

Representaciones sociales de docentes del Estado de México sobre el ingreso al servicio educativo público

Social representations of theachers in the State of Mexico on the entry into the public the education service

 **Juan Rubén Compañ García¹**

Resumen

El propósito de la presente investigación es conocer y analizar los motivos que consideran algunos docentes, que ingresaron al servicio educativo en el Estado de México durante la reforma educativa 2013 o 2019, para elegir una u otra vía de ingreso a la docencia. Aunque la evaluación, es el mecanismo que regula el ingreso al servicio educativo, no es el único. Se utilizó como marco de referencia teórico las representaciones sociales. Es un estudio de enfoque cualitativo. Utilizó como técnica la entrevista semiestructurada. Los motivos que impulsan a los docentes en la elección de determinada opción son múltiples, en ocasiones paradójicos. La política de ingreso no siempre capta a los mejores docentes, pues se desarrolla bajo un proceso ambiguo.

Palabras clave: Ingreso a la docencia; educación secundaria; sindicato; reforma educativa.

¹ Actualmente realiza una estancia posdoctoral en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de México. Email: ruben_compan@yahoo.com.mx

Abstract

The purpose of this research is to know and document the reasons that some teachers consider, who entered the educational service in the State of Mexico during the 2013 or 2019 educational reform, to choose one way or another to enter teaching. Although the evaluation of teacher performance is the mechanism that regulates admission to the educational service, according to current regulations, it is not the only one, since the union channel or other discretionary mechanisms have become present. Social representations were used as a theoretical frame of reference. It is a study with a qualitative approach, which used the semi-structured interview as a research technique, which was carried out with 6 secondary school teachers who work in the state of Mexico. The reasons that drive teachers to choose a certain option are multiple, sometimes paradoxical, but they share a common element: guaranteeing admission to teaching. The admission policy to the educational service does not intend to attract the best teachers.

Key words: Admission teaching; secondary education; labor union; education reform.

1. Introducción

La reforma educativa de 2013 ponderó varias acciones con miras hacia la calidad educativa, consecuencia de las recomendaciones que algunos organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2005) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2014) señalaron al sistema educativo nacional. Las modificaciones a la política de ingreso al servicio educativo en México, fue una de las acciones que se emprendieron en educación básica. Se promulgó la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) (DOF, 2013), con la finalidad de regular de forma sistemática y transparente el ingreso a la docencia; además, de mostrarse como la única vía. Con esta acción específica, se pretendía culminar con la herencia,

la venta de plazas docentes y con las decisiones que la cúpula sindical negociaba en materia de ingreso al servicio educativo.

Empero, el ingreso al servicio educativo no siguió ni sigue el camino de la regulación, siguió varios. Los usos y costumbres aparecieron y siguieron su cauce, quizá ahora, con otros mecanismos, recursos y simbolismos; incluso, cómodos (Ornelas, 2023). El expresidente del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE) Eduardo Backhoff señaló que “cambiar los usos y costumbres de conceder plazas por amistad o interés de quienes tenían o todavía tienen dicha atribución es una tarea difícil que hay que ganar todos los días” (El Financiero, 2017). La centralización que el gobierno federal impulsó con respecto al ingreso al servicio educativo no sólo no terminó con la actuación del sindicato magisterial en este ámbito, sino que fortaleció la opacidad y la falta de transparencia en este tipo de procesos al interior del Servicio Profesional Docente (SPD), de la Unidad del Sistema para la Carrera de los Maestros y Maestras (USICAMM) y en las decisiones de los gobiernos estatales.

En este sentido, hay que señalar que las acciones de política educativa no transitan por un camino unidireccional ni siguen de manera sistemática los lineamientos oficiales, sino que recorren caminos diversos, basados en el uso y prácticas que los diferentes actores educativos impulsan desde su actuar y su mirada (Ball, 2012). Es pertinente referir, que durante la reforma educativa 2013, la regulación al ingreso al servicio educativo fue un eje importante como política educativa, para captar a los mejores docentes y rendir cuentas de las plazas vacantes y asignadas en el servicio educativo nacional, a través de la política del mérito (evaluación docente). Y a ello, le da continuidad la reforma educativa 2019, pero con condiciones distintas (incluso, regresivas, como la credencialista, que considera la certificación, entre otras). Por ejemplo: prioridad a los egresados de las escuelas normales del país y a los de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) y ceder al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) a través del apartado B del artículo 123, el 50% de las asignaciones de las plazas docentes de nueva creación o interinas (con nombramiento determinado, que es aquel que

establece una fecha de término de contrato, con limitaciones a ciertas promociones docentes y el no derecho al retiro por jubilación).

Estas condiciones que se plantean para el ingreso al servicio educativo muestran un escenario complejo, pues hubo y hay docentes que eligieron a la evaluación docente para su ingreso a la docencia; pero otros tantos, no tomaron esta vía, prefirieron la sindical o hacer uso de otras vías o mecanismos discrecionales. Por lo tanto, el propósito de la presente investigación es conocer y documentar los motivos que consideran algunos docentes, que ingresaron al servicio educativo en el Estado de México durante la reforma educativa 2013 o 2019, para elegir una u otra vía de ingreso a la docencia. El estudio no pretende generalizar las condiciones bajo las cuales ingresan los docentes al servicio educativo, su alcance es limitado, pero quizá ilustre lo que pasa no sólo en el Estado de México en este tipo de procesos, sino en el país.

El texto se divide en cinco apartados. En el primer apartado, se habla de sustento teórico que apoya el estudio, en este caso, las representaciones sociales, serán el eje de referencia. En estudios sobre evaluación del desempeño docente se ha utilizado este marco de referencia teórico-metodológico (Cuevas, 2017). El segundo apartado, hace alusión a las condiciones contextuales bajo las cuales se desarrolló el proceso de ingreso a la docencia, en las reformas 2013 y 2019. El tercer apartado, habla de las orientaciones metodológicas que guían la presente investigación de corte cualitativo. En el cuarto apartado, se discute lo que los docentes entrevistados refirieron en relación a la política de ingreso al servicio educativo. Y, por último, se presentan las conclusiones.

2. Las orientaciones teóricas

La noción de las representaciones sociales tiene que ver con la manera como las personas aprehenden los acontecimientos de la vida diaria y las informaciones que en el medio ambiente circulan. Ese conocimiento que se denomina sentido común o conocimiento espontáneo se construye a través de experiencias, conocimientos, informaciones y pensamientos que se reciben, transmiten y

comparten socialmente (Moscovici, 1993). "Las representaciones sociales sirven de guía para la acción e instrumento de la lectura de la realidad; permiten interpretar el curso de los acontecimientos y las relaciones sociales; proporcionan los marcos para codificar y categorizar el universo de la vida" (Jodelet, 2000, p. 10). En este sentido, las representaciones sociales permiten asimilar la realidad y orientar el quehacer cotidiano de los sujetos; además, ofrecer la posibilidad de clasificar las informaciones, los sujetos con los que mantiene relación y las circunstancias (Cuevas, 2017). Es importante referir, que las representaciones sociales actúan ante los cambios modificándolos y, modifican a las mismas, en esa interacción, es un proceso en constante construcción, no estático.

Según Jodelet (1986) las representaciones sociales se constituyen por seis características: a) son representación de un objeto, b) tienen un carácter de imagen, c) son simbólicas y significantes, d) son constructivas, e) son autónomas y creativas y, f) se estructuran a partir de categorías de lenguaje. De esta manera, las representaciones sociales se constituyen por un contenido, que se relaciona con un objeto. Además, de ser la representación social de un sujeto, en relación a otro.

El objeto en las representaciones sociales genera discusión entre los diversos actores (Jodelet, 1986), pues los sujetos pertenecen a una determinada estructura social que influye en la producción de ciertos pensamientos e imágenes que se construyen con los otros y, que son valorados culturalmente en un grupo o una sociedad específica. Las formas de pensar y actuar de los sujetos o grupos son un elemento central en el estudio de las representaciones sociales.

En ese tenor, al igual, que en un estudio que realizó Cuevas (2017), con respecto a la evaluación del desempeño docente, no se pretende generalizar. Los sujetos construyen de forma diferenciada, creativa y autónoma, formas de pensar y actuar de acuerdo a sus repertorios culturales y sociales particulares. Incluso, la política de ingreso a la docencia en México transita por varios caminos, no es unidireccional. Los motivos que impulsan a elegir una vía u otra para el ingreso al servicio educativo son múltiples y diferenciados. Documentar la diversidad de

significados y prácticas de los docentes, permite percibir que la política de ingreso a la docencia se lleva a cabo a través de diferentes alternativas.

3. Contextualización de la política de ingreso a la docencia: ambigüedades y contradicciones

El ingreso a la docencia antes de la reforma educativa 2013 (aunque hay que señalar que antes de ello, ya se habían llevado procesos de evaluación para ingresar a la docencia), se definía con base a tres vías, según Montañó (2005):

- a) La asignación de plaza inicial. La misma que se otorgaba a los egresados de las escuelas normales desde 1951. En algunos casos, el otorgamiento de horas a los docentes no obedecía a un lineamiento específico, sino era indiscriminado.
- b) La selección libre de las personas. Se refiere a cuando se ingresaba como docente por propuesta del director o recomendación de un familiar o conocido, que fue el caso de varios universitarios.
- c) Propuestas del sindicato. El SNTE ha sido el encargado de ingresar al servicio educativo a gran cantidad y variedad de docentes; negocia acuerdos importantes haciéndose valer de distintos mecanismos. Incluso, se hablaba de una imbricación entre el sindicato y los que administran la secretaría de educación (Sandoval, 2004). Hay autoridades que son encargadas de administrar las decisiones que se toman en educación y a la vez forman parte activa de puestos sindicales, lo que posibilita que de manera legítima y fluida se tomen decisiones. Además, que se heredaban o se vendían las plazas docentes, por esta vía (Arnaut, 1998; Ornelas, 2008; OCDE, 2011).

La política de ingreso a la docencia fue poco sistemática y clara, lo que dio lugar, más a usos y costumbres que a cuestiones reguladas. Fue con la reforma educativa del 2013, que la política de ingreso al servicio docente dibujaba, aparentemente, un escenario más sistemático y transparente. La política de la meritocracia y las evaluaciones docentes se convirtieron en el mecanismo para

atraer a los mejores docentes. Aunque hubo un avance en materia de la asignación de plazas y el ingreso al servicio educativo, durante la reforma educativa 2013, no se pudo del todo. A continuación, se refieren algunos aspectos que dificultaron la concreción de la política de ingreso a la docencia.

En primer lugar, persistieron los problemas en el sistema de información tanto en la reforma educativa 2013 y 2019. La falta de información acerca de los docentes del país y las condiciones en las que trabajan todavía es incierta. En cierto momento, se trató de rendir cuentas de ello, a partir de la creación del Sistema de Información y Gestión Educativa (SIGED), cuyos principales componentes son la definición de la estructura ocupacional y la información de la plantilla del personal de cada una de las escuelas públicas. Sin embargo, el sistema de información del sistema educativo es deficiente y, aunque actualmente hay un sistema de información que se encargó de recabar estos datos, todavía hay incertidumbre y un sistema de información que no se acabó de completar, que tuvo problemas y, que durante la reforma educativa 2019 fue inoperante. Incluso, la Secretaría de Educación Pública (SEP) pidió al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) dejar de considerar de interés nacional al SIGED, lo cual, pone en riesgo la calidad de la información educativa en México y el aumento de la opacidad en este sector (Expansión Política, 2023). Al no existir datos transparentes en torno a los docentes, se aumenta la probabilidad de que el número de plazas u horas que ofrecen las diversas entidades para los aspirantes tengan ciertas variaciones. Por ejemplo, las autoridades pueden ofertar cierto número de plazas u horas que no corresponde con las vacantes que existen en los recintos escolares. Al no haber información sistemática, precisa y transparente, se posibilita el flujo de los mecanismos discrecionales.

En segundo lugar, según la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros (LGSCMM) (DOF, 2019), el concurso de oposición docente, es la vía de acceso al sistema educativo nacional. De esta manera, el Estado regula: el ingreso, las trayectorias y los incrementos magisteriales (Popkewitz, 1994). Los docentes son considerados servidores públicos (Murillo, 2007) que son regulados

por leyes, normas y estatutos (Cuevas 2021, Cuevas y Rangel, 2019). Sin embargo, en la reforma educativa 2019, se establece en los artículos transitorios que: "los derechos laborales de los trabajadores de la educación, se regirán por el artículo 123, apartado B" (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos) lo que implica que el sindicato pueda disponer del 50% de las vacantes docentes de nueva creación o disponibles que se generen en el servicio educativo. Por lo tanto, las autoridades educativas federales o estatales, no son las únicas figuras autorizadas para asignar plazas docentes; también, el sindicato. Lo que implica que la regulación de la política de ingreso pueda estar condicionada a usos, costumbres y negociaciones políticas.

En tercer lugar, la asignación de plazas docentes en el sistema educativo nacional en México, en las últimas administraciones, se ha visto en medio de la resistencia: paros, plantones, tomas de instalaciones oficiales y casetas, entre otras, por parte del sindicalismo magisterial en algunas entidades del país (Guerrero, Michoacán y Oaxaca, por citar algunas), como lo sucedido durante la implementación de reforma educativa del 2013. En algunos momentos, entidades como Guerrero y Oaxaca no han emitido convocatorias de oposición para el ingreso al servicio educativo nacional. El no emitir convocatorias por parte de algunas entidades estatales o no publicar plazas vacantes en el Sistema Abierto de Asignación de Plazas (SATAP) es una constante que se refleja en las convocatorias de oposición docente. Hay entidades que sólo ofertan 20% o 30% de las plazas vacantes (INEE, 2017), plazas docentes de nueva creación de las que no se tiene conocimiento (Barrera, 2009; Ornelas 2012) o plazas vacantes derivadas por jubilación, renuncias o decesos que no se someten a concurso (Mexicanos Primero, 2018), a pesar de contar con el SATAP.

En cuarto lugar, es la revalorización docente que, durante la administración de gobierno actual, se presenta a través del otorgamiento de los nombramientos con carácter laboral de indeterminado o basificación a los docentes; es decir, nombramientos sin fecha de término de contrato y con goce de ciertos derechos, como el retiro por jubilación y, participación en promociones docentes. El SNTE y la

titular de la SEP, Leticia Amaya, en un evento político, refieren que, hasta noviembre del 2022, se han entregado 700 mil basificaciones en todo el país (SEP, 2022). Se señaló, que las basificaciones fueron prioritarias para docentes que ostentaban un nombramiento al amparo de la reforma educativa 2013 o a los docentes que poseían una plaza sin titular, aunque la LGSCMM señala que las plazas se concursan y, la basificación, es resultado de transitar por ese proceso, después de seis meses y un día de permanecer en el servicio educativo. La mirada del SNTE no está puesta en los procesos de asignación docente, está en los beneficios que resultan de una política limitada y con una serie de problemas de implementación, como lo es la política de ingreso a la docencia.

Por último, la existencia de la pluralidad de las organizaciones sindicales en el territorio nacional, que no precisamente, ha sido resultado de la democracia sindical, sino una forma de debilitar al SNTE o la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), ha dado lugar, a que el SNTE no pueda contener el monopolio del control de las plazas docentes, sino que se distribuya en otros sindicatos magisteriales nacionales que incluso, gozan de mayor representación e influencia política dentro de una entidad estatal, como el caso del Sindicato Mexicano al Servicio del Estado de México (SMSEM) (Ornelas, 2008; Rogel, 2004). Además, en muchas ocasiones, la disputa por el poder y el control de las plazas docentes, no sólo es a nivel del sindicalismo magisterial, sino que se extiende a diferentes actores, como gobernadores y autoridades educativas (Muñoz, 2022).

En suma, las nuevas regulaciones en el ingreso a la docencia parecen vislumbrar un camino incierto, paradójico y poco sistemático, lo que da lugar a que la política de ingreso a la docencia tenga varias posibilidades de aplicación, desafortunadamente, en muchas ocasiones, discrecionales y opacas.

4. Orientaciones metodológica

La presente investigación es de corte cualitativo. Es un estudio de caso que se llevó a cabo con un grupo de 6 docentes de nivel secundaria que laboran en el

Estado de México, en el municipio de Tlalnepantla y Ecatepec. Los docentes entrevistados fueron 5 mujeres y 1 hombre, sólo una docente cuenta con una plaza docente con nombramiento indeterminado o de base, el demás personal docente, cuenta con nombramiento determinado o temporal. Los docentes fueron seleccionados en referencia al criterio de conveniencia y relevancia social (Hernández, et al., 2003), basado en los siguientes puntos:

- a) Los docentes imparten clases a nivel secundaria, lo que implica un trabajo por horas, en el caso de asignaturas o plaza jornada, el caso de orientador. Esto era un criterio de selección importante, pues los nombramientos son diversos y diferenciados en términos de materias y número de horas, no son homogéneos.
- b) Los docentes laboran en el sistema estatal del estado de México, la entidad federativa con el mayor número de docentes en escuelas públicas, con un número de 142 mil 731 docentes (SEP, 2020). Además, de ser una comunidad magisterial representada por el SMSEM y no por el SNTE.
- c) Hubo facilidad de contacto y comunicación con el personal docente a entrevistar. Lo que permitió la participación voluntaria en la investigación.
- d) Los docentes ingresaron al servicio educativo durante la reforma educativa 2013 o 2019 o, han transitado por las dos, en el sentido de que algunos docentes, cuentan con un nombramiento temporal, lo que interrumpe su estancia en el servicio educativo y genera, en ocasiones, un ingreso diferenciado (ver Tabla 1).

Tabla 1. Características del personal docente entrevistado

Sexo	Institución de procedencia	Tipo de contrato	Función docente	Formación inicial	Horas asignadas	Asignatura que imparte	Año de ingreso al servicio educativo
Mujer 01	Universitaria	Determinado	Horas clase	Pedagogía	22	Español	2016
Mujer 02	Normalista	Determinado	Horas clase	Licenciatura en educación secundaria con especialidad en Biología	10	Matemáticas	2022
Mujer 03	Normalista	Determinado	Horas clase	Licenciatura en educación secundaria con especialidad en Historia	16	Historia	2022
Mujer 04	Normalista	Determinado	Horas Clase	Licenciatura en educación secundaria con especialidad en Química	22	Biología y Matemáticas	2017
Mujer 05	Universitaria	Indeterminado	Orientador	Licenciatura en Psicología	Plaza jornada	Tutoría y educación socioemocional	2013
Hombre 01	Universitario	Determinado	Horas clase	Licenciatura en Psicología	10	Matemáticas	2022

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas

Se utilizó como técnica de investigación la entrevista semiestructurada, con la intención y expectativa, de que el entrevistado pueda expresar sus puntos de vista en una situación relativamente abierta. Además, la entrevista semiestructurada permite centrarse lo más posible en un objeto específico en su complejidad (Flick,

2004), en este caso, captar las formas de pensar y actuar de los entrevistados con respecto a la política de ingreso al servicio educativo en su contexto cotidiano. En este sentido, no se pretende obtener hechos objetivos u homogéneos de las informaciones verbales de los entrevistados, pero sí, una distinción de las definiciones subjetivas de los informantes en relación a las diversas formas en que aplica la política de ingreso al servicio educativo en México.

Una vez que se realizaron las entrevistas al personal docente, se continuó con la transcripción de cada una de ellas, con la finalidad construir categorías analíticas que se articulan con el sustento teórico de las representaciones sociales (objetivación y anclaje) y, los datos verbales que los informantes proporcionaron en las entrevistas.

5. La política de ingreso al servicio educativo: sus diversos caminos

La política de ingreso al servicio educativo se realiza a partir de diversas vías o caminos. Los motivos que llevan al personal docente a elegir entre un camino u otro, pueden ser múltiples. Pareciese que elegir la vía de la evaluación docente, no es opción para algunos, pues genera miedo (Cuevas, 2017), para otros sí, porque es obtener una plaza en términos del mérito. El ingreso a la docencia no tiene que ver sólo con el hecho elegir una u otra vía, sino también con las condiciones en las que se desarrollan los procesos de ingreso al servicio educativo. En ese tenor, qué motiva al personal docente elegir una u otra vía.

Si bien las respuestas del personal entrevistado pueden ser diversas y diferenciadas, hay un elemento en común que comparten los docentes al momento de elegir una opción para ingresar al servicio educativo y es: la factibilidad. Para su comprensión se utilizó el concepto de objetivación, el cual, se compone de tres fases: la selección y descontextualización, la formación del núcleo figurativo y la naturalización.

5.1. Objetivación

5.1.1. Selección y descontextualización

En esta fase se habla de la información que recupera el personal docente con respecto al ingreso al servicio educativo. Para los docentes el ingreso a la docencia sea vía oficial, sindical o por concurso de oposición tiene las siguientes características: rápida, cómoda, directa, credencialista, incumplidora y ambigua en requisitos administrativos durante la reforma educativa 2013 y 2019. Por ejemplo:

Lo más factible es entrar por USICAMM, porque nos otorgan un puntaje mayor, 15 puntos más en nuestra evaluación, porque somos normalistas de escuelas públicas. (M03)

La política de ingreso al servicio educativo a partir de la presente administración debe concurrir en igualdad de condiciones según el artículo 25 de la LGSCMM, sin embargo, en el artículo 40 de la misma ley, se señala que se dará prioridad a la admisión al servicio educativo a los egresados de escuelas normales públicas del país. Con el testimonio de la docente no sólo se ilustra la ambigüedad de la ley y, la falta de imparcialidad de las autoridades educativas en los procesos de admisión docente; también se percibe, que ingresar mediante esta vía, otorga una ventaja de inicio respecto a los otros (universitarios, por ejemplo). Ingresar por este camino es atractivo, porque la credencial de normalista otorga una posición prioritaria ante la ley y en el proceso de admisión. Es una evaluación que está mediada por aspectos credencialistas más que meritocráticos, que es más factible y cómoda.

Otro ejemplo que ilustra, la factibilidad, en los términos de las características que se mencionaron arriba es:

Ingresé por propuesta oficial, porque en ese momento estaba lo de la reforma de Enrique Peña Nieto y, obtener una plaza docente por examen, era muy difícil y por esta vía, es más fácil. Además, meter papeles por esta vía garantizaba que te dieran la plaza y, en donde tú quieres, sin cubrir el perfil y con un mayor número de horas. Es más cómodo. (M01)

Elegir la opción de ingresar al servicio educativo puede estar basado en dos supuestos. El primero, es que la evaluación docente durante el gobierno de Enrique

Peña Nieto, generó temor entre los docentes (Cuevas, 2017), lo que llevó a muchos, como en este caso, a no considerar los concursos de oposición como una vía viable para la admisión, pues no es factible. En cambio, ingresar a la docencia a través de la propuesta oficial, no sólo es factible, es garantía de que te otorguen la plaza y, bajo ciertas condiciones favorables y no precarias como: a) la elección de una escuela de preferencia, b) conseguir la asignación de un mayor número de horas. A partir de la reforma educativa del 2013, el número de horas que les asignan a los docentes que ingresan a la docencia eran pocas o limitadas, basado en el supuesto del cumplimiento de los requisitos de los perfiles docentes y, c) sin cumplir con el perfil docente requerido para impartir cierta asignatura. Ingresar a la docencia bajo esta vía permite obtener mejores condiciones laborales que se reflejan en los ingresos de los docentes. Cuestión no menor.

Otro testimonio que ilustra la factibilidad es el siguiente:

Ingreso por propuesta oficial, por la rapidez con la que llegan los nombramientos, claro, cuando ellos quieren, porque cuando no quieren, no reportan las vacantes de las escuelas y no meten los papeles para la propuesta. (M02)

Lo que ilustra el testimonio de la docente, es que el ingreso a la docencia por la vía oficial no sólo es rápido, se ingresa por esta vía de manera más fácil, porque existe un sistema de gestión y de información del sistema educativo frágil e inconsistente, que no cuenta con la información precisa y concisa de los docentes, lo que da lugar a que ciertos actores, como las autoridades educativas, mantengan el control de ciertas plazas docentes a través de la opacidad y la falta de rendición de cuentas. En ese sentido, el docente identifica las debilidades técnicas que existen dentro del servicio educativo y, aprovecha ello, para elegir esta vía como una opción rápida y cómoda.

La factibilidad, se ilustra en otro caso más:

Desconozco de educación e ingresar por la vía oficial fue fácil, aunque sería mejor por USICAMM, porque ahí te evalúan. Por este medio, uno no entra muy preparado, pero es más fácil. (H01)

El ingresar al servicio educativo por medio de la propuesta oficial, considera la percepción académica, según nuestro entrevistado. Hay un reconocimiento de que la admisión a la docencia sería mejor, si fuera por medio de una política meritocrática, basada en la evaluación docente. Sin embargo, cuando las herramientas académicas con las que cuenta un docente, son limitadas, opta por evitar la evaluación. En ese sentido, las políticas de ingreso a la docencia que tienen como finalidad captar a los mejores docentes, a través de los concursos de oposición, no siempre lo consiguen, pues la aplicación de la política de ingreso se expresa de manera alterna, muchas veces contraria al curso de acción, que en un primer momento pretende seguir.

En cuanto a la descontextualización, se puede percibir que esta se da en la ambigüedad que se vive en los procesos de ingreso a la docencia, como se ilustra en el siguiente testimonio:

Ingreso al servicio docente por la vía oficial, porque acá no se pide perfil, sólo se pide que puedas cubrir las horas y ya...aunque en otros momentos sí te solicitan el perfil, parece que depende de la supervisión si te lo piden o no. (M04)

Con la reforma actual, la de Andrés Manuel, es más rígido, no te pueden proponer si no cubres el perfil. Con la de Peña Nieto, sí se podía realizar la propuesta con sólo cubrir el perfil, ahora ya no. (M01)

El ingreso al servicio educativo en México no es claro ni sistemático. Aunque en sus lineamientos normativos (LGSCMM, 2019) pueda señalar que uno de los requisitos para incorporarse a la docencia es cubrir con el perfil docente, no se cumple de forma clara y sistemática. No sólo no se aplica de forma transparente y efectiva la normatividad, sino que ello da paso a un proceso opaco y discrecional. También, da lugar a que, mediante procesos burocráticos rígidos, se obstaculice el proceso de ingreso al servicio educativo. La credibilidad de la institución (USICAMM) que se encarga de regular el proceso de ingreso a la docencia está en duda, como lo refiere la docente entrevistada:

No me quisieron aceptar mis papeles porque llevaba una constancia de 70 horas y decían que tenía que ser de 40, aunque le dije, que no podía ser

posible, pues los lineamientos del USICAMM, pedían un mínimo de 40 y estas eran 70, además que la constancia la expedía el gobierno del estado de México... no me la quisieron aceptar y me quitaron 20 puntos, solo a mí, de mi generación. (M03)

El personal docente entrevistado identifica que el proceso de ingreso al servicio educativo es caótico porque: no se respetan ni se cumplen los lineamientos o criterios considerados para el ingreso a la docencia, las autoridades educativas no son transparentes en las propuestas que se hacen de los docentes para ingresar al servicio educativo y, el USICAMM, es una institución que no regula de forma clara el proceso de incorporación a la docencia. Sin embargo, el personal docente entrevistado refiere que la política de ingreso al servicio educativo es factible, aunque tediosa; mediante cualquier vía elegida, por tres motivos: no es necesario cumplir con el perfil docente, aunque los lineamientos lo señalen; elegir una u otra vía para ingresar a la docencia tiene ventajas importantes, como obtener un número mayor de horas, tener adscripción en la escuela de elección, tener preferencia por ser normalista y; evitar la evaluación docente.

5.1.2. Núcleo figurativo

Los sujetos hacen una construcción selectiva de información que se subordina a un núcleo de valores, creencias y normas sociales, que producen o constituyen una imagen del objeto representado (Jodelet, 1986). En este sentido, cuando se le preguntó al personal docente entrevistado ¿Qué te viene a la mente cuando se habla de ingreso al servicio educativo? Se pudieron identificar dos campos de significación: corrupción y burocrático. El personal docente entrevistado refiere lo siguiente con respecto a la corrupción:

En el USICAMM hay corrupción, me tocó ver como a unos les dan más horas porque vienen recomendados. Es un secreto a voces, que se retienen los espacios con el mayor número de horas o los nombramientos de base, sin pasar por el temporal, para aquellos que llegan con palanca. (M03)

La institución que se encarga de regular la política de ingreso al servicio educativo utiliza diferentes estrategias discrecionales para favorecer a ciertos

docentes en el otorgamiento del número de horas y tipo de nombramiento. Lo anterior, implica que los docentes perciban que el ingreso y la asignación de plazas sea producto de un "juego al azar", no precisamente, resultado de un proceso justo, meritocrático y transparente, como lo estipulan los lineamientos normativos vigentes. Lo anterior lo ilustra el siguiente testimonio:

El USICAMM es un juego al azar, porque todo es suerte, puedes ser el número 3 en el orden de prelación y otorgarte 8 horas y, puedes ser el número 64 y te otorgan 24 horas...incluso, hay compañeros que nunca los llaman y tienen que volver a hacer el proceso...el orden de prelación no dice nada. (M03)

El orden de prelación que considera como criterio el USICAMM para otorgar la plaza docente, no sólo no se respeta y se aplica de forma transparente, sino que no es significativo para la docente, pues parece ser, que su valoración durante el proceso de ingreso al servicio educativo no es considerada. En este sentido, al docente no le preocupa la posición que pueda ocupar en la lista de prelación, sino la "suerte" que pueda tener en la asignación en el número de horas y el tipo de nombramiento. Incluso, garantizar el ingreso a la docencia, pues la "mala suerte" puede jugar en contra. La asignación de plazas docentes, está regulada más por el juego político de los actores- negociaciones- que, por las reglas del juego, que se estipulan en los lineamientos normativos.

En cuanto a lo burocrático, el testimonio de un personal entrevistado refiere lo siguiente:

El ingreso es difícil porque es muy burocrático, los lineamientos son contradictorios. Un ejemplo, es que te piden ciertos cursos con determinados números de horas, incluso dados por USICAMM y, no te los hacen válidos, es incongruente, entonces dices, tú me los das, pero tú, me los invalidas...sus criterios los cambian cada año para obstaculizar el acceso. (M01)

Se percibe que el ingreso a la docencia es complicado o difícil, porque se asocia a una imagen de un proceso fuertemente burocrático, donde la poca flexibilidad y la poca claridad, son componentes centrales. El estilo burocrático, en su concepción despectiva, pone énfasis la complicación de procedimientos y en la

rigidez (Riggs, 1979) y no precisamente, en el orden en el proceso. El USICAMM funciona, pero caóticamente. Y en esos términos, es que los docentes dudan de su legitimidad.

Los docentes perciben que la USICAMM modifica los criterios de ingreso al servicio educativo, con la intención de restringir su acceso. Y al cambiar, de manera constante las reglas del juego, fractura la continuidad, en materia de regulación de la carrera docente, fundamental en una política educativa, como la política de ingreso a la docencia.

5.1.3. La naturalización

La naturalización hace referencia a la imagen que construyeron los sujetos de algo en determinados momentos. El esquema figurativo adquiere plena integración en el sujeto en su forma de ver la realidad, lo cual, es resultado de una construcción social de la representación mental (Ibáñez, 2001: 187). La actitud de la comodidad aparece en el esquema figurativo del personal docente entrevistado en relación al ingreso a la docencia. En la naturalización la burocratización, la incertidumbre, la corrupción y las pocas expectativas de acreditar el examen, se normalizan. Por ejemplo, en términos de la burocratización, que el docente tiene que pasar, es natural, que sienta comodidad, por lo que ello implica, como lo refieren los siguientes testimonios:

Es mejor meter tus papeles mediante propuesta, lo malo es que ahora te piden los papeles cada cuatro meses y, lo hacen con la intención de no basificar, porque con la nueva ley, después de seis meses y un día, te tendrían que basificar, por eso lo hacen. Pero uno se acostumbra, por eso lo sigues haciendo, porque aunque es tedioso, es cómodo y garantía de que te llegue el nombramiento. (M01)

La docente entrevistada siente comodidad ante lo burocrático que pueda ser el proceso de ingreso a la docencia, debido a la certeza de recibir un nombramiento interino o temporal. Incluso, identifica que estos mecanismos se utilizan con la finalidad de no otorgar un nombramiento definitivo que genere el reconocimiento de ciertos derechos laborales en los docentes. En consecuencia, el personal docente

entrevistado percibe, que presentar un examen, no es certeza de recibir un nombramiento, como se refiere a continuación:

El presentar un examen te puede garantizar o no, una plaza. Con USICAMM, no sabes cuantas horas, la materia y el tipo de nombramiento que te va a dar. Un compañero, tuvo que realizar el examen nuevamente, porque no le llamaron nunca. (M03)

Presentar el examen es complicado, desde la plataforma, no sirve. No pasaría el examen y si lo paso, me quedaré en la lista de espera, mejor meto mis papeles por medio de la propuesta. (M02)

El ingreso al servicio educativo a través de la política del mérito, se diluye en su implementación (desde lo técnico, como el uso de la plataforma) y, no sólo en las pocas expectativas que el docente pueda tener de acreditarlo. Los docentes perciben que el USICAMM, es una institución poco confiable y con reglas ambiguas (que no respetan el perfil, por lo tanto, la ley), que genera más incertidumbre que certidumbre. Aunque hay que referir, que en los lineamientos normativos de la LGSCMM se señala, características de su implementación, como la vigencia de los resultados de los docentes. En ese sentido, se naturaliza, que la institución responsable de regular el ingreso al servicio educativo, no puede generar certeza en el proceso y, que lo más cómodo sería ingresar por propuesta oficial, aunque sea a través de mecanismos discrecionales u opacos, como se refiere a continuación:

La corrupción es parte de nuestra cultura, en todos lados existe. El ingreso al servicio educativo se da por palancas, por los conocidos o las relaciones sociales que tengas, si no tienes no te ayudan a obtener una plaza (H01).

Si no te llevas bien con los directivos o el supervisor, no meten tus papeles. Las oportunidades no son las mismas para todos, porque si no te llevas bien, no te dan nada. (M02)

Si te llevas bien con las autoridades, te apoyan y esconden las horas, para que no envíen a nadie y te puedan proponer. (M01)

Para aquellos que llegan con palancas, se retienen los mejores nombramientos y el mayor número de horas. (M03)

La corrupción se naturaliza, es parte de nuestra "cultura". El ingreso a la docencia por mecanismos opacos no sólo es una práctica común y cotidiana, es una acción "privilegiada" a la que no todos tienen acceso, sólo aquellos que han establecido una buena relación social, con personas con una posición de poder, que puedan ocultar o retener información pública, como las vacantes docentes. Ello, permite ingresar al docente al servicio educativo en ciertas condiciones favorables como: ingresar sin realizar examen; sin cumplir con el perfil docente, obtener un mayor número de horas; obtener plazas que no se publican en las convocatorias oficiales estatales, como la de orientador, entre otras.

5.2. El anclaje

El anclaje consiste en la integración de la información de un objeto, dentro del pensamiento, tal como está constituido. El anclaje permite, con el sistema preexistente dar sentido e interpretación a los nuevos objetos que aparecen dentro del cuerpo social (Ibáñez, 2001, 188). El anclaje se constituye a partir de tres aspectos básicos de la representación: a) la asignación de sentido, b) el enraizamiento y, c) la instrumentalización del saber (Jodelet, 1986).

5.2.1. La asignación de sentido

La asignación de sentido hace referencia a cuando *"el grupo expresa sus contornos e identidad a través del sentido que le confiere a su representación"* (Jodelet, 1986: 487). Por ejemplo, el ingreso al servicio educativo, se articula con los significados que los docentes entrevistados, tienen en relación con la política para seleccionar y captar a los mejores docentes, con la práctica docente y con la formación docente.

Contratar a los maestros, no sólo por examen, sino por su desempeño en el aula, por una evaluación de sus directivos, por observaciones de clase, una evaluación en la práctica. (M01)

El problema de ingresar por la vía oficial, es que muchas veces no se cumple con el perfil, entras por tus relaciones, los perjudicados son los niños, porque

no sabemos enseñarles, nuestra educación no se merece eso, pero es así. (M02)

En el ingreso se debería de aplicar los filtros a todos, no sólo a algunos, porque los que tienen las conexiones, a ellos no se les aplica, que se nos den buenas horas, por eso hiciste un examen que acreditaste, no podemos vivir del amor a la docencia. (M03)

El USICAMM es la mejor vía para ingresar, porque es por examen, se demuestra que sabes, pero yo, que no sé de educación, es mejor por propuesta. (H01)

El perfil favorece a la educación, aunque a los docentes que quieren ingresar y que no lo tengan, no. (M05)

El ingreso al servicio educativo de acuerdo con lo que refiere el personal docente entrevistado, no se puede reducir a las opciones existentes para incorporarse a la docencia, sino que es más amplio, tiene que ver con una política basada en la calidad educativa. El pretender cumplir con cierto perfil docente, que garantice que se tienen los conocimientos y habilidades necesarias para poder desempeñar la función, es percibir, que se necesitan los mejores docentes. El que se señale que un docente que acreditó su examen y que ingresa a través del mérito, le correspondería laborar en condiciones más favorables, como obtener un mayor número de horas, es parte de percibir a un docente de calidad. El ingreso a la docencia no se limita a la aplicación de un examen, tampoco lo anula, lo complementa con otros recursos.

5.2.2. Enraizamiento

El enraizamiento consiste "*en que el sistema de representación, proporciona los marcos, las señales a través de la que el anclaje clasificará dentro de lo familiar y explicará de una forma familiar*" (Jodelet, 1986: 491). En este sentido, cuando el personal docente entrevistado utiliza el enraizamiento, hace que el ingreso al servicio educativo cambie de forma moderada y, los docentes, lo hagan familiar. El personal docente entrevistado refirió lo siguiente:

Nos dijeron que, si apoyamos en las campañas políticas, nos van a apoyar en las propuestas y en la basificación, entonces sí apoyo. Uno tiene la ilusión de la contratación y la basificación, entonces, nuevamente apoyamos (M01). Ingresar antes por la vía oficial era lo más conveniente, ahora ya te limitan mucho, ahora es mejor buscar otra vía como la sindical o el examen, hay que buscar otras opciones en estos tiempos. (M04)

Antes por mi forma de pensar, decía que el examen era lo ideal y la única vía, ahora ya no, si puedo ingresar por otra vía, adelante, lo haría. (M03)

El personal entrevistado conoce las vías de ingreso al servicio educativo y, cuando percibe que la opción de ingreso ya no genera certidumbre, recurre a acciones que puedan garantizar su cumplimiento, como pensar en cambiar de opción o tener una participación política para obtener un nombramiento. El ingreso a la docencia se ancla con una práctica política que es familiar para la docente (que ya la llevo a cabo en otros momentos) y que es garantía para recibir ciertos beneficios. Lo que miran los docentes en las opciones de ingreso es su factibilidad, no que sea lo más idóneo. Lo que interesa es tener un nombramiento para laborar y que dé cierta estabilidad laboral, aunque sea momentánea; no la vía de ingreso.

5.2.3. Instrumentalización del saber

La instrumentalización del saber hace alusión a "*los elementos de la representación social que contribuyen a construir relaciones sociales*" (Jodelet, 1986: 487). Con respecto al ingreso al servicio educativo (objeto de representación), el personal docente construye relaciones sociales. En los siguientes fragmentos aparecen las construcciones sociales que realizan los docentes para garantizar su acceso a la docencia:

Mantengo buena relación con mi directora, mi supervisora y mi auxiliar; porque ellos son los que me proponen y protegen mis horas, entonces tengo que tener una buena relación con ellos. (M01)

Cubrí horas sin nombramiento, sólo mediante el acuerdo interno entre la directora y la supervisora, eso me ayudo para que me siguieran apoyando en mi propuesta, al final, lo que quieres es eso. (M05)

Obtener un nombramiento por la parte oficial, ya no es garantía, ahora mejor a buscarle por la vía sindical o ponerte a estudiar y realizar el examen en USICAMM. (M04)

El personal docente entrevistado busca garantizar su ingreso al servicio educativo mediante ciertos mecanismos como: a) mantener buenas relaciones sociales con las autoridades educativas, que tienen la facultad y el poder para realizar propuestas de docentes, b) llevar a cabo la función docente en un recinto escolar, a través de una negociación interna entre autoridades educativas y, no de manera legítima, sin un nombramiento que expida la autoridad estatal competente y c) buscar el ingreso a la docencia a través de otros organismos como el sindicato o USICAMM. Lo importante para el personal docente entrevistado es que se pueda incorporar al servicio educativo y, para ello, se apoya de estrategias formales e informales. Es importante referir; por un lado, que el docente fortalece las relaciones existentes, porque son las que garantizan el éxito de obtener un nombramiento; por el otro, genera y construye relaciones nuevas y, desecha la que no percibe útil, en ese momento.

6. Conclusiones

La presente investigación tuvo como propósito conocer y documentar los motivos que consideran algunos docentes, que ingresaron al servicio educativo en el Estado de México durante la reforma educativa 2013 o 2019, para elegir una u otra vía de ingreso. Los motivos que impulsan a los docentes en la elección de determinada opción son múltiples, en ocasiones paradójicos, pero comparten un elemento en común: garantizar el ingreso a la docencia.

Para el personal docente entrevistado el ingreso al servicio educativo, es factible, mediante las tres vías de incorporación: oficial, sindical y USICAMM. Garantizan el otorgamiento de un nombramiento al docente bajo ciertas condiciones de normativas o de negociación social y política como: ser egresado normalista,

pues la LGSCMM les otorga preferencia y ventaja sobre los otros aspirantes y cumplir con los requisitos que demandan los lineamientos normativos; mantener buenas relaciones sociales con las autoridades educativas que tienen la facultad y poder de realizar propuestas docentes; tener contactos o "palancas" en el sindicato, la vía oficial o en el USICAMM.

Sin embargo, aunque es factible, es burocrático, lo que lo hace difícil y complicado. Parece que el objetivo es tener el control de la política de ingreso a la docencia y, para eso se apoyan, de la fragilidad y debilidad que existe en términos técnicos, de un sistema de información y gestión del sistema educativo nacional, además de la omisión y violación a los lineamientos normativos que regulan el ingreso al servicio educativo. El control va, en el caso de ingreso a través de USICAMM, desde el mal funcionamiento de la plataforma, hasta el no recibir documentación que el mismo organismo emite o, "retener o esconder" plazas docentes, con mejores condiciones (mayor número de horas) para recomendados. Cuestión similar pasa con las autoridades educativas oficiales, que no reportan las horas vacantes que existen en sus instituciones a cargo, con la finalidad de beneficiar a ciertos docentes. El control y la opacidad en la información de las vacantes, tan caótico y poco sistemático.

De esta manera, la política de ingreso a la docencia, se vuelve una política "azarosa", de suerte y voluntariosa. Como bien, puedes incorporarte al servicio educativo, sin cumplir con los requisitos que los lineamientos normativos demandan, como no ingresar o volver a realizar todo el proceso, aunque cumplas con todos los requisitos o, estar en las mejores posiciones en la lista del orden de prelación y no obtener una plaza docente con buenas condiciones. Incluso, es de voluntades, si las autoridades educativas quieren ingresar la propuesta del docente o no.

La política de ingreso a la docencia, a través del mérito, se diluye con lo anterior. El personal docente entrevistado reconoce que el acceso a la docencia, a través de una evaluación, sería lo más pertinente, pero no se anima a realizar el examen, por considerarlo complicado. Además, no hay credibilidad en el

USICAMM, organismo que se encarga de regular y vigilar el proceso de ingreso a la docencia. En ese sentido, se cree más en las relaciones que se establecen con los actores que pueden apoyar a obtener un nombramiento, que en las instituciones. En este sentido, el personal docente trata de ratificar las buenas relaciones que establece con ciertos actores de poder, para conseguir lo que se propone: ingresar a la docencia. O incluso, construir nuevas relaciones con otros actores.

En suma, la política de ingreso a la docencia es una "política de suerte", que no tiene como finalidad captar a los mejores docentes ni dar la oportunidad a todos, pues sólo aquellos que establecen relaciones sociales, con ciertos actores con poder, son los que suelen tener las mejores condiciones laborales (un nombramiento de base y un mayor número de horas). La política de ingreso a la docencia, tiene problemas en su implantación. El proceso es ambiguo, paradójico, opaco y poco sistemático. Por ello, se vuelve estratégico para los docentes, ellos utilizan diversos recursos para obtener lo que desean.

Referencias bibliográficas

- Arnaut, A. (1998). Los maestros de educación primaria en el siglo XX. En P. Latapí (Coord.), *Un siglo de educación en México, tomo II* (pp. 347-365). Fondo de Cultura Económica.
- Ball, S. (2012). *Global Education inc: New Policy Network and Neo-Liberal Imaginary*. Routledge.
- Barrera, I. (2009). El Primer Concurso Nacional Público de Oposición para el Otorgamiento de Plazas Docentes (Ciclo 2008-2009). En D. Calderón (Coord.), *Contra la Pared. Estado de la Educación en México 2009* (118-113). Mexicanos Primero. Disponible en <https://acortar.link/1iVTmV>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Art. 123. 1963*, (México). Disponible en <https://acortar.link/MIRtvZ>

- Cuevas, Y. (2017). Representaciones sociales de un grupo de docentes de la Ciudad de México sobre la evaluación del desempeño docente. *Revista de Sociología de la Educación*, 10 (3), 486-501.
- Cuevas, Y. (2021). Sistema de carrera docente 2019 en México para maestros de educación primaria. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 26 (89), 475-502.
- Cuevas, Y. y Rangel, K. (2019). Análisis de la carrera docente en la educación primaria en México: entre el credencialismo y la meritocracia. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 27 (44), 1-25.
- Diario Oficial de la Federación (2013). Ley General del Servicio Profesional Docente. *Diario Oficial*. México, 3 de septiembre de 2013. Disponible en <https://acortar.link/UyfoD3>
- Diario Oficial de la Federación (2019). Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros. *Diario Oficial*. México, 30 de septiembre del 2019. Disponible en <https://acortar.link/I9sbZ1>
- El Financiero (13 de septiembre del 2017). La entrega de plazas aún no es transparente y enfrenta resistencias: INEE. *El Financiero*. Disponible en <https://acortar.link/Id6cOA>
- Expansión Política (19 de abril del 2023). La SEP va por ocultar datos de educación y nómina docente; alertan por opacidad. *Expansión Política*. Disponible en <https://acortar.link/3OPWQ1>
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Morata.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Jodelet, D. (1986). La representación social: fenómenos, concepto y teoría. En S. Moscovici (Coord.), *Psicología social II: Pensamiento y vida social. Psicología y problemas sociales* (pp. 469-495). Paidós.
- Jodelet, D. (2000). Representaciones sociales: contribución a un saber sociocultural sin fronteras. En D. Jodelet y A. Guerrero (Coords.), *Develando la cultura:*

- estudios en representaciones sociales* (pp. 7-30). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ibáñez, T. (2001). Representaciones sociales, teoría y método. En T. Ibáñez, (Coord.), *Psicología social construccionista* (pp. 153-208). Universidad de Guadalajara.
- Mexicanos Primero (2018). *La escuela que queremos: estado de la educación en México*. México: Mexicanos Primero. Disponible en <https://acortar.link/TCBN40>
- Montaño, L. (2005). *La formación del docente actual de las escuelas secundarias generales en el Distrito Federal. Caminos para la docencia* [Tesis de Maestría en Desarrollo Educativo]. México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Moscovici, S. (2000). *Social representations. Explorations in Social Psychology*. Polity Press.
- Muñoz, A. (8 de junio del 2022). Pluralidad de organizaciones sindicales en la educación y ausencia de libertad sindical. *Nexos*. Disponible en <https://acortar.link/Ons9oU>
- Murillo, J. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*. Chile: OREALC-UNESCO.
- Ornelas, C. (2008). El SNTE, Elba Esther Gordillo y el gobierno de Calderón. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 13(37), 445-469.
- Ornelas, C. (2023). La comodidad del corporativismo. *Revista Aula*, 2, 3-4.
- OCDE (2005). *Le rôle crucial des enseignants: Attirer, former et retenir des enseignants de qualité*. OCDE.
- OCDE (2011). *Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos docentes: Consideraciones para México*. OCDE.
- Popkewitz, T. (1994). Política, conocimiento y poder: algunas cuestiones para el estudio de las reformas educativas. *Revista de Educación*, 2, 103-137.
- Riggs, F. (1979). Evolución de los significados del término burocracia. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, XXXI (4), 89-101.

Rogel, R. (2004). *Laberintos de la descentralización*. Gernika.

Sandoval, E. (2004). *La trama de la escuela secundaria Institución, relaciones y saberes*. Plaza y Valdés-UPN.

Secretaría de Educación Pública (SEP) (2020). *Reporte de indicadores educativos. Indicadores y pronósticos educativos*. Disponible en <https://bit.ly/3jguA5P>

Secretaría de Educación Pública (SEP) (2022). *Más de 53 mil docentes de la Ciudad de México basificados en lo que va de la administración federal*. Disponible en <https://acortar.link/M7CtT8>

UNESCO (2014). *Enseñanza y aprendizaje: lograr la calidad para todos*. UNESCO.

Fecha de recepción: 2 de agosto de 2023

Fecha de aceptación: 2 de octubre de 2023



Revista Educación, Política y Sociedad (ISSN 2445-4109) está distribuida bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)