y la construcción de la identidad y dignidad humana.	Vincula los contenidos de aprendizaje con los problemas y desafíos sociales, culturales, económicos y ambientales, existentes en la comunidad, a fin de analizarlos y contribuir en la construcción de soluciones que permitan el bienestar de todas y todos sus integrantes. Propicia la participación de los miembros de la comunidad en el aula para que compartan sus conocimientos, costumbres, lenguas, formas de relacionarse y, con ello, fortalecer la formación integral de las alumnas y los alumnos.

Nota. Descripción de los dominios, criterios e indicadores de ingreso a la Educación Básica. Fuente: Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en Educación Básica.

Se considera que la evaluación de ingreso laboral a la docencia esta permeada por una serie de dominios, indicadores y criterios de evaluación asociados al perfil ideal del profesor de educación básica. Sin embargo, es importante mencionar, que el proceso de ingreso, todavía recorre un largo camino en las dimensiones políticas, administrativas y laborales, las cuales, permean el desempeño del profesor.

El presente avance de estudio, forma parte del *Programa Institucional de Seguimiento a Egresados de licenciatura y posgrado* (PISE) de la Benemérita Escuela Normal Veracruzana `Enrique C. Rébsamen´; la cual oferta actualmente cinco licenciaturas: preescolar, primaria, educación telesecundaria, educación especial y educación física.

El proyecto se encuentra enmarcado dentro de las Políticas Institucionales plasmadas en el *Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024*, específicamente cuando se postula *Fortalecer el seguimiento de egresados para implementar acciones académicas de mejora en la formación de estudiantes de licenciatura y posgrado* (PDI-BENV, 2021, p.41); en este sentido, se define que:

El Programa Institucional de Seguimiento a Egresados de Licenciatura y Posgrado deriva de la estrategia interinstitucional coordinada por la Dirección de Educación Normal. Es parte de una Política de la Educación Superior dentro de los marcos de referencia e indicadores de evaluación externa propuestos por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), el Consejo para la Acreditación de Programas Educativos (COPAES) y el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC), cuya intención es conocer el impacto de la docencia, la investigación, la vinculación y difusión de la ciencia y la cultura en la formación del estudiantado (PDI-BENV-2021, p. 54).

De esta forma se llegó a las preguntas principales que orientaron la investigación evaluativa que postulan ¿cómo evaluar de forma integral la pertinencia en la inserción laboral, social y profesional de los Egresados Normalistas del Estado de Veracruz? y ¿de qué manera definir la prospectiva de la formación inicial y continua de los Egresados Normalistas del Estado de Veracruz?.

El objetivo general planteó evaluar la pertinencia en la inserción laboral, social y profesional de los egresados Normalistas por planes de estudio del Estado de Veracruz. Para enmarcar la investigación en el estado del conocimiento, se realizó una búsqueda en los repositorios de REDALyC, *Google scholar* y *PROQUEST*, entre otros, con el propósito de identificar y comprender los avances sobre el campo de conocimiento.

En el estudio publicado por Montano y Lozano (2022), describen que la inserción a la docencia, es el proceso y tránsito de la formación inicial a su incorporación al trabajo profesional, enmarcada como profesionales cualificados, sin embargo, asumen también que destaca la importancia de esta etapa para la construcción de la identidad docente y de una carrera sólida, lo que conlleva una mejora en la calidad educativa en general. Para efectos de este estudio, se recupera su opinión con respecto a que la inserción laboral es una etapa en la que pueden

surgir diversos temores y conflictos, que se podrían convertir en fortalezas si las condiciones institucionales favorecen estos procesos de ingreso e inserción (Montano y Lozano, 2022, p. 7). Mientras que para Sánchez y Jara (2018) la inducción a la docencia se define como un proceso formativo orientado a apoyar a los docentes principiantes en el desarrollo de sus habilidades profesionales para su mejor desempeño.

Pero también para reducir el tiempo de adaptación al ejercicio profesional docente; apoyar la vinculación de la persona principiante con el establecimiento y el sistema local; y conectar la formación inicial con el desarrollo profesional (Sánchez y Jara, 2018, p.2); en este sentido, los procesos de asignación de plazas en el contexto de esta investigación, se encuentran permeados por un alejamiento del arraigo de los profesores, ya que existe evidencia de la movilidad de un centro de trabajo a otro en los primeros años de la docencia.

Al respecto, los mismos autores, señalan que la llegada de un nuevo maestro o maestra a una escuela, se expresa en formas impredecibles: pueden ser acogidos por la comunidad escolar o de lo contrario, solo dedicarse formalmente a las aulas. Puede significar que se les expliquen las reglas o rutinas del establecimiento o que las deba aprender a medida que se enfrenta con las consecuencias de no conocerlas. Sánchez y Jara, 2018, p.5). Estas incipientes experiencias de los primeros años de la labor docente, para Rodríguez, González y Gutiérrez (2019), ponen a prueba distintos factores que intervienen en la docencia, la voluntad, las habilidades y capacidades para enfrentar retos profesionales, de seguridad y sobrevivencia.

En este sentido, la inserción laboral también es aceptar que la identidad se forma, y se transforma, en la interacción con el medio y por consiguiente influye en el significado de un rol socialmente determinado, hace que cobre relevancia reconocer vivencias que marcan al docente en su inicio y le dan sentido e identidad en su práctica diaria (Rodríguez, González y Gutiérrez, 2019, p. 1321). En correspondencia, Solís, et. al (2016), mencionan que los profesores principiantes se enfrentan a una serie de problemáticas, asociadas con las relaciones interpersonales, el escaso conocimiento de la cultura escolar y, además, por las múltiples tareas que asumen como exigencia de la autoridad inmediata, tales como la supervisión escolar, la jefatura de sector o incluso, las directrices que emanan de la propia Secretaría de Educación.

En el estudio realizado por Solís y otros (2016), refieren que para indagar en las dificultades y éxitos de los profesores principiantes en su experiencia en la inserción laboral, diseñaron y aplicaron un cuestionario que contiene tres dimensiones: desempeños profesionales, condiciones de trabajo para el desempeño profesional y apoyos para la inserción profesional. Recuperamos la dimensión que nombran `manejo de problemas sociales´ en donde los profesores manifiestan tener dificultades en primer año (53%), segundo año (57%) y tercer año (56%) para manejar problemáticas sociales y de alto riesgo (Solís, et.al, 2016, p. 337).

Con respecto a los procesos de evaluación del Servicio Profesional Docente (SPD) y ahora con laUSICAMM, se puede mencionar a partir de Santos y Solis (2019), los actuales marcos de referencia de ingreso a la docencia, se caracterizan por una evaluación de desempeño para la permanencia, sumativa y de impacto laboral, generando muchas veces, incertidumbre para

los profesores que intentan una segunda o tercera oportunidad. En este sentido, el trabajo docente cuenta con normas propias que suelen tomar la forma de estatutos específicos, que regulan el ingreso a la docencia, la permanencia en los puestos, la movilidad interna, el ascenso en la carrera profesional y el retiro de la profesión (Montano y Lozano, 2022, p. 3). De manera tácita, para el nuevo maestro, Boerr (2014) plantea que adquirir conocimiento profesional es una tarea compleja porque se trata principalmente de integrar los conocimientos teóricos a la práctica y responder al contexto, la organización del tiempo y la conducción de los estudiantes.

Este breve recorrido sobre resultados de investigación acerca de inserción laboral a la docencia y docentes principiantes, denotan una gran diversidad de acercamientos teóricos y metodológicos para comprender el entramado de los primeros años de la profesión docente, pero también hacen evidente, que los procesos evaluativos enmarcados en leyes, reglamentos y marcos legales, desatienden y se alejan de la diversidad de contextos sociales en donde se asignará al nuevo profesor. Concluimos que esta investigación, abona al estado del conocimiento a partir de la percepción del egresado normalista inmediatamente después del proceso de evaluación, al centrarse ya en los primeros años dedicados a la docencia, con mayor experiencia y con una mirada distinta al del recién egresado. Finalmente Avalos (2009), considera que es también relevante llevar a cabo estudios comparados de la iniciación a la docencia, lo anterior con la finalidad de entender el proceso de desarrollo y crecimiento profesional en contextos diferenciados, pero además, sus necesidades para sugerir ajustes de las políticas educativas.

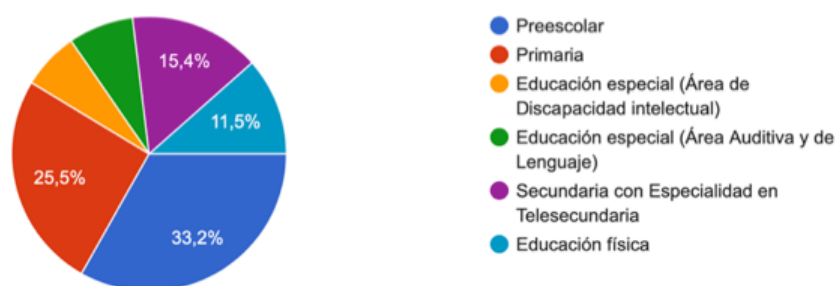
Desarrollo

La investigación tuvo como propósito evaluar la pertinencia en la inserción laboral, social y profesional de los egresados de la Benemérita Escuela Normal Veracruzana `Enrique C. Rébsamen´, ubicada en Xalapa, Veracruz; la cual oferta cinco licenciaturas: educación preescolar, educación primaria, educación secundaria con especialidad en telesecundaria, educación especial (áreas discapacidad intelectual, y auditiva y lenguaje) y educación física. Lo anterior, a través de una investigación por encuesta, o *survey research*, que desde la perspectiva de Fink (2003) “es un sistema para recopilar información de personas para describir, comparar o explicar sus conocimientos, actitudes y comportamiento” (Fink, 2003, p. 1). El cuestionario, como instrumento de recolección de datos, fue diseñado a partir de la revisión de la literatura, pero también con los aportes de los profesores integrantes del grupo de investigación institucional, con lo que se obtuvo, la validez de criterio y contenido. Dicho instrumento se integra por seis dimensiones: datos generales, dimensión laboral, dimensión social, dimensión profesional, dimensión formación inicial y dimensión formación continua. Se aplicó durante el periodo de marzo-abril de 2023 a los egresados de las generaciones 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021; obteniéndose 208 respuestas en total. Para efectos de este reporte parcial de investigación, solo se contemplan las dimensiones laboral y social en su análisis.

El método para la interpretación de resultados se fundamenta en un estudio evaluativo, que de acuerdo con Powell (2006), es un proceso que involucra la recolección de datos sobre organizaciones, procesos, programas, servicios y/o recursos, que debe mejorar el conocimiento, la toma de decisiones y conducir a aplicaciones prácticas.

En este primer acercamiento a los resultados, se advierte que el 80.3% son mujeres y el 19.7% hombres; comúnmente la profesión docente se ve mayormente compuesta por el género femenino, particularmente la licenciatura en educación preescolar y educación especial. En contraste, los varones prevalecen en la licenciatura en educación física y la licenciatura en educación telesecundaria. De la población de estudio, el promedio de edades osciló entre 24 y 26 años, aportando las egresadas de la licenciatura en educación preescolar el mayor número de respuestas con el 33.2%, el 25.5% de la licenciatura en educación primaria y 15.4% de telesecundaria.

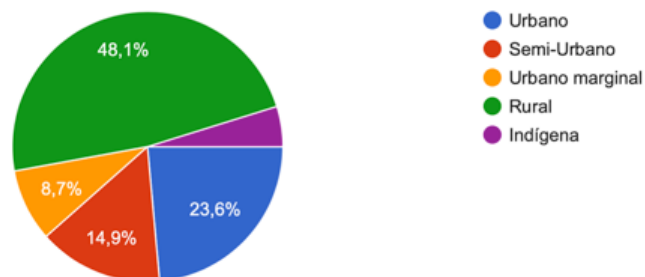
Figura 2. Porcentaje de egresados por licenciatura



Nota. La figura muestra el porcentaje de egresados que participaron en el estudio, distribuidos por tipo de licenciatura. Fuente: Cuestionario de egresados BENV, 2023.

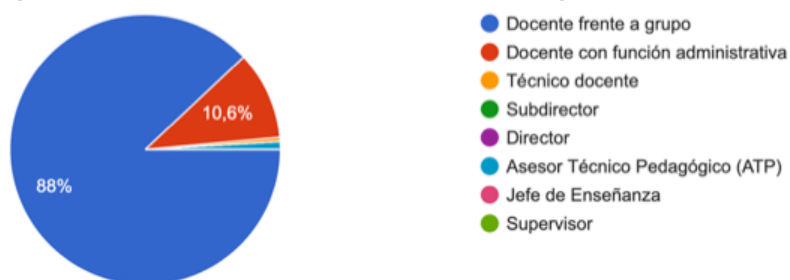
Se les cuestionó a los egresados sobre las características sociodemográficas de su centro de trabajo, es decir, las condiciones sociales, económicas y de ubicación en donde desarrollan su labor docente; los resultados identifican que para estas primeras generaciones de docentes, el 48.1% realiza su trabajo en el contexto rural, el 23.6% en ciudades y 14.9% en contexto semiurbano. La asignación de plazas, por parte de la autoridad estatal (Secretaría de Educación de Veracruz), se realiza bajo una lista de prelación en donde los mayores puntajes de los sustentantes, son asignados en los centros de trabajo a partir de una negociación con los niveles educativos. Lo anterior en cierta medida, tiene un efecto en la función que desempeñan los egresados, pues como se identifica, si bien el 88% realiza la labor docente frente a grupo, un porcentaje del 10.6 % realiza funciones de corte administrativo; lo que la evaluación de ingreso no considera con respecto a las funciones que debe desarrollar y, en contraparte, desarrollan una actividad de acuerdo con las necesidades del nivel o zona escolar.

Figura 3. Características socio-demográficas del centro de trabajo de los egresados



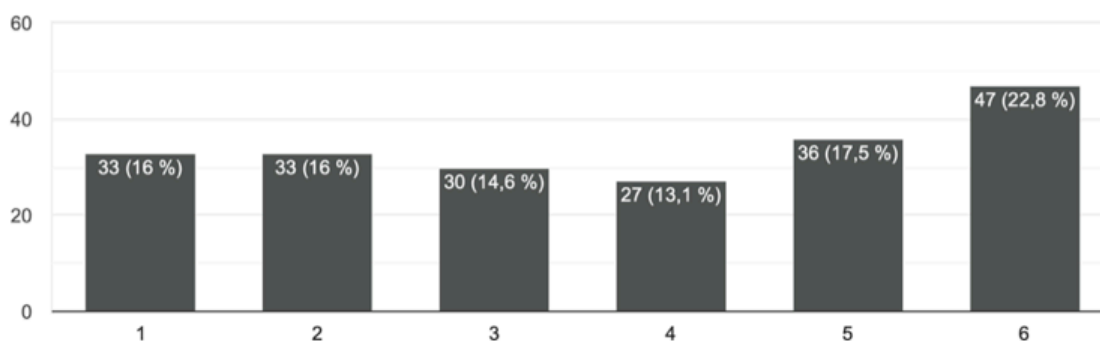
Nota. La figura nos muestra el tipo de localidad donde los egresados realizan su función docente. Fuente: Cuestionario de egresados BENV, 2023.

Figura 4. Función que desempeñan los egresados



Nota. Caracterización de la función que realizan los egresados. Fuente: Cuestionario de egresados BENV, 2023.

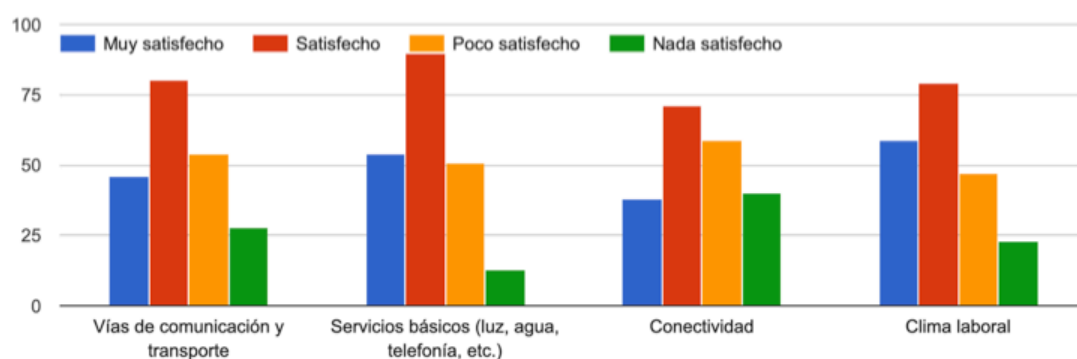
Figura 5. Satisfacción de los egresados respecto a la ubicación de su centro de trabajo



Nota. La figura muestra el número de respuestas (1-6) sobre la satisfacción de los egresados respecto a la ubicación de su centro de trabajo. Fuente: Cuestionario de egresados BENV, 2023.

Sin embargo, al cuestionar a los egresados sobre su grado de satisfacción de la ubicación de su centro de trabajo, la tendencia indica su total satisfacción. El 22% respondió de esta manera, pero un porcentaje alto, 32% (Columnas 1 y 2), no concuerdan con dicha respuesta. Lo anterior posiblemente se complementa bajo las condiciones de sus centros laborales. Mientras existen grados de satisfacción bajos con respecto a la ubicación, hay condiciones laborales que permiten desarrollar la labor docente. En promedio, los egresados se encuentran satisfechos con respecto a estas condiciones, quizá en donde existe mayor consistencia es en cuanto a la conectividad, pues el acceso a las zonas rurales del estado es sumamente complejo.

Figura 6. Condiciones del centro de trabajo



Nota: Condiciones del centro de trabajo de acuerdo a las respuestas de los egresados.

Fuente: Cuestionario de egresados BENV, 2023.

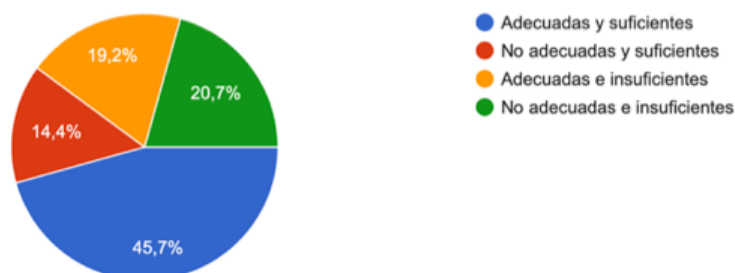
Con respecto al ingreso al servicio docente, un cuestionamiento importante fue la valoración que le otorgan a las características de la convocatoria, con respecto a la temporalidad, claridad, y pertinencia de los requisitos. En este sentido, los valores se inclinan por adecuadas y suficientes. Sin embargo, la disponibilidad de plazas no fue proporcional para el número de sustentantes, sólo el 19.7 contestó afirmativamente.

Lo anterior es consecuencia de la insuficiente capacidad del Estado para generar nuevos espacios de contratación (cobertura); comúnmente se ofertan las plazas disponibles por jubilación, retiro, renuncia o deceso. Dentro de este proceso de evaluación, de acuerdo con la convocatoria, existen elementos multifactoriales que inciden en el puntaje alcanzado por los egresados: formación docente pedagógica (es decir, el perfil adecuado par ale nivel educativo que se oferta), promedio general de la licenciatura, cursos extracurriculares (ofertados por la escuela normal), experiencia docente (jornadas de práctica), y apreciación de conocimientos y aptitudes. Un punto a destacar, es que los cursos extracurriculares como la experiencia docente, son elementos complementarios que dependen de la propia escuela normal.

Los cursos extracurriculares, deben someterse, para su validación, en un proceso de gestión y de registro ante la USICAMM y las oficinas de escalafón magisterial; las que en su mayoría, desconocen las necesidades de formación complementaria de los estudiantes. Con respecto

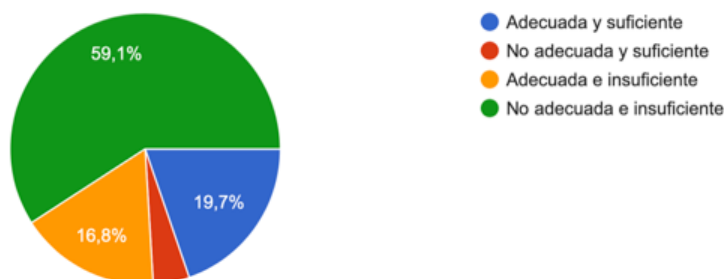
a la experiencia docente de los sustentantes, solo se da durante las semanas de jornadas de práctica en condiciones reales de trabajo en el último año de la licenciatura.

Figura 7. Características de la convocatoria para el ingreso al Servicio Profesional Docente



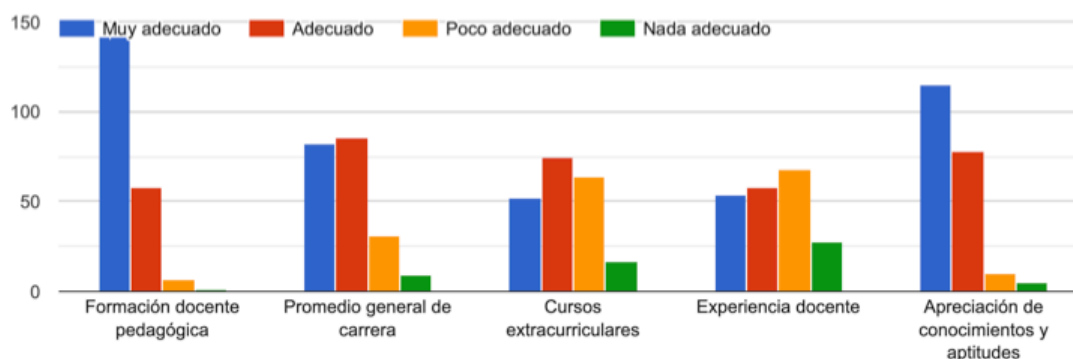
Nota. Porcentaje determinado por los egresados respecto a la valoración de la convocatoria. Fuente: Cuestionario de egresados BENV, 2023.

Figura 8. Disponibilidad de plazas ofertadas.



Nota. Porcentaje determinado por los egresados respecto a la disponibilidad de plazas de la convocatoria. Fuente: Cuestionario de egresados BENV, 2023.

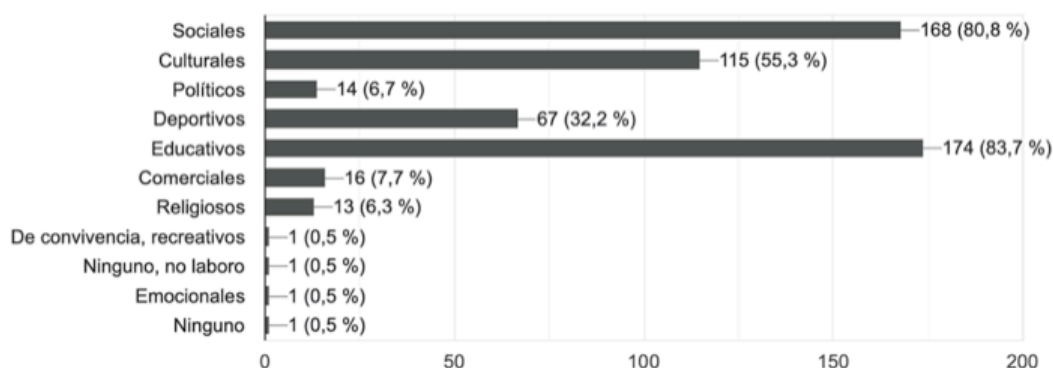
Figura 9. Elementos multifactoriales para el ingreso al Servicio Docente



Nota. Valores asignados por los egresados respecto a la valoración de elementos multifactoriales de la convocatoria. Fuente: Cuestionario de egresados BENV, 2023.

Un aspecto importante de la labor docente es el establecimiento de vínculos con la comunidad, por lo que el cuestionamiento a los egresados fue que además que respondieran sí o no los establecían, es el hecho de qué tipo son. Al respecto los datos se inclina por los vínculos sociales y educativos, en menor medida culturales y deportivos. Si bien es cierto que uno de los factores que solicitan los marcos evaluativos que el docente desarrolle este proceso, la evidencia sugiere que también existen otros factores que indican en ello, como son el tipo de comunidad, las relaciones sociales y el nivel educativo.

Figura 10. Tipo de vínculos con la comunidad



Nota. Tipo de vínculos realizados por los egresados en la comunidad de su centro de trabajo. Fuente: Cuestionario de egresados BENV, 2023.

Conclusiones

El ingreso al servicio profesional docente se encuentra enmarcado por un proceso de evaluación multifactorial, que solo contempla los marcos normativos y legales impuestos por las instancias correspondientes, desvinculando los factores sociales, profesionales, contextuales y académicos que inciden de manera específica en los resultados de ingreso, la asignación de la contratación y el grado de satisfacción de los docentes noveles.

En este primer acercamiento a los resultados de la investigación, postulamos de manera preliminar que la inserción laboral deberá recibir un acompañamiento más próximo de la autoridad, lo anterior en virtud que el desarrollo profesional, la práctica docente y los resultados de aprendizaje dependen de una armonización entre las necesidades del contexto laboral y el perfil profesional del profesorado.

REFERENCIAS

- Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes. *Profesorado, Revista De Currículum y Formación Del Profesorado*, 13(1), 43–59. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/20573>
- Benemérita Escuela Normal Veracruzana “Enrique C. Rébsamen” (2021). Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024. BENV. México. http://benv.edu.mx/wp-content/uploads/2021/03/PDI_BENV_Autorizado_2Marzo.pdf
- Castro Porcayo, D. & Solís González, R. (2019). Breve análisis de algunos aspectos normativos y técnicos de la evaluación del desempeño docente para la permanencia del Servicio Profesional Docente. *Tendencias Pedagógicas*, 34, 153–168. <https://doi.org/10.15366/tp2019.34.012>
- Cordero Arroyo, G. & Luna Serrano, E. (2016). El Servicio Profesional Docente en la perspectiva de los sistemas nacionales de formación de profesores y de evaluación. El caso de México. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(2e). <https://revistas.uam.es/riee/article/view/3115>
- Fink, A. (2003). *The survey handbook*. Sage Publications, Inc.
- García-Poyato Falcón, J. & Cordero Arroyo, G. (2019). The teaching profession in crisis: The decrease of enrollment in normal schools of Mexico. *Education Policy Analysis Archives*, 27, 103. <https://doi.org/10.14507/epaa.27.4625>
- Montaño Sanchez, L. & Lozano González, E. O. . (2022). Inserción a la carrera docente en México, voces de egresadas normalistas. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 13, e1487. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v13i0.1487
- Powell, R. R. (2006). Investigación de evaluación: Una visión general. *Library Trends* 55 (1), 102-120. doi: 10.1353 / lib.2006.0050
- Rodríguez Granados, M., González Ortiz, A. M. & Gutiérrez Reyes, M. A. (2019). Experiencias de la profesión docente: la construcción de la identidad y vocación. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(2), 1317-1325. <https://doi.org/10.33010/recie.v4i2.462>
- Sánchez Sánchez, G. I. & Jara Amigo, X. E. (2018). Las preocupaciones de docentes principiantes en contextos de ruralidad. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19 (1), 28. <https://doi.org/10.15517/aie.v19i1.35407>
- Solís Zañartu, M. C., Núñez Vega, C., Contreras Valenzuela, I., Vásquez Lara, N. & Ritterhausen Klaunning, S. (2018). Inserción Profesional Docente: problemas y éxitos de los profesores principiantes. *Estudios Pedagógicos*, 42(2), 331–342. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052016000200019>
- Tinoco Rojas, A. H. (2022). La percepción social de los docentes de educación básica acerca de la evaluación en la Ley General del Servicio Profesional Docente. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 9 (18), 237–258. <http://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/277>

USICAMM (2022). 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. SEP, México. http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2023-2024/compilacion/EB/Marco_EB.pdf