



LA ORGANIZACIÓN Y DINÁMICA DE LAS ESCUELAS CON LA CONTRATACIÓN DE DOCENTES EN EL MARCO DE LA REFORMA EDUCATIVA

Daniel Alarcón Nakamura

Centro de Investigación y Docencia de Chihuahua, Chih., México.

Araceli Pulido Hernández

CBTIS 128 en Cd. Juárez Chih., México.

Salvador Ruiz López

Centro de Investigación y Docencia de Chihuahua, Chih., México.

Área temática: A.10) Política y gestión de la educación.

Línea temática: Marcos legales.

Tipo de ponencia: Reporte final de investigación.

Resumen:

En el nuevo ciclo de reformas que inició en el siglo XXI, la educación pública mexicana ha estado sujeta a una serie de transformaciones de diversa índole en todos los niveles del Sistema Educativo.

La Educación Media Superior se encuentra también, en un proceso de transformación con la puesta en marcha de la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS), donde pareciera que todo está contemplado y resuelto, pero con la información recabada dentro de las escuelas se encontró que esto no sucede con la prontitud que se requiere al inicio de cada ciclo escolar, pues los mecanismos para el ingreso establecidos por el Servicio Profesional Docente no siempre cuenta con suficientes maestros “idóneos” para cubrir las plazas vacantes, además de que la autorización para realizar contratos por interinato no se recibe de manera inmediata y las instituciones educativas no pueden contratar por su cuenta nuevos docentes.

Ante este escenario, se requiere de información que permita construir una visión panorámica acerca de las experiencias que se están viviendo en las escuelas; es necesario reunir evidencias relacionadas con los cambios y las adecuaciones que realizan los centros escolares a partir de las modificaciones laborales que han sufrido, originados por los requerimientos en la implementación de la Ley General del Servicio Profesional Docente.

La metodología llevada a cabo en esta investigación es un enfoque cualitativo, donde mediante el método etnográfico se recabo la información mediante registros de observación, la entrevista semi-estructurada, grupos focales, que permitieron la recopilación de los datos necesarios.

Palabras claves: Reforma Educativa, Educación Media Superior, Profesores.

Introducción

En México, las reformas en educación implican cambios en varios aspectos y tareas: el currículo, la organización, infraestructura y equipamiento, el marco normativo, la práctica educativa, las funciones directivas, los procesos de formación continua, así como los mecanismos de información, comunicación y participación de docentes, directivos, autoridades educativas, madres y padres de familia.

El discurso político actual acerca de la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) emprendida por la Administración Federal 2013-2018, se centra básicamente en la evaluación y hace referencia a una “educación de calidad” que permita que los niños y jóvenes del país tengan una formación integral apropiada para las épocas que les está tocando vivir, razón aparente por la cual se estableció un sistema de evaluación de maestros en servicio y de selección de nuevos docentes para asegurar esta calidad. Los hechos parecen contradecir esta situación, pues tal parece que a medida que la nueva normatividad se ha ido implementando, la “formación integral” a la que se hace referencia queda como meta lejana, pues independientemente de la mucha o poca efectividad de los nuevos programas curriculares, la falta de maestros hace imposible que esta se haga realidad.

Los profesores que van cumpliendo los años de servicio y de edad requeridos por la ley deciden jubilarse o pensionarse, sin que eso, hasta hace poco, causara desequilibrio en la forma como se organizan las actividades educativas dentro del plantel, pues era relativamente sencillo contratar personal nuevo o aumentar las horas de servicio a un maestro ya contratado.

Sin embargo con las nuevas disposiciones legales, esto ya no es una solución posible, pues el aumentar las horas de servicio al personal con plaza, requiere aprobar el proceso de evaluación de permanencia en la categoría de bueno o más alto y la contratación se da solamente a aquellos aspirantes que han resultado idóneos en el examen de selección, pues además de que no todos los aspirantes obtienen resultados aprobatorios, los que alcanzan esta categoría llegan para impartir únicamente la asignatura para la cual aplicaron en la evaluación.

Lo cierto es que cada vez se acrecienta más la problemática de tener grupos sin maestro en horas que deberían tener clases y las instituciones no parecen tener alguna solución inmediata. Como consecuencia de esto, se están generando situaciones tanto en la dinámica escolar como en la forma de distribuir el trabajo entre los docentes, lo que crea inconformidad y tensión en el ambiente laboral, además de generar incertidumbre en los estudiantes con respecto a su formación académica.

Ante esta problemática nace la necesidad de profundizar sobre:

¿Cómo inciden los nuevos criterios oficiales para la contratación de docentes en la organización y dinámica cotidiana de los centros escolares?

Objetivo general

Describir las situaciones que se están generando dentro de la vida cotidiana de las escuelas por los criterios oficiales de contratación de maestros en el marco de la Reforma Educativa de Media Superior, desde la percepción de las autoridades escolares, maestros, estudiantes.

Ante este escenario, se requiere de información que permita construir una visión panorámica acerca de las experiencias que se están viviendo en las escuelas; es necesario reunir evidencias relacionadas con la amplitud de la brecha que separa las aspiraciones expresadas en el contenido de los documentos oficiales, de las prácticas, traducidas en decisiones y acciones que se llevan a cabo a nivel escolar. Asimismo una reconstrucción de la visión de los actores involucrados han tejido en torno a su quehacer cotidiano a partir de la implementación de estos procesos de cambio.

Desarrollo

El sustento de esta investigación está directamente relacionado con las situaciones generadas por las disposiciones legales impuestas por la reforma con respecto a la contratación de maestros, por lo que es indispensable definir los términos relacionados con esta y hacer referencia concreta a las leyes y acuerdos que se refieren a este aspecto, así como a los resultados que se han obtenido en los procesos de selección.

Definiciones

- a) Calidad de la Educación es la “cualidad de un sistema educativo que integra las dimensiones de relevancia, pertinencia, equidad, eficiencia, eficacia, impacto y suficiencia” (DOF, 2013b), según lo establecido por el INEE.
- b) Servicio Profesional Docente, de acuerdo a la ley INEE se entiende como: Conjunto de actividades y mecanismos para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio público educativo que imparta el Estado y el impulso a la formación continua, con la finalidad de garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades del personal con funciones de docencia, de dirección y de supervisión en la educación básica y media superior (DOF, 2013b).
- c) Evaluación, de acuerdo al artículo 6 de la ley del Instituto Nacional para la evaluación de la educación, la evaluación “consiste en la acción de emitir juicios de valor que resultan de comparar los resultados de una medición u observación de componentes, procesos o resultados del Sistema Educativo Nacional con un referente previamente establecido” (DOF, 2013b).
- d) Evaluación de desempeño: “acción realizada para medir la calidad y resultados de la función docente, directiva, de supervisión, de Asesoría Técnica Pedagógica o cualquier otra de naturaleza académica” (DOF, 2013a).

- e) **Idóneo:** En la página del Servicio Profesional Docente, se utiliza este término para referirse al sustentante “que obtenga, al menos, el nivel de desempeño II (N II) en todos y cada uno de los instrumentos de evaluación que lo constituyen, según se define en los lineamientos del concurso” (SEP, 2016).

Según este mismo documento el sustentante con nivel de desempeño II es aquel que “muestra un dominio suficiente y organizado de los conocimientos y habilidades que se juzgan indispensables para un adecuado desempeño docente”.

Antecedentes legales

Antes de mencionar las modificaciones legales que dieron origen a la nueva normatividad, cabe mencionar que en el Acuerdo de Cooperación México-OCDE (2010) para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas, se incluye como recomendación, entre otras cosas, que todas las plazas docentes deberán ser sometidas a concurso, lo que dejó el precedente para realizar adecuaciones en las leyes.

Posteriormente, se publica el acuerdo 442 por el que se establece el Sistema Nacional de Bachillerato en un Marco Curricular Común, donde se señala que “La evaluación es indispensable para verificar el desarrollo y despliegue de las competencias del MCC, así como para identificar las áreas para la consolidación del SNB. Para tal efecto se instrumentará un Sistema de Evaluación Integral para la mejora continua de la EMS”. (DOF, 2008)

Dentro de ese sistema de evaluación se considera, entre otras cosas, la evaluación para el ingreso a la educación media superior, que posteriormente se implementará conforme a lo explicado en los párrafos subsecuentes.

Para concretar lo anterior, en 23 febrero de 2013, se publicaron en el diario oficial las modificaciones del artículo 3º de la constitución política mexicana, en el que se incluyeron dos nuevas leyes secundarias: la Ley del Servicio Profesional Docente (LGSPD) y la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), mismas que vinieron transformar la manera de realizar la asignación de plazas para el personal docente.

En 2013, se publica el “Decreto por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente” en cuyo capítulo I, artículo 4, se define el marco general de educación de calidad como: “conjunto de perfiles, parámetros e indicadores que se establecen a fin de servir como referentes para los concursos de oposición y la evaluación obligatoria para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el Servicio” (DOF, 2013a), con lo que se entiende que la evaluación de aspirantes al sistema educativo, es un componente fundamental de la calidad educativa referida por la Reforma.

En el artículo 21 del capítulo III de la misma ley, se establece claramente que el ingreso a la educación básica y media superior se llevará a cabo mediante concursos de oposición, preferentemente anuales, que

garanticen la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias cuya responsabilidad se asigna al Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE) en el artículo 28, punto II, de la ley correspondiente a este organismo (DOF, 2013b) inaugurando con ello una etapa sin precedentes en la vida del magisterio.

Estrategia metodológica

La metodología llevada a cabo en esta investigación tiene sus bases en un paradigma interpretativo constructivista y un enfoque cualitativo, donde mediante el método etnográfico se recabó la información y mediante las técnicas de entrevista semi-estructurada, los registros de observación, los grupos focales, permitieron la recopilación de los datos necesarios. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, p. 605).

El proceso de recolección de datos se llevó a cabo durante el ciclo escolar 2016 – 2018, se realizó trabajo de campo en escuelas de educación media superior mediante la observación y entrevistas tanto a docentes como a informantes clave para saber cómo perciben el quehacer cotidiano en las instituciones.

Discusión de resultados

Para realizar el análisis de la información obtenida se agrupó en cuatro categorías tomando en cuenta los tópicos comunes a los que se referían. En cada categoría se trató de incluir observaciones y testimonios con el fin de tener una visión más amplia y la posibilidad de establecer algunas conclusiones.

I. Dificultad para cubrir las plazas vacantes

a) Por causa de los mecanismos propios del servicio profesional docente

El Dr. Ordorika había anticipado que la reforma traería algunas afectaciones: “La evaluación, que es la propuesta central —y podríamos decir casi única— de la que han dado en llamar reforma educativa, tendrá efectos en las nuevas contrataciones, en la promoción, en la carrera magisterial y en la remoción de maestros” (Rueda, Ordorika, & Gil, 2016).

El autor hace referencia, entre otras cosas, a los efectos en las contrataciones sin ahondar en ellos, pero considerando que son el origen de toda una serie de situaciones encontradas durante la búsqueda de información, se abordan en primera instancia.

Pues el Servicio Profesional Docente no siempre cuenta con suficientes docentes “idóneos” para cubrir las plazas vacantes, además de que la autorización para realizar contratos por interinato no se recibe de manera inmediata y las instituciones educativas no pueden contratar por su cuenta a nuevos docentes.

Otro problema con el que se enfrentan las escuelas de educación media superior, es que los maestros tienen que contar con el perfil especificado para cada asignatura, como se establece en el Título Segundo, Capítulo I de la Ley General del Servicio Profesional Docente. En situaciones como esta, los docentes que no cumplen con el perfil son asignados a otra área, quedando otras horas clase sin cubrir o quedando algunos docentes en la incertidumbre.

Otro problema encontrado es que los periodos son semestrales y las convocatorias son anuales. Referente a esto, la Ley General del Servicio Profesional Docente en el Artículo 21, Capítulo III del Título Segundo, establece que “El Ingreso al Servicio en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados, se llevará a cabo mediante concursos de oposición, preferentemente anuales.” (DOF, 2013a). De donde se desprende que los problemas se originan no solamente al inicio del año escolar marcado por la SEP, sino que se vive la misma situación dos veces al año.

Se encontró también que el gobierno recoge las plazas que quedan disponibles por jubilaciones, con la intención de reasignarlas de acuerdo a las leyes actuales, dado que la cantidad de horas autorizadas para un plantel es menor a las recogidas, se tendrá dificultad para cubrir todas las horas que se van quedando sin maestro por jubilaciones, generando circunstancias irregulares que no siempre son sencillas de solucionar.

b) Condiciones ofrecidas a los docentes de nuevo ingreso

Aunado a las circunstancias antes mencionadas existe otro factor que contribuye a la dificultad para cubrir las horas clase vacantes, relacionado con el proceso de otorgamiento de plazas que se define en la Ley General del Servicio Profesional Docente en el Artículo 22, donde puede sustentarse con el documento titulado *Disposiciones en Materia del Servicio Profesional Docente*, que establece que “Los participantes que obtuvieron resultados de No Idóneos, no podrán ingresar al servicio público educativo en el nivel educativo y/o asignatura que corresponde al tipo de evaluación en que participaron, hasta en tanto logre la calidad de Idóneo.” (SEP, 2017, p. 49).

Se puede observar que la aplicación de la reciente ley obstaculiza el proceso para cubrir las plazas vacantes en tiempo requerido, además de la falta de atractivo que representa para los aspirantes el hecho de tener que someterse a un proceso de ingreso y permanencia que no les garantiza estabilidad laboral ni económica.

Otro agravante asociado a este proceso es el sentimiento de que “la evaluación que pretenden realizar juega con las vidas y con las condiciones materiales y laborales de decenas de miles de maestros mexicanos” (Ordorika, en Rueda, 2016, p. 192). Esto sucede con docentes que cubren plazas con contratos de interinato, que se niegan a participar en el examen por temor a no salir idóneos y quedarse sin empleo o que simplemente no quieren pasar por el proceso establecido para el ingreso.

Los maestros a veces no quieren participar en el examen porque si salen no idóneos eso los imposibilita para cubrir cuando menos un interinato, esta afirmación puede sustentarse con el documento titulado *Disposiciones en Materia del Servicio Profesional Docente*, que establece que “Los participantes que obtuvieron resultados de No Idóneos, no podrán ingresar al servicio público educativo en el nivel educativo y/o asignatura que corresponde al tipo de evaluación en que participaron, hasta en tanto logre la calidad de Idóneo.” (SEP, 2017, p. 49).

c) *Plazas sin cubrir en los planteles educativos*

Ya sea que no se cuente con suficientes maestros que obtuvieron resultado idóneo en el concurso de oposición o que los aspirantes rechacen las plazas, la información muestra que hubo planteles en los que se inició el ciclo escolar con uno o incluso con dos grupos sin maestro, o bien algún grupo sin docente asignado durante periodos intermitentes, teniendo diferentes maestros en un solo ciclo,

Al entrevistar estudiantes que ya habían vivido la experiencia de tener una o varias asignaturas sin maestro, se obtuvo información más o menos similar a la obtenida con docentes y autoridades educativas, con algunas variantes, o agregando detalles.

Este es el panorama que viven en las escuelas de educación media superior, dejando grupos desatendidos bajo la responsabilidad de las autoridades de cada escuela que además de insistir a las autoridades del Servicio Profesional Docente que envíen los recursos faltantes y esperar respuesta, casi nada pueden hacer para resolverlo.

Finalmente se puede decir que resulta un tanto contradictorio que por un lado la misma ley establece en su Acuerdo no. 711 como parte de las condiciones de normalidad mínima escolar que “Todos los grupos disponen de personal docente la totalidad de los días del ciclo escolar.” (DOF, 2013c), y por otro es la propia ley la que no permite operar dentro del marco legal, al establecer mecanismos de ingreso que complican la operación de los centros escolares con el 100% del personal que requieren para hacerlo.

2. **Lo que se hace en las instituciones**

a) *Lo que dicen los docentes y las autoridades escolares*

Tal parece que en esta categoría, las autoridades escolares tratan de minimizar las consecuencias ocasionadas por el problema de no poder cubrir las plazas vacantes, pues son muy diversas las acciones que se están llevando a cabo, según lo manifestaron los hallazgos sobre este asunto.

Mientras en algunas escuelas se tiene la forma de pagar un maestro con recursos propios o de la mesa directiva, en algunas otras se han tomado otras medidas, de las cuales llama la atención el interés de los maestros de una escuela por no dejar los grupos desatendidos.

Otras veces las escuelas realizan actividades para recabar dinero para pagar a los maestros, también mientras los alumnos tenían educación física, el maestro cubría a un grupo sin maestro. En otros casos, se involucra al personal administrativo o a los prefectos para atender a los grupos solos.

Los mencionados son algunos casos en los que se hace lo posible por atender a los estudiantes, pero en algunos otros, donde la cantidad de horas con maestros faltantes a veces rebasa la capacidad de dar solución inmediata a todas ellas, simplemente se les dejan las horas libres a los alumnos.

Se destaca la participación de los maestros realizando funciones que no son parte de su responsabilidad, para resolver un problema que debería ser resuelto por las autoridades del Servicio Profesional Docente.

b) Lo que se hace según los alumnos

Al entrevistar estudiantes que ya habían vivido la experiencia de tener una o varias asignaturas sin maestro, se obtuvo información más o menos similar a la obtenida con docentes y autoridades educativas, con algunas variantes, o agregando detalles.

En algunos casos, comentaron que no fueron atendidos en el periodo donde no tuvieron maestro, uno de los estudiantes al preguntársele sobre lo que hacían las autoridades escolares al respecto, dijo: “nomás nos dicen que no nos quedemos en los pasillos o que nos metamos al salón o que nos vayamos a la cafetería o a las canchas”.

Comentario en el que se refleja la dificultad a la que a veces se enfrentan las escuelas para encontrar personas que quieran cubrir las plazas vacantes con interinatos, viéndose en la necesidad de contratar personal que no siempre tiene la disponibilidad de tiempo requerida.

Otros comentarios se hicieron en el sentido de que los maestros que llegaron para cubrir las horas libres desconocían la materia y no les impartieron los contenidos propios de la misma.

La información proporcionada por los estudiantes no contradice lo dicho por los docentes, antes bien, le agregó detalles, de acuerdo a sus vivencias y puntos de vista, además coincide en el sentido de que en algunas ocasiones se les asigna un maestro contratado por interinato un tiempo después de iniciado el ciclo escolar y que pasaron algún período de tiempo con horas libres por carecer de maestro.

3. Qué sucede con los estudiantes cuando tienen horas sin maestro

En la sección anterior se encontró que no siempre es posible atender a los grupos que se quedan sin maestro, por lo que surgió la inquietud de investigar a qué dedicaban este tiempo los estudiantes y si tendría alguna implicación dentro de su cotidianidad, para responder esto, se realizaron entrevistas focales en educación media superior, por ser este nivel uno de los que presentan esta situación de manera recurrente.

a) Cómo lo viven los estudiantes

Los comentarios de los estudiantes giran en torno a que dedican su tiempo a comer en la cafetería, a jugar fútbol, a caminar en la escuela, a platicar con sus compañeros o bien a realizar alguna tarea pendiente, Este comentario, resume lo dicho por el resto de los estudiantes, que realizan una o varias de esas actividades dependiendo de su interés. Independientemente de cómo pasen el tiempo, varios comentarios reflejaron aburrimiento y cierta preocupación con los momentos que les ha tocado vivir, como comentó una de las alumnas entrevistadas.

b) Escenarios que se generan

Las entrevistas con estudiantes, mostraron además del aburrimiento y la preocupación que pudiera sentir cada uno de manera individual, no son las únicas implicaciones que ha tenido en los grupos la falta de maestros. De manera grupal también se han originado algunas circunstancias como la que se transcribe.

Este es uno de los escenarios que se han originado en los salones de clase provocado tal vez por la ansiedad de estar esperando en el salón sin un objetivo adicional al de pasar el tiempo hasta que se llegue la hora de la siguiente clase en la que sí tienen maestro. Los comentarios mostraron que algunas veces, esto también tiene repercusiones en las clases que siguen a las horas libres:

Y en general, comentan que en las horas sin maestro, se origina más desorden en los grupos, como comentaron dos estudiantes.

Sería inadecuado decir que las repercusiones que la reforma educativa en materia laboral ha tenido en los centros escolares se reducen a tener alumnos desatendidos y algunos eventos de indisciplina. Es de suponerse que estas, a su vez, tienen influencia en el logro de los aprendizajes esperados, pero esto se aborda en el siguiente punto.

4. Repercusiones en la concreción de los objetivos de aprendizaje

a) Tiempo insuficiente para cubrir los contenidos

Una de las consecuencias naturales de no poder empezar el ciclo escolar con en la fecha establecida es la dificultad para cubrir los contenidos en tiempo y forma y se debe que adecuarlos a un período menor al indicado por el calendario escolar, y esto incide directamente en los aprendizajes de los alumnos, pero no es la única forma en que la calidad de los resultados del ciclo escolar se ve afectada, pues también comentaron que no siempre los maestros contratados por interinato son los más adecuados.

La anterior es una experiencia compartida por uno de los docentes entrevistados. Como este, hay otros comentarios en ese sentido expresados tanto por maestros como estudiantes, que a mi parecer agravan la problemática escolar originada por la tardía contratación de maestros.

Considerando las vivencias relatadas por ambas partes, se puede apreciar que por lo menos en los aspectos hasta aquí analizados, la aplicación de la reforma laboral está obstaculizando el logro de las condiciones mínimas para lograr una educación de calidad y por consiguiente la garantía de los derechos de los niños, niñas y adolescentes de México.

Conclusiones

Se observó que en las escuelas están haciendo lo posible por no desatender el derecho de los jóvenes a la educación, solo en los casos donde la cantidad de maestros faltantes excede los recursos humanos y económicos de los planteles, se están dejando los grupos solos.

A veces es la actividad de los maestros se ve alterada, pues tienen que atender por turnos algún grupo adicional al que le corresponde o realizar actividades para obtener recursos económicos y realizar el pago a un maestro externo. Otras veces, los prefectos tienen que dejar sus responsabilidades normales para estar al frente de un grupo asignando actividades a los estudiantes.

Pero en todas estas circunstancias, son los estudiantes los que mayormente están resintiendo las consecuencias, al tener que asimilar en unas cuantas semanas, un temario diseñado para cubrirse en un periodo escolar completo.

Referencias

DOF, 1992. Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica. México, D.F.: Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de Mayo de 1992.

DOF, 2008. ACUERDO número 442 por el que se establece el Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad., México, D.F.: Recuperado el 22 de febrero de 2017 en http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5061936&fecha=26/09/2008.

DOF, 2013. DECRETO por el que se reforman los artículos 3o. en sus fracciones III, VII y VIII; y 73, fracción XXV, y se adiciona un párrafo tercero, un inciso d) al párrafo segundo de la fracción II y una fracción IX al artículo 3o. de la Constitución Política de lo. México, D.F.: Recuperado el 12 de septiembre de 2010 en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5288919&fecha=26/02/2013.

DOF, 2013a. Decreto por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente, Cd. de México: Recuperado el 10 de septiembre de 2017 en <http://www.dof.gob.mx>.

DOF, 2013b. DECRETO por el que se expide la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación., México, D.F.: Recuperado el 7 de septiembre de 2018 en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313842&fecha=11/09/2013.

DOF, 2013c. ACUERDO número 711 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa para la Inclusión y la Equidad Educativa., México, D.F.: Recuperado el 6 de mayo de 2018 en http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5328358&fecha=28/12/2013.

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. 2014. Metodología de la Investigación, México, D.F.: Mc Graw Hill.

Rueda, B., Ordorica, I. & Gil, M. y. R. R., 2016. Reforma Educativa y Evaluación Docente: El debate, México, D.F.: Perfiles Educativos, XXVIII (151), 190-206. Recuperado el 3 de abril de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000100190&lng=es&tlng=es.

SEP, 2016. Criterios básicos para calificar a los sustentantes, Sistema nacional de registro del servicio profesional docente. , México, D.F.: Revisado el 10 de octubre de 2012 en http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/ba/ingreso/criterios_basicos/.

SEP, 2017. Disposiciones en Materia de Servicio Profesional Docente, México, D.F.: Recuperado el 4 de abril de 2018 en http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/general/docs/2017/Disposiciones_CNSPD_2017.pdf.