

## Condiciones de empleabilidad de docentes noveles de la Licenciatura en Educación Primaria: Caso de Escuela Normal de Valle de Bravo.

Employability conditions of novice teachers with a bachelor's degree in Primary School Education: the case of the Normal School from Valle de Bravo.

Annie Brisnafema Posadas Miralrio<sup>1</sup>

Ileri Báez Chávez<sup>2</sup>

Erika Cortés Severiano<sup>3</sup>

Recibido: 02/12/2023

Revisado: 12/06/2024

Aceptado: 21/06/2024

Revista RELEP, Educación y Pedagogía en Latinoamérica.

Disponible en:

<https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relep/index>

<https://doi.org/10.46990/relep.2024.6.3.1570>



### Resumen

Derivado del Programa de Seguimiento Institucional de Egresados (PISE), de la Escuela Normal de Valle de Bravo, se presentan resultados parciales de la investigación con el objetivo de identificar las condiciones de empleabilidad de los docentes noveles de las generaciones 2018-2022 y 2019-2023, así como las implicaciones que tiene la asignación de códigos emitidos por la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (USICAMM), cuyos hallazgos alertan de un proceso de contratación punitivo que ha generado, entre los normalistas, frustración, incertidumbre, desconfianza, renuncia y un evidente incremento de desempleo.

### Palabras clave

Docentes noveles, egresados, empleabilidad, formación inicial docente.

### Abstract

Derived from the Institutional Graduate Follow-up Program (Programa de Seguimiento Institucional de Egresados - PISE), the Normal School of Valle de Bravo, partial results of this investigation were presented with the objective of identifying the employability conditions of novice teachers who graduated in 2018-2022 and 2019-2023, as well as the implications brought by the assignment of codes issued by the Unit of the System for the Career of Teachers (Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros - USICAMM). Findings alert of a punitive hiring process which has brought about frustration, uncertainty, distrust, job resignation and an evident increase in unemployment.

## Keywords

Novice teachers, graduates, employability, initial teacher training

## Introducción

El Plan de Estudios 2018 de la licenciatura en Educación Primaria, “se sustenta en las tendencias más recientes de la formación docente (...), en perspectivas teórico-metodológicas de las disciplinas que son objeto de enseñanza en la educación básica y de aquellas que explican el proceso educativo” (pág. 7); considera en su planteamiento curricular:

[...] los desafíos que enfrenta la formación de maestros en las Escuelas Normales, en tanto instituciones de educación superior; en la naturaleza y desarrollo de las prácticas pedagógicas actuales y las emergentes, ante los nuevos problemas que el maestro enfrenta como resultado de los múltiples cambios que en lo social, cultural, económico, tecnológico y educativo experimenta nuestra sociedad e impactan de manera notable en el servicio educativo, en las instituciones y en los propios profesionales de la educación. Asimismo, se sostiene en los marcos normativos y pedagógicos establecidos en el Modelo Educativo para la Educación Obligatoria (SEP, 2018, pág 7).

Desde el diseño curricular para docentes en México, la formación inicial recupera las tendencias recientes de formación, las metodologías vigentes, el desarrollo de prácticas pedagógicas actuales y emergentes y los marcos normativos, elementos que enmarcan las mallas curriculares y dan sentido a todo el proceso formativo.

Al igual que en otros países sudamericanos, como es el caso de Venezuela, por sólo citar uno: “la formación inicial del docente debe dar las pautas fundamentales del oficio de enseñante y del proceso de vinculación de la enseñanza con los problemas sociales y económicos de las comunidades, y que deben tener sus propias experiencias en la aplicación de la competencia transversal del trabajo” (Rivera y Cárdenas, 2003, p. 335). En ambos casos, la preocupación formativa de los futuros docentes está centrada en ofrecer elementos que les permitan más tarde desempeñarse laboralmente.

Cuando los egresados de la licenciatura en Educación Primaria, que es el caso que nos ocupa, terminan sus estudios, se enfrentan a un sistema de rendición de cuentas, donde se valoran resultados derivados de los procesos formativos que debió lograr como estudiante, pero curiosamente no se evalúa el perfil de egreso en el cual se formó, sino que se enfrenta a la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, comúnmente llamado USICAMM, cuyos elementos de valoración se han ido modificando. Entonces, cuando los egresados desean ejercer su profesión,

los principios de la evaluación que teórica, metodológica y didácticamente analizaron, y argumentaron para su pertinente aplicación en el proceso de enseñanza y de aprendizaje en la educación básica, son trastocados.

Fundamentalmente, los egresados saben que existen tres momentos de la evaluación: diagnóstica, formativa y sumativa. Por la forma en que se lleva a cabo, la evaluación formativa es nodal, pues está centrada en logros durante los procedimientos pedagógicos y se efectúa paso a paso, día a día, y permite que cada estudiante mejore respecto de sus propios logros. En contraposición de una evaluación punitiva, que de manera inequitativa, se aplica a todos los estudiantes con un mismo parámetro y cuyos resultados se plasman en una calificación numérica.

Las dimensiones social, filosófica, epistemológica, psicopedagógica, profesional e institucional, quedan a un lado, cuando un egresado “debe concursar” por ganar un lugar en el Servicio Profesional Docente y demostrar no sólo que sabe enseñar, sino con credenciales “mostrar que es mejor que los demás”, y buscar el mejor posicionamiento en las listas de prelación o de ubicación de egresados aspirantes a contratarse en la docencia.

Cuando llega el momento de evaluar, para efectos de reconocimiento de fortalezas y oportunidades de mejora, se procede a diversos métodos valorativos. Así ocurre también en el ámbito educativo, en donde se aprecian, con base en lineamientos establecidos en planes y programas de estudio, los logros obtenidos. Para ello, se requiere del conocimiento puntual y objetivo-cualificativo de una evaluación pertinente. Para Backhoff y Guevara (2017), “una evaluación docente por sí misma no garantiza que un país cuente con profesores bien preparados si antes no han existido procesos robustos de formación inicial y de formación continua”; por tanto, una prioridad de la educación es mantener la calidad de los docentes, porque un buen docente es determinante para mejorar los resultados educativos, Santos (1999) advierte que:

La evaluación, además de ser un proceso técnico es un fenómeno moral. Importa mucho saber a qué valores sirve y a qué personas beneficia. Importa mucho evaluar bien, pero importa más saber a qué causas sirve la evaluación... La evaluación no es un hecho aséptico, que se pueda realizar sin preguntarse por los valores, por el respeto a las personas, por el sentido de justicia. La evaluación es también un fenómeno moral porque tiene repercusiones importantes para las personas, para las instituciones y para la sociedad. En ella hay poder [...] (p. 11).

La evaluación docente en México se encuentra determinada por la Reforma Educativa promovida por el gobierno del entonces presidente Enrique Peña Nieto, con la creación del Servicio Profesional Docente (SPD) y la autonomía que se le otorgó al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), encargado de diseñar y aplicar por primera

vez en 2014 el concurso de ingreso al SPD con el objetivo de asegurar que los nuevos docentes dispongan de conocimientos y capacidades suficientes para actuar profesionalmente.

En 2019, con el gobierno de Andrés Manuel López Obrador, la Reforma Educativa fue objeto de modificaciones en políticas de contratación de docentes; uno de los principales cambios fue la derogación de la evaluación docente obligatoria y punitiva que había sido establecida en la reforma anterior. En su lugar, se buscó aplicar un modelo de formación continua y evaluación formativa para los maestros, con enfoque en el desarrollo profesional y la mejora constante en sus prácticas pedagógicas.

Fue entonces que el gobierno federal junto con el Congreso Federal expidieron la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (LGSCMM, 2019) y la Ley General de Educación (LGE, 2019), generando cambios en el proceso de selección para admisión del personal docente, que ha sido objeto de debate y críticas por diversos sectores, lo que ha llevado a modificaciones o reconsideraciones de algunos aspectos a lo largo del tiempo.

En este nuevo gobierno, se crea la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (USICAMM), organismo administrativo desconcentrado con autonomía técnica, operativa y de gestión, adscrito a la Secretaría de Educación Pública (SEP), que tiene a su cargo las atribuciones que le confiere a esa dependencia la LGSCMM, vigilando que el concurso opere bajo los principios de legalidad, certeza, imparcialidad, objetividad y transparencia en sus distintas modalidades.

Con la creación de la USICAMM, un fenómeno al que se enfrentan los docentes noveles de las escuelas normales es la empleabilidad promovida por esta dependencia, considerando los criterios que a escala nacional y estatal se establecen para hacer efecto en el proceso como tal. Las escuelas normales concluyen su tarea con la formación docente en el momento que obtienen su titulación y, bajo este contexto, las decisiones laborales y los procesos de contratación son responsabilidad de los nuevos profesionistas.

Por lo anterior, la asignación de plazas corresponde a una lista de ordenamiento derivada de los resultados obtenidos en los elementos multifactoriales (de mayor a menor puntaje) que se emiten en la convocatoria de admisión. Se asignan las plazas docentes a los egresados de las escuelas normales públicas, la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) y los Centros de Actualización de Maestros. Los puestos disponibles restantes pueden ser ocupados por egresados de las instituciones de educación superior públicas y privadas. Algunos planteamientos que orientan el ejercicio analítico de este estudio son: ¿cuáles son las condiciones de empleabilidad de los egresados de la licenciatura en Educación Primaria de la Escuela Normal de Valle de Bravo? y ¿qué implicaciones tiene la asignación de códigos emitidos por la USICAMM?

### **Revisión de la literatura**

Rothwell y Arnold (2007) definen la empleabilidad “como la capacidad de mantener el trabajo que uno tiene o conseguir el trabajo que uno desea”(p. 25); ser un sujeto empleable apunta a la habilidad de una persona para encontrar un trabajo adecuado al nivel de certificación profesional. En este sentido, Formichella y London (2005) coinciden en que los egresados tienen el reto de utilizar sus conocimientos y competencias adquiridas durante su formación inicial para insertarse con éxito al mercado laboral.

Para Sánchez, Luna y Valadez (2023), la empleabilidad es una palabra que proviene de *employ* ‘empleo’ y *hability* ‘habilidad’; se define como la capacidad que una persona tiene para conseguir un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, y de promoción de desarrollo a lo largo de su vida.

El sustento con el que se está trabajando la categoría de empleabilidad en el Programa de Seguimiento de Egresados de la Escuela Normal de Valle de Bravo está fundamentado en la triangulación teórica de tres enfoques que surgen de la teoría de la fila de Piore (1985) para valorar las condiciones de los egresados después de graduarse.

a) La teoría de la fila refiere que la escolaridad del individuo es importante para que se pueda incorporar al mercado laboral, los que cuentan con educabilidad son los que tienen mejor oportunidad de incorporarse al campo laboral, desde la variable “a mayor educación, mejores oportunidades de empleo”.

b) La teoría de la fila considera que la productividad está condicionada a las características y naturaleza del puesto; por lo tanto, el empleador beneficia a los que tienen mejores habilidades y destrezas, desde la variable “mejor educación, mayor facilidad de entrenabilidad en un puesto”.

c) La teoría del filtro refiere a la credencialización académica que permite al empleador identificar a los sujetos con mejores desempeños escolares y, por tanto, idóneos para ser contratados, desde la variable “a mayor credencialización y desempeño escolar, mayores oportunidades de ser contratados”.

Estas tres perspectivas de empleabilidad son recuperadas por la USICAMM en su proceso de selección, por lo que la empleabilidad se formaliza con la entrega de un nombramiento, que es un documento que expide la autoridad educativa para formalizar la relación jurídica con el personal docente (SEP, 2017), a partir de la Reforma Educativa de 2019, donde se asignan códigos en función del estatus de la plaza a ocupar, los cuales representan la condición laboral de los docentes (véase Tabla 4.1) con el objetivo de establecer un mayor control en las vacantes asignadas.

**Tabla 4.1**  
Definición conceptual de las variables

<b>Código</b>	<b>Característica</b>
09	Alta inicial por admisión o promoción. Se otorga derivado de una promoción en plaza vacante definitiva.
08	Prórroga de nombramiento por alta interina. Se otorga para prorrogar el interinato de un código 20 en la misma plaza.
10	Alta definitiva. Se otorga al personal que cuenta con más de 6 meses y 1 día, requiere código 09 como antecedente.
20	Alta interina limitada. Se otorga para ocupar una plaza vacante con titular de manera temporal por tiempo fijo.
22	Sustituto de becario. Se otorga para ocupar una plaza cuyo titular goza de licencia por beca comisión.
24	Alta interina en gravidez.
25	Alta en pensión. Para cubrir plazas en periodo prepensionario.
95	Alta provisional. Para ocupar una plaza vacante con titular de manera temporal por tiempo fijo.
97	Prórroga de nombramiento. Para prorrogar el nombramiento de alta provisional 95 en la misma plaza.
99	Alta provisional en vacante definitiva. Para ocupar una plaza vacante definitiva sin titular de manera temporal por tiempo fijo.

Fuente: SEP (2019).

El interés por los estudios sobre empleabilidad parte de la preocupación por los altos índices de desempleo entre jóvenes profesionistas, por lo que los estudios sobre seguimiento de egresados no sólo están orientados a la mejora curricular de los planes de estudios de egreso, sino a valorar el impacto de la formación recibida, contrastada con los índices de empleabilidad. En educación normal, este tipo de estudios es muy reciente, y en el Estado de México aún más, dado que, hasta hace pocos años, los egresados de licenciatura en Educación no tenían obligación de concursar por una plaza, pues se incorporaban a la docencia con la llamada “plaza automática”; es decir, el título de licenciatura era el requisito para ser contratados de manera inmediata y de igual forma sindicalizados, garantizando desde el primer momento sus derechos laborales.

Con la regulación de la USICAMM a escala nacional, como se ha mencionado anteriormente, las reglas de incorporación al servicio cambiaron y, en consecuencia, este tipo de estudios que ahora se comparte puede considerarse como tema emergente o de reciente incorporación al ámbito de la investigación. Los estudios docentes son pocos, por lo que estudios comparativos en lo metodológico sustancialmente son de tipo universitario.

El término empleabilidad, según Díaz (2019), “se utiliza para referirse a las competencias relacionadas con la capacidad de los estudiantes y egresados de las instituciones de educación Superior (IES) para colocarse en un empleo y perseverar en el trabajo a lo largo del tiempo”(p. 223); asimismo recupera la postura de Wolff y Booth (2017 ), argumentando la “necesidad” de fomentar y evaluar el desarrollo de “competencias para la empleabilidad” en sus estudiantes; es decir, los estudios universitarios ya miran como una necesidad formar específicamente para la empleabilidad, lo cual significa que la empleabilidad no es una consecuencia de la formación, sino que los altos niveles de desempleo orientan a una formación específica para este momento de incorporación laboral, situación que aún no ocurre con los estudios docentes.

Esta inserción de evaluar para contratar con base en la “empleabilidad” y no en función de la “formación” es un cambio radical, que a la luz de la metodología cualitativa, la interpretación resultante de observaciones realizadas a los egresados de manera sistemática, a las entrevistas que conlleva cada visita a las escuelas de educación básica donde se desempeñan los egresados, y a las reuniones colegiadas entre investigadores del Estado de México, dan cuenta no sólo de una evaluación punitiva, como lo expresan los egresados, que incluso depende de quién revisa sus documentos a la hora del registro, sino que el examen que deben responder conlleva una lógica diferente a los enfoques teóricos de las licenciaturas cursadas, y el proceso seguido para la contratación se contraponen con la evaluación formativa que estudiaron y aplicaron durante su formación y sus prácticas pedagógicas.

Después de presentar el examen, el proceso de atención a una lista de ordenamiento y códigos, que no es otra cosa que el estatus laboral que deben seguir (de vacantes interinas por periodos cortos, al logro de una contratación de base definitiva), propicia, desde la mirada de los egresados, gran incertidumbre e incluso desconfianza en el proceso de contratación, porque al final no es ni el promedio, ni el ordenamiento ganado por el proceso de la USICAMM, sino el azar lo que permite una ubicación conveniente. En ocasiones, el bajo sueldo ofrecido no corresponde con las implicaciones de traslado de su lugar de origen, lo que obliga a algunos de ellos a renunciar por ser irrisorio la oferta de contratación disponible, favoreciendo altos niveles de desempleo en los egresados.

Los estudios que sustentan el argumento anterior son recuperados por Díaz (2019, p.223).

El problema del desempleo en jóvenes recién egresados de IES está documentado y tiene lugar en diferentes países como Estados Unidos (Cunningham, 2016), Chile (Arias, 2018), México (Moctezuma et al., 2013) y algunos países europeos (Eliška, 2016; Chadha y Toner, 2017). En todos estos casos, los jóvenes que pertenecen a grupos de bajo nivel socioeconómico tienden a ser los más afectados. En el caso particular de México, el problema se debe en parte a la

desarticulación entre las políticas públicas en materia de educación y las industrias con alto potencial para la competitividad (Licona Michel y Rangel Delgado, 2013), así como a la reducción de la calidad del empleo en ciertas regiones del país (Hualde y Serrano, 2005) y el bajo desempeño en el desarrollo de competencias para el trabajo por parte de los egresados de IES (Sueyoshi y Rangel Delgado, 2016).

Como se aprecia, la problemática no es exclusiva de la formación docente.

Los estudios sobre seguimiento de egresados en otras IES ya apuntalan a procesos de rendición de cuentas respecto de las necesidades laborales sociales “las IES no deben estar exentas de rendir cuentas sobre su impacto en la industria mediante la contribución de profesionistas que reúnan las características de la demanda en el mercado laboral” (Wolff y Booth, 2017; Chadha y Toner, 2017 citado en Díaz, 2019, p.224). En este sentido, no es de sorprender que, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, en el primer trimestre de 2018 más de 807 mil personas con niveles educativos de educación media superior y superior en México se encontraban desempleadas (Inegi, 2018). Este tipo de situaciones lleva a cuestionar el trabajo que se realiza en las IES y la calidad de educación que reciben los estudiantes (Moctezuma et al., 2013) (Díaz Gómez, 2019). Este argumento de fondo induce a la evaluación de la calidad de los programas educativos y al control de la masificación de la educación superior.

Y efectivamente, cuando en el Estado de México los egresados salían con plaza automática no existía esta problemática, el filtro estaba en el ingreso, dado que el control de la matrícula se daba en función del número de plazas disponibles en prospectiva. Pero cuando se masificó la formación, se desreguló la contratación; a ello se agrega que quienes concursan por las plazas no solamente son egresados normalistas del Estado de México, sino que provienen de otros estados y de diferentes profesiones, lo cual ya es una problemática a pocos años de haber sido implementada. Con esto se advierte que de no atenderse puede convertirse en una problemática social importante, porque de cada generación habrá desempleados que se irán acumulando hasta quizá convertirse en una verdadera bola de nieve de desempleo de licenciados en Educación. A continuación, se presenta la metodología seguida para el análisis de dos generaciones de egresados de la licenciatura en Educación Primaria: 2018-2022 y 2019-2023.

### **Metodología**

La investigación tiene un enfoque cualitativo y diseño descriptivo, la cual está sustentada en la técnica de análisis de documentos, como listas de ordenamiento, convocatorias, nombramientos asignados a egresados, así como normativos legales; es de alcance longitudinal para comparar las condiciones de la empleabilidad entre las generaciones 2018-2022 y 2019-2023.

La selección de participantes se llevó a cabo utilizando el principio de saturación, que implica la recopilación continua de datos hasta que no surja información nueva y relevante para el análisis. Por lo tanto, la muestra se determinó de manera flexible y dinámica, incorporando nuevos participantes hasta alcanzar la saturación de datos. Se consideró una población de 69 egresados de la licenciatura en Educación Primaria. De esta población, se seleccionaron por conveniencia 17 egresados de la generación 2018-2022 y 9 egresados de la generación 2019-2023, sumando un total de 26 participantes, quienes actualmente tienen plaza docente asignada. Se aplicó un cuestionario mediante un formulario de Google Forms para obtener el estatus actual de empleabilidad, código actual y ubicación de centro de trabajo.

Los resultados obtenidos mediante formulario se complementaron con visitas de observación a los egresados, entrevistas a profundidad posteriores a cada visita y registros de reuniones colegiadas sobre el proceso de seguimiento a egresados a escala estatal. Ello permitió confrontar los datos cuantificables con el sentir de los egresados respecto del proceso de contratación, identificando incertidumbre, desconfianza, frustración, aunado a que se enfrentan al reto de una evaluación punitiva y que su realidad es el desempleo y renuncia.

## Resultados

Recuperamos un comparativo de empleabilidad de dos generaciones de LEPRI de la Escuela Normal de Valle de Bravo (véase la Tabla 4.2), donde para cuidar el manejo de datos personales de egresados se diseñó la siguiente clave: LEPRI18-22-1, que significan: programa educativo, generación y número de egresado.

**Tabla 4.2**  
Comparativo de la empleabilidad de las generaciones 2018-2022 y 2019-2023 de LEPRI

Egresados 2018-2022	P	E	C	Lugar	Egresados 2019-2023	P	E	C	Lugar
LEPRI18-22-1	176		10	Toluca	LEPRI19-23-1	135	Sí	09	Valle de Bravo
LEPRI18-22-2	366	Sí	10	Zumpango	LEPRI19-23-2	145	Sí	09	Texcoco
LEPRI18-22-3	382	Sí	10	Santo Tomas	LEPRI19-23-3	160	Sí	09	Toluca
LEPRI18-22-4	461	X	X	Renunció	LEPRI19-23-4	212	Sí	09	Cuautitlán Izcalli
LEPRI18-22-5	521	X	X	Renunció	LEPRI19-23-5	225	Sí	09	Sin dato
LEPRI18-22-6	625	Sí	10	Villa Victoria	LEPRI19-23-6	438	Sí	95	Toluca
LEPRI18-22-7	690	Sí	10	Atlacomulco	LEPRI19-23-7	509	Sí	95	Valle de Bravo
LEPRI18-22-8	696	Sí	10	Huixquilucan	LEPRI19-23-8	628	Sí	20	Valle de Bravo
LEPRI18-22-9	766	Sí	10	Villa Victoria	LEPRI19-23-9	829	Sí	95	Tejupilco

Egresados 2018-2022	P	E	C	Lugar	Egresados 2019-2023	P	E	C	Lugar
LEPRI18-22-10	882	Sí	10	Donato Guerra	LEPRI19-23-10	1046			Desempleado
LEPRI/18-22-11	833	Sí	10	San José del Rincón	LEPRI19-23-11	1123			Desempleado
LEPRI/18-22-12	969	?	?	Sin dato	LEPRI19-23-12	1452			Desempleado
LEPRI/18-22-13	1040	Sí	10	Naucalpan	LEPRI19-23-13	1479			Desempleado
LEPRI/18-22-14	1204	Sí	10	Tejupilco	LEPRI19-23-14	1625			Desempleado
LEPRI/18-22-15	1259	?	?	Renunció	LEPRI19-23-15	1814			Desempleado
LEPRI/18-22-16	1376	Sí	10	Donato Guerra	LEPRI19-23-16	1861			Desempleado
LEPRI/18-22-17	1443	Sí	10	Atlacomulco	LEPRI19-23-17	1862			Desempleado
LEPRI/18-22-18	1544			Desempleado	LEPRI19-23-18	1845			Desempleado
LEPRI/18-22-19				Desempleado	LEPRI19-23-19	1861			Desempleado
	1469								
LEPRI/18-22-20	1504			Desempleado	LEPRI19-23-20	2207			Desempleado
LEPRI/18-22-21	1505			Desempleado	LEPRI19-23-21	2497			Desempleado
LEPRI/18-22-22	1609			Desempleado	LEPRI19-23-22	2076			Desempleado
LEPRI/18-22-23	1683			Desempleado	LEPRI19-23-23	2096			Desempleado
LEPRI/18-22-24	1695			Desempleado	LEPRI19-23-24	2745			Desempleado
LEPRI/18-22-25	1797			Desempleado	LEPRI19-23-25	3327			Desempleado
LEPRI/18-22-26	1774			Desempleado	LEPRI19-23-26	3402			Desempleado
LEPRI/18-22-27	1819			No asignado	LEPRI19-23-27	4314			Desempleado
LEPRI/18-22-28	1831			No asignado	LEPRI19-23-28	?			Desempleado
LEPRI/18-22-29	?	Sí	?	Villa del Carbón	LEPRI19-23-29	?			Desempleado
LEPRI/18-22-30	?			No asignado	LEPRI19-23-30	?			Desempleado
LEPRI/18-22-31	?			No asignado	LEPRI19-23-31	?			Desempleado
LEPRI/18-22-32	2106			No asignado	LEPRI19-23-32	?			Desempleado
LEPRI/18-22-33	?			No asignado	LEPRI19-23-33	?			Desempleado
LEPRI/18-22-34	2630			No asignado	LEPRI19-23-34	?			Desempleado
					2106				No presentó

<sup>1</sup>P= Posicionamiento.

<sup>2</sup>E= Empleabilidad.

<sup>3</sup>C= Código.

<sup>4</sup>Lugar= Municipio donde se ubica su respectivo centro de trabajo.

Fuente: elaboración propia con base en la información recuperada del Programa Institucional de Seguimiento a Egresados del ciclo escolar 2022-2023 y 2023-2024, actualizado en diciembre de 2023.

Con los resultados obtenidos en el instrumento, se realizó la codificación para reconocer los hallazgos más relevantes, y se llegó a la interpretación

de las realidades y subjetividades de los sujetos que formaron parte de la muestra, reconociendo los siguientes aspectos.

**Tabla 4.3**

Matriz de correlaciones: importancia de asistir a la escuela y desafiliación escolar.

<b>Código</b>	<b>Interpretación</b>
Sentimientos	La incertidumbre de los egresados es el principal sentimiento. Las nuevas políticas de ingreso, al ser cambiantes, les generan angustia y estrés, puesto que algunos aspectos, que son observables en la convocatoria, no son los mismos del año anterior y en los que estuvieron trabajando para tener el mayor puntaje.
Formación	Durante su formación –expresan– recibieron los elementos necesarios para ser candidatos a una empleabilidad pronta; sin embargo, la apertura a participación de otras IES es amplia, lo que disminuye las posibilidades debido a que la lista aumenta. Las escuelas normales garantizan una formación integral que durante los 4 años van fortaleciendo.
Desafíos	Durante la formación, los estudiantes no dimensionan las implicaciones de inserción al ámbito laboral. Una vez ya egresados y viviendo el proceso, se enfrentan a desafíos, como aceptar una plaza no definitiva en un contexto lejano al de procedencia, tener movilidad de escuelas por los tipos de códigos que van presentando, adaptarse al propio proceso y entenderlo como la única alternativa de empleo. Y el principal es que, una vez terminado un contrato, deben esperar cierto tiempo para tener una plaza definitiva.
Realidades	La realidad que viven los egresados de las escuelas normales es compleja y cambiante. Cada vez se enfrentan a más retos para obtener un posicionamiento en la lista de asignación de plazas, pero también para recibir un nombramiento definitivo, lo que les ha causado desesperación y, en algunos casos, la no aceptación por la lejanía de sus domicilios de procedencia.

Fuente: elaboración propia con base en hallazgos del instrumento aplicado.

Los resultados más destacables de la generación 2018-2022 revelan una situación laboral desafiante para los egresados. Muchos se encuentran desempleados, mientras que aquellos que lograron obtener una plaza definitiva experimentaron un proceso prolongado, tardando un año en transitar del código 09 al código 10. Además, estos egresados han enfrentado una alta movilidad laboral debido a frecuentes cambios del centro de trabajo, lo que ha generado importantes implicaciones económicas y de seguridad para ellos, situación que provocó dos renuncias en el ciclo escolar anterior.

Para la generación 2019-2023, el proceso ha sido más lento, porque en cinco meses sólo se han entregado 9 plazas y 1 con código 20 (Alta interina limitada). Como resultado, 26 egresados se encuentran actualmente desempleados. Sin embargo, al comparar el lugar de posicionamiento, esta generación obtuvo mejores lugares, lo que sugiere un mayor interés y esfuerzo por parte de los nuevos egresados en buscar un mejor posicionamiento.

## Discusión

El primer punto de discusión se centra en el posicionamiento de los egresados en las listas de ordenamiento. En la generación más reciente, los primeros ocho puestos están más cercanos entre sí, con posiciones que van del 135 al 628. En cambio, en la generación anterior, las posiciones están más dispersas, desde el 176 hasta el 696. Sin embargo, a partir del puesto 10, esta tendencia se invierte, lo que sugiere mayores dificultades de empleabilidad para la generación 2019-2023, debido a la lejanía de sus posiciones.

Otro problema identificado es la falta de plazas permanentes para los docentes noveles, debido a los movimientos de los maestros en servicio al final del ciclo escolar, lo que genera sólo vacantes temporales por razones como gravidez, cambios de adscripción y licencias médicas. Esto limita la consolidación de antigüedad y la asignación de plazas definitivas (código 10).

A pesar de la Reforma Educativa de 2019 y el cambio en las políticas de admisión docente, los normalistas, aunque bien preparados, no se están incorporando rápidamente a las aulas. Los egresados mejor posicionados son los que aseguran una plaza, pero deben pasar por varios periodos y filtros, como el tránsito del código 09 al 10, que toma al menos 6 meses.

## Conclusiones

Actualmente, está vigente un proceso de contratación complejo, que lejos de beneficiar a nuestros egresados normalistas, los cansa, los frustra y los agobia. Empieza a manifestarse una gran preocupación por el proceso de contratación en sí, ya no sólo importa cubrir con alta calidad el perfil de egreso, sino ser capaz de enfrentar un proceso de contratación cambiante de acuerdo con políticas nacionales, que presenta modificaciones imprevistas (cada convocatoria tiene parámetros y distribución de puntajes distintos); ello hace que durante la formación no sea posible atender con la certeza los puntos que serán evaluados. Un ejemplo son las actividades de formación complementaria o cursos y actividades académicas complementarias, o bien la movilidad que desde los planes de estudios es deseable y que un año fue muy bien valorado y al siguiente no se consideró. La formación docente no puede orientarse por la empleabilidad, ya que entonces perdería sentido, la empleabilidad debe ser consecuencia de una formación de calidad, hacia allá habría que apostar y pugnar para que los criterios de la USICAMM respondan a los perfiles de egreso y a las necesidades educativas vigentes.

El profesor es un agente esencial para contar con una educación de calidad, por lo que seleccionar y contratar de manera eficiente a los nuevos docentes es vital a fin de mejorar el desarrollo económico y social del país. Para las escuelas formadoras de futuros maestros, es importante conocer las condiciones de contratación que viven los egresados produc-

to de las políticas educativas para la inserción a la docencia y del marco legal que se aplica en la asignación de las plazas docentes, que permitan gestionar acciones en los procesos que se ofrecen y garantizar mejores condiciones de formación con el propósito de responder a las exigencias normativas actuales. Estatalmente, estos resultados que empiezan a normalizarse en varias instituciones alertan sobre el incremento de desempleo, pero también sobre las categorías identificadas en esta investigación: frustración, incertidumbre, desconfianza, renuncia y, lamentablemente, el reconocimiento de una contratación mediante un proceso de evaluación punitiva.

## Referencias

- Backhoff, E., y Guevara, G. (2017). *La educación obligatoria en México. Informe 2017*. México: INEE.
- Diario Oficial de la Federación (DOF) (2019). *Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros*. México: DOF. [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5573860&fecha=30/09/2019](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5573860&fecha=30/09/2019).
- Díaz, E. R. (2019). Educación para la empleabilidad: enfoque de la investigación educativa. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 10(19), 121-138. <https://doi.org/10.33010/ieriere-diech.v10i19.715>.
- Formichella, M. M. y London, S. (2005). Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. [https://bd.aiep.org.ar/anales/works/works2005/formichella\\_london.pdf](https://bd.aiep.org.ar/anales/works/works2005/formichella_london.pdf).
- Ley General de Educación (LGE) (30 de septiembre de 2019). *Ley General de Educación*. México: Cámara de Diputados. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSCMM\\_300919.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSCMM_300919.pdf).
- Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (LGSCMM) (30 de septiembre de 2019). *Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros*. México: Cámara de Diputados. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSCMM\\_300919.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSCMM_300919.pdf).
- Piore, Michel y Doeringer, Peter (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. 2ª edición. Ministerio de trabajo y seguridad social. España.
- Rivera, J. F. y Cárdenas, M. L. (2003). La formación inicial del docente en el trabajo como eje transversal. Parte I. *Educere*, 7(23), 334-342.
- Rothwell, A. T. y Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 25. Doi:10.1108/00483480710716704.
- Sánchez Tallabas, N. E., Luna García, M. del R., Valadez Mena, M. E., & Valadez Mena, V. (2023). El dominio de las competencias en la formación docente y la empleabilidad. *Revista RELEP- Educación Y Pedagogía En Latinoamérica*, 5(2). <https://doi.org/10.46990/relep.2023.5.2.1068>

- Santos, M. Á. (1999). Las trampas de la calidad. *Acción Pedagógica*, 8(2), 78-81, Universidad de Los Andes.
- Secretaría de Educación Pública (SEP) (2019). *Coordinación Nacional de Servicio Profesional Docente*. México: SEP.
- \_\_\_\_\_ (2018). *Licenciatura en Educación Primaria. Plan de estudios 2018*. México: SEP. <http://www.cevie-dgesum.com/index.php/planes-de-estudios-2018/124>.
- Secretaría de Educación Pública (SEP) (2017). *Disposiciones en materia del servicio profesional docente*. México: SEP. [https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/13862/6/images/Disposiciones\\_CNSPD\\_2017.pdf](https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/13862/6/images/Disposiciones_CNSPD_2017.pdf).
- Wolff, R. y Booth, M. (2017). Bridging the gap: Creating a new approach for assuring 21st century employability skills. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 49(6), 51-54. <https://dx.doi.org/10.1080/00091383.2017.1399040>

### **Sobre los autores**

- <sup>1</sup> Profesora de la Escuela Normal De Valle de Bravo, México, ORCID: 0009-0005-6806-243X
- <sup>2</sup> Profesora de la Escuela Normal De Valle de Bravo, México, ORCID: 0009-0009-5220-4455
- <sup>3</sup> Profesora de la Escuela Normal De Valle de Bravo, México, ORCID: 0000-0001-5072-7927



# iQU4TRO EDITORES

*En colaboración con:*

