

## Movilidad laboral en profesores de una institución pública del nivel medio superior

César Sánchez Olavarría

Universidad Autónoma de Tlaxcala, México  
[cesarsanchezolavarría@gmail.com](mailto:cesarsanchezolavarría@gmail.com)  
ORCID: 0000-0002-8278-6769

DOI: 10.25009/cpue.v0i38.2860

Recibido: 10 de abril de 2023

Aceptado: 09 de agosto de 2023

### Resumen

La docencia es una de las profesiones en las que convergen egresados de distintas profesiones que requieren de conocimientos, habilidades y actitudes específicas para la enseñanza. Esta investigación analizó cómo se ha construido la movilidad laboral en los docentes de una institución pública de Educación Media Superior. Se utilizó una metodología cuantitativa-transversal. Se diseñó un cuestionario para conocer acerca de su formación profesional, movilidad y condiciones laborales. Para el análisis de la información, se formaron cuatro grupos de análisis a partir del tipo de contratación y el sexo. Se hallaron cuatro tipos de movilidad: interna, de continuidad, de modificación y externa, en ese orden. Se concluye que la mayoría de los profesores de base e idóneos han experimentado una movilidad baja. Sigue prevaleciendo la formación disciplinar por encima de la pedagógico-didáctica en la contratación. Los docentes se forman a través de cursos y diplomados en lugar de estudios de posgrado.

**Palabras clave:** formación profesional; movilidad laboral; movilidad profesional; profesores; Educación Media Superior.

### Labor mobility in teachers from a high school public institution

#### Abstract

Teaching is one of the jobs where graduates from different professions converge. So, they require specific knowledge, skills and attitudes for teaching. The present research aims to analyze how public high school teachers have built their labor mobility. To that end, a cross sectional-quantitative methodology was used. A questionnaire was designed to learn about their professional training, mobility and working conditions. Four analysis groups were formed considering the type of recruitment and sex. Four types of mobility were found: internal mobility, continuity mobility, modification mobility and external mobility in that frequency order. It concludes the base and adequate teachers have experienced a low mobility. Disciplinary training prevails over pedagogical-didactic training in hiring. Teachers are trained through courses and diplomas instead of postgraduate studies.

**Keywords:** professional training; labor mobility; occupational mobility; teachers; high school.

## Movilidad laboral en profesores de una institución pública del nivel medio superior

La docencia es una de las profesiones más nobles, en la que convergen egresados de distintas profesiones; sin embargo, esto no significa que cualquier profesionista pueda ser docente, ya que se requiere de conocimientos, habilidades y actitudes específicas para hacer la nada fácil tarea de que el otro aprenda. En la última década, la demanda por ingresar al magisterio en México ha estado abierta a todas las carreras, por lo que normalistas, egresados de la Universidad Pedagógica Nacional y de las universidades que forman profesores tienen una mayor competencia en la búsqueda por una plaza que resulte atractiva para su formación e intereses. Lo anterior, debido a la posibilidad de un ingreso monetario seguro, la estabilidad laboral y sus condiciones de empleo, y no necesariamente por la vocación y gusto por la enseñanza, lo que podría manifestarse en la calidad de la misma.

La diversidad de perfiles docentes que conviven diariamente en las instituciones educativas del país y su recorrido para llegar al magisterio son dos de los principales factores que se reflejan en la movilidad laboral, la cual es un fenómeno de estudio que se presenta hoy en día con mayor frecuencia. La movilidad laboral del docente es un tema de interés en el sistema educativo mexicano por las condiciones en que se lleva a cabo, especialmente en el nivel medio superior. En este nivel se encuentra una mayor diversidad de perfiles y una tasa de deserción muy alta, por lo que es importante indagar acerca de uno de los actores principales en el proceso de aprendizaje de los estudiantes: los docentes.

Las investigaciones sobre cómo las personas construyen sus trayectos personales, académicos, laborales y profesionales se han incrementado en las últimas décadas, debido a que se analiza una serie de factores que buscan explicar el porqué de esos desplazamientos durante su paso por el dinámico y complejo mercado laboral en su camino a la docen-

cia, en este caso. En los estudios de trayectoria se consideran aspectos relacionados con los mecanismos de inserción, factores escolares, personales, familiares y sociales que determinan el *turning point*, o punto de quiebre, que provoca que la persona detone, fracase o estanque su proyecto de vida. La flexibilidad del campo laboral y la situación económica que vive el país han provocado que los profesionistas de diversas disciplinas encuentren en la docencia una oportunidad de empleo. La inserción en la docencia hasta antes de 2014 era cerrada a un número reducido de profesionistas provenientes de normales o de familiares que heredaban o vendían la plaza, o mientras trabajaban para ayudar a su familiar a ingresar a la docencia, por lo que es relevante el estudio de la movilidad, en específico, de los docentes en el nivel medio superior. En este sentido, en el presente artículo se busca responder a las siguientes interrogantes: ¿Cuál ha sido el camino que ha seguido un grupo de profesores de Educación Media Superior (EMS) hacia la docencia? ¿Sus recorridos han sido continuos o han presentado algunas interrupciones? ¿Los han realizado en la misma institución o han pasado por diferentes instituciones y/o niveles? Las respuestas a estas preguntas se vuelven relevantes debido a que algunos de ellos cuentan con preparación pedagógica y didáctica. Sin embargo, algunos otros no cuentan con esa formación, lo cual impacta en el proceso de aprendizaje que se construye a su llegada a las aulas de las instituciones. El nivel medio superior es el marco en el que se inserta este estudio, por lo que el objetivo es analizar los recorridos hacia la docencia de un grupo de profesores que laboran en una institución pública de EMS en el estado de Tlaxcala, México.

El presente artículo está dividido en cuatro partes: la primera muestra una revisión de literatura sobre los distintos tipos de movilidad que se construyen durante una trayectoria laboral; la segunda parte desarrolla la estrategia metodológica que siguió la investigación; la tercera presenta los hallazgos sobre la formación profesional y los tipos de movilidad desarrollados por los profesores de una institución pública del nivel medio superior, y la última parte presenta las conclusiones de esta investigación, las cuales conducen a una movilidad baja de los profesores y una escasa formación para la enseñanza de las distintas disciplinas.

## 1. Marco referencial

La movilidad es el eje de los estudios de trayectoria, por lo que su análisis juega un papel determinante en su construcción, puesto que permite ubicar los desplazamientos que vive una persona a lo largo de su vida personal, académica, laboral, social y profesional. En este sentido, se han identificado dos vertientes sobre el objeto de estudio de la movilidad,

la cual surge en la década de los setenta: una referida a los estudios a nivel macro y otra a nivel micro. Los estudios a nivel macro discurren sobre:

- a. La movilidad económica (Luke, 2019), que consiste en el análisis de un cambio de estatus determinado por las percepciones que recibe un individuo por desempeñar ciertas funciones en una empresa pública o privada específica.
- b. La movilidad laboral (Arranz et al., 2017), que se define en dos sentidos: por una parte, como un desplazamiento vertical exitoso constituido por la designación de mayores responsabilidades y/o la obtención de un mejor puesto, reflejado en su salario y prestaciones, y por la otra, por un desplazamiento no exitoso relacionado con un incremento de funciones o un descenso en el empleo. Es decir, el desplazamiento en las funciones o puestos que experimenta una persona en la empresa donde se desempeña o a la que se incorpora; al interior de una empresa puede haber movilidad horizontal (polivalencia) y vertical (ascenso o descenso de puesto).
- c. La movilidad social (Fachelli, 2018; Hoskin & Baker, 2019; Luke, 2019), que considera el cambio experimentado por una persona con respecto a su origen social, el cual se puede ver reflejado en su lugar de residencia, ingresos, logros, desarrollo de habilidades, formación y/o capital social.
- d. Finalmente, la movilidad educativa (Ocampo, 2017; Rodríguez, 2020; Song & Mare, 2017), que se presenta en dos sentidos: como medio por el cual una persona dentro del ámbito educativo puede transitar de un puesto directivo a otro, lo que se traduce en un movimiento horizontal o vertical, y como una vía que le permite al sujeto capacitarse, adquirir conocimientos y desarrollar habilidades y actitudes, las cuales facilitan la obtención o cambio de empleo, beneficios económicos, sociales y culturales.

La segunda vertiente está relacionada con el estudio de la movilidad en un nivel micro, la cual considera tres categorías: temporalidad, ubicación y logro.

- a. Temporalidad. Esta categoría está relacionada con los desplazamientos de duración determinada y limitada que construye una persona durante su recorrido por el mercado laboral. A continuación se presentan algunas de las dicotomías que se ubican dentro de esta categoría:
  - En la primera se ubican la movilidad circular (MC) y no circular (MNC). Fernández y Benítez (2015) definen la MC como el desplazamiento de viaje redondo diario, semanal o mensual, que experimenta una persona. La MNC está relacionada con los desplazamientos irregulares que realiza la

persona hacia el trabajo o aquellos que implican sólo un movimiento para después ya quedarse a radicar cerca de su empleo.

- La siguiente dicotomía es la movilidad de continuidad o de modificación de su carrera profesional (Shin, 2004). La de continuidad está relacionada con movimientos internos o externos dentro del mismo giro del empleo, por ejemplo, de administrativo a docente o de coordinador a supervisor, pero en el mismo ámbito educativo. La modificación de carrera tiene que ver con un cambio de giro, por ejemplo, si el egresado se desempeñaba dentro del ámbito educativo y después sale de éste y se desempeña en su profesión de origen, distinta al campo de la educación.
- Otra dicotomía es la movilidad transitoria (MT) y la movilidad permanente (MP). La MT está relacionada con los movimientos planificados que realiza un individuo durante su trayectoria en el mercado laboral, y la MP considera desplazamientos no planificados del individuo durante su trayectoria.
- La movilidad continua (MCO) y discontinua (MD) (Castillo et al., 2006; Martín et al., 2019) son otros de los tipos de movilidad que se han encontrado en la revisión de literatura. La MCO se refiere al hecho de que los individuos no han dejado de trabajar desde su ingreso al mercado laboral, mientras que la MD tiene que ver con un elevado número de empleos, la existencia de periodos de desempleo entre los empleos, una duración corta en el empleo y condiciones laborales precarias.
- Martín et al. (2019) identifican una movilidad estructurada y una no estructurada como eje de los estudios de trayectoria. La primera se refiere a la transición ideal al primer empleo. Al terminar la universidad, los egresados se incorporan al mercado laboral de manera natural, puesto que la empresa en la que realizaron sus prácticas profesionales los contrata, lo que también se refleja en desplazamientos ascendentes dentro de la misma. La segunda se caracteriza por una transición compleja, debido a que los egresados encuentran problemas de inserción laboral, sus empleos son inestables, con condiciones laborales precarias, como contratos temporales, lo que lleva a periodos de desempleo.
- En esta misma categoría se ubican la movilidad intrageneracional y la intergeneracional (Boado, 1996; Fachelli, 2018; Hoskins & Baker, 2019; Jacob & Klein, 2019; Rodríguez, 2020; Sánchez-Olavarría, 2012a; Song & Mare, 2017). La movilidad intrageneracional consiste en el análisis de los despla-

zamientos que desarrolla el egresado durante su trayectoria en términos de oportunidades, habilidades y formación, y la movilidad intergeneracional radica en la comparación de esos desplazamientos con los realizados por el jefe de la familia de origen.

- La movilidad intraclase e interclase tienen que ver con los movimientos en términos de funciones, puestos o ingresos que experimenta una persona dentro de una misma clase social, por una parte, y por la otra, con los desplazamientos que vive una persona que le permiten transitar de una clase social a otra (Goldthorpe, 1987; Piore, 1983).
  - En esta misma línea, Fachelli (2018) presenta dos tipos de movilidad: absoluta (MA) y relativa (MR). La MA se relaciona con el “hecho de que padres e hijos tengan la misma posición social, debido a una transmisión de posición ocupacional de padres a hijos o simplemente por coincidir en una situación transitoria en esa posición” (p. 7). La MR, también llamada perfecta, consiste en desplazamientos independientes en la posición social que pueden ser continuos o estables (Rodríguez, 2020), pero que no guardan relación con los movimientos de los padres.
- b. Ubicación. En esta segunda categoría de la movilidad micro se analiza el sitio (institución, plantel o empresa) en el que se desempeña una persona.
- Aquí se encuentran la movilidad inclusiva y la de exclusión. La inclusiva se presenta cuando el trabajador está a gusto en el lugar de trabajo, lo que se refleja en una mayor productividad y mejor desempeño de sus funciones. La de exclusión tiene que ver con el paso del trabajador del empleo al desempleo (Fernández & Benítez, 2015).
  - Dentro de esta categoría, la revisión de literatura permitió identificar tres dicotomías que se refieren al mismo fenómeno: la movilidad interna y la externa; la intralaboral y la interlaboral, y la intrainstitucional e interinstitucional. La movilidad interna, intralaboral o intrainstitucional refieren a los movimientos que experimenta una persona en lo que concierne a la realización de nuevas funciones o un nuevo puesto dentro de una misma empresa, mientras que la movilidad externa, interlaboral o interinstitucional hacen referencia a los movimientos que realiza una persona de una empresa a otra (Cruz-Castro et al., 2006; Rodríguez, 2020; Sánchez-Olavarría, 2012a, 2012b). Ambos tipos de movilidad no siempre se reflejan en la satisfacción del trabajador ni en un beneficio económico.

c. Logro. Esta tercera categoría está determinada por el logro exitoso o no exitoso de un sujeto en el desempeño de sus funciones.

- La movilidad ascendente y la descendente tienen que ver con los movimientos ocupacionales verticales hacia arriba o hacia abajo que experimenta una persona a lo largo de un trayecto (Fachelli, 2018; Sánchez-Olavarría, 2012a; Zhou et al., 2017).
- Otra dicotomía es la movilidad estancada (ME) y la movilidad horizontal (MH). La ME se relaciona con la realización de las mismas funciones o el aumento de tareas sin que se manifieste en una mejora de las condiciones laborales. La MH consiste en un cambio de puesto o de funciones del mismo nivel sin mejora en las condiciones laborales.
- Una dicotomía más dentro de esta categoría es la movilidad voluntaria (MV) y la involuntaria (MI). La MV radica en la realización de funciones más complejas, las cuales pueden impactar o no en mejores ingresos. La MI está relacionada con renuncias o despidos (Fernández & Benítez, 2015).

El presente trabajo de investigación se inserta dentro de la movilidad en su nivel micro, y se consideraron dos de las tres categorías propuestas en este tipo de movilidad: a) la temporalidad, con la finalidad de analizar el recorrido de los docentes desde su egreso hasta la actualidad, lo cual permitió identificar la movilidad de continuidad y la de modificación de carrera, y b) la ubicación, con el fin de identificar su permanencia en una misma institución y/o cambio de empleo, lo que permitió establecer su movilidad intrainstitucional e interinstitucional.

## 2. Estrategia Metodológica

El objetivo es analizar cuál ha sido el recorrido del grupo de profesores que laboran en el Centro de Estudios Tecnológicos, Industriales y de Servicios No. 132, en el estado de Tlaxcala, México, hacia la docencia. En este estudio se analizan la movilidad de continuidad, de modificación, interinstitucional e intrainstitucional del grupo de profesores de una institución pública de EMS.

La población objeto de estudio estuvo constituida por la totalidad de la planta académica del plantel, la cual actualmente es de 55 docentes divididos en dos turnos (el matutino con 30 y el vespertino con 25 docentes), de los cuales 36 son de base y 19 han ingresado como idóneos. Los docentes se agrupan en academias de componente básico (22) y

profesional (33). Dos profesores cuentan con el grado de doctor, 10 con nivel maestría, 40 con licenciatura y tres con nivel técnico. La mayor parte de la población estudiada ya fue evaluada en su momento por el Servicio Profesional Docente (SPD) y obtuvo desempeños excelente (2%), destacado (18%), bueno (26%) y suficiente (22%), por lo que falta por evaluar a 32% de la población. En este plantel se imparten las especializaciones de mantenimiento automotriz, contabilidad, recursos humanos, programación, diseño de modas y ciencia de datos. Se atiende un promedio de 1,455 estudiantes por ciclo escolar, 805 del turno matutino y 650 del vespertino.

Para la recolección de datos de este estudio de corte cuantitativo-transversal, se utilizó un cuestionario que estuvo conformado por 23 reactivos, divididos en cuatro secciones: a) datos sociodemográficos, b) formación profesional, c) movilidad laboral y d) condiciones laborales; con cuatro modalidades de respuesta: abiertas (10) y cerradas (13), las cuales se dividían en dicotómicas (2) y politómicas (11). En dos de las preguntas abiertas, se dispuso de espacio para ofrecer a los participantes la posibilidad de agregar información adicional de corte cualitativo sobre su trabajo como docente de una institución pública de EMS.

La validez de contenido por juicio de expertos del instrumento se realizó con la ayuda de tres investigadores con experiencia en educación, especialmente en estudios de trayectorias, quienes categorizaron los indicadores para la construcción del instrumento. Se consideró necesario que hubiera un acuerdo unánime entre los investigadores en la categorización de los indicadores para la elaboración de los ítems finales. Este proceso tomó aproximadamente dos meses, con sesiones de una a dos horas. Después se solicitó a un grupo de 10 profesores de otro plantel público de EMS que contestaran el cuestionario, con la finalidad de identificar su nivel de complejidad a partir de la detección de errores en la redacción y dificultades para entender las preguntas, posibles problemas para comprender las instrucciones y estimar el tiempo de respuesta.

Posteriormente, con la finalidad de medir la consistencia interna del instrumento, se aplicó, por una parte, la prueba alfa de Cronbach, de la cual se obtuvo un valor de .975, que indica que las variables politómicas tienen una alta consistencia interna. Y por la otra, para las variables dicotómicas, se aplicó la prueba de Kuder-Richardson, la cual dio como resultado un valor de .818, indicativo de un aceptable nivel de confiabilidad.

El proceso de recogida de datos se realizó de manera personal en un espacio durante la jornada de capacitación de la institución, celebrada durante el ciclo escolar 2019-2020. Se les notificó y garantizó que la información obtenida sólo sería utilizada con fines de investigación. Se les entregó el cuestionario de manera personal; algunos lo contestaban



en el momento o se les proporcionaba para que lo contestaran en casa y lo devolvieran la siguiente semana. En este último caso, se les recordaba de su entrega, pero algunos lo olvidaban, por lo que se les volvía a entregar el cuestionario o se les pedía tiempo para su aplicación, lo cual permitió que no lo olvidaran o dejaran incompleto el cuestionario. Con la finalidad de cruzar la información obtenida y realizar el análisis estadístico, se realizaron tablas de contingencia con ayuda del *software* SPSS versión 25.

El análisis de la base de datos para esta investigación se dividió en dos aspectos: formación profesional y movilidad laboral. La formación profesional se construyó con: a) la licenciatura de origen, b) estudios de posgrado y c) capacitación; la movilidad se compone de: a) número de empleos, b) funciones desempeñadas, c) cambio de empleo y d) ámbito de desempeño —docencia y/o profesión distinta a la docencia—. Estos dos aspectos se cruzaron con el tipo de contratación y sexo. Las preguntas abiertas proporcionaron testimonios sobre su ingreso y desarrollo profesional en la docencia.

La conformación de los grupos de análisis tomó como punto de partida el tipo de contratación, el cual arrojó dos grupos: los profesores de base y los profesores idóneos. Los primeros son los docentes que ya formaban parte del plantel y los segundos son los que ingresaron mediante la evaluación para el ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica y Media Superior. Después, estos grupos se combinaron con el sexo (ver Tabla 1) a fin de determinar los tipos de movilidad que registraron los profesores (estudio exploratorio). Una vez identificados los tipos de movilidad (de continuidad y de modificación; interinstitucional e intrainstitucional), se buscó caracterizar cada uno de ellos (estudio descriptivo). Finalmente, se explicaron las diferencias de movilidad encontradas a partir de su formación, funciones, puestos ocupados, tipo de contratación y número de empleos que intervienen en su construcción (estudio explicativo).

**Tabla 1.** Grupos de análisis

Tipo de contratación	Sexo	Grupos de análisis	
Base	H	20	BH
	M	16	BM
Idóneos	H	10	IH
	M	9	IM
Total		55	

**Fuente:** Elaboración propia con base en los datos obtenidos del cuestionario aplicado.

### 3. Resultados

A continuación, se presentan los hallazgos de la investigación, los cuales se encuentran divididos en cinco secciones: formación profesional y académica, movilidad de continuidad, movilidad de modificación, movilidad interinstitucional y movilidad intrainstitucional.

#### 3.1 Formación profesional y académica

La planta docente de este plantel está formada por 55 profesores, los cuales pertenecen a diversas disciplinas. De ellos, 49% se distribuye básicamente en tres: humanidades (lingüística aplicada, ciencias de la comunicación, ciencias de la educación, educación física y educación telesecundaria), ingeniería (electromecánica, agronomía, civil e industrial) e informática y computación. Otra parte de la población se ubica en ciencias sociales, contabilidad y química, cada una con el mismo porcentaje (8%); derecho ocupa 5% de los profesores; administración, diseño de modas y físico-matemáticas suman 4% cada una. El 87% de los docentes son especialistas en cada una de sus disciplinas, por lo que, en su momento, ingresaron a la docencia sin una formación previa en enseñanza. Sólo 13% cursó una licenciatura relacionada con la enseñanza de su disciplina. Estos hallazgos coinciden con el trabajo realizado por Sandoval (2009) sobre la inserción a la docencia sin una preparación previa, puesto que gran parte de la población encuestada no cuenta con la formación docente requerida.

Hasta el 2020, 22% de los profesores ha realizado estudios de posgrado en tres áreas básicamente. Un grupo tomó el área de la docencia (50%), de los cuales sólo uno tenía formación profesional previa en la enseñanza. Esta situación elevó el porcentaje de trabajadores en educación con preparación profesional para la enseñanza. La segunda área de estudio de los profesores fue la de continuar con la especialización en su disciplina de origen (35%) y la tercer área los llevó a realizar estudios en administración (15%). Estos resultados confirman la investigación realizada por Sánchez-Olavarría y Huchim (2015) con un grupo de profesores de EMS, quienes continuaron su formación en la docencia, en su disciplina de origen y en el ámbito administrativo, en ese orden.

La mayor parte de los profesores de base cuenta con una formación disciplinar y sólo 18% realizó estudios sobre la enseñanza de su disciplina (comunicación e innovación educativa, enseñanza de las matemáticas, educación superior con especialidad en inglés) o en la enseñanza como complemento a su disciplina (licenciados en ciencias de la comunicación, en informática o ingenieros en química industrial y computación, que han cursado

maestrías en educación, pedagogía, innovación docente o calidad educativa). Esta situación, a la baja, se reduce con los idóneos, debido a que sólo 5% se formó como docente en su disciplina, lo cual se explica con la apertura del proceso de ingreso laboral a todo aquel que quisiera trabajar como docente. Este proceso consistía en que el sustentante debería acreditar estudios de nivel superior y presentar un examen de oposición dividido en tres etapas: examen de conocimientos sobre habilidades docentes y contenidos disciplinares; una rúbrica de evaluación de competencias docentes aplicada a un proyecto de plan de clase y un texto argumentativo sobre una tarea escrita. La evaluación para el ingreso y permanencia de los docentes en educación básica y media superior formó parte de la reforma educativa implementada durante el sexenio 2012-2018 en México.

En total, 22% de la población ha realizado estudios profesionales en la enseñanza de su disciplina, entre estudios de licenciatura y maestría, por lo que la mayoría complementa su formación docente incorporándose a cursos en línea vía la Coordinación Sectorial de Desarrollo Académico (COSDAC, ahora COSFAC: Coordinación Sectorial de Fortalecimiento Académico), la cual impulsa la formación y desarrollo de los docentes y directivos de las Unidades Administrativas de la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS).

En los últimos cinco años, 53% de los profesores ha tomado de tres a cinco cursos, principalmente en la COSDAC, la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios (DGETI), el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), la Secretaría de Educación Pública del Estado (SEPE), la Unidad de Servicios Educativos del Estado de Tlaxcala (USET) y la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATX). Gran parte de esos cursos eran en línea; los de mayor demanda han sido: implementación del nuevo modelo educativo durante el sexenio 2012-2018 y Construye T, proyecto de enseñanza y planeación argumentada; estos dos últimos como consecuencia del Servicio Profesional Docente durante el mismo sexenio. Esta situación se repite en la actualidad con la entrada en vigor de la Nueva Escuela Mexicana (NEM) a partir del ciclo escolar 2023-2024, por lo que han aumentado las solicitudes de formación para la implementación de las progresiones. Algo a destacar, en este sentido, es que en los últimos dos años (hasta antes de la pandemia) ya se habían impartido cursos de capacitación presenciales en las instalaciones del plantel. Desde entonces, están suspendidos. El 49% restante ha tomado 2 cursos o menos en los últimos 5 años y, en algunos casos, tienen cursos anteriores a 2016. Este hallazgo representa un área de oportunidad en tres sentidos: uno, seguir trabajando e invitando a que los docentes se formen con cursos de posgrado en educación; dos, fomentar que los docentes apliquen lo aprendido, en términos de

pedagogía y didáctica, en el aula, puesto que los docentes calificados pueden marcar la diferencia en la formación de generaciones de estudiantes mejor preparados; y tres, participar en las convocatorias para la promoción vertical y horizontal como parte del nuevo sistema para carrera de las maestras y los maestros implementado durante el sexenio vigente (2019-2024).

La apertura para ingresar como docente al sistema educativo mexicano ha traído oportunidades para los egresados de las normales y de la Universidad Pedagógica Nacional, además de los egresados de universidades que forman docentes. Sin embargo, esta oportunidad también ha sido para los egresados que no fueron formados para la docencia, pero que cuentan con una formación disciplinar y experiencia en el aula, sobre todo, en el nivel medio superior. Esta situación ha detonado la necesidad de capacitación docente en pedagogía y didáctica, lo que se potenció con la pandemia, puesto que existe personal de base y profesores idóneos sin esa formación.

### 3.2 Movilidad de continuidad

Este tipo de movilidad laboral consiste en la existencia de desplazamientos interinstitucionales o intrainstitucionales, por parte de los docentes, dentro del mismo ámbito de desempeño. Este tipo de movilidad abarca 56% (31 profesores) del total de la comunidad del profesorado, de los cuales 44% siempre ha trabajado en la docencia, lo que implica una movilidad de continuidad unifuncional (Tabla 2). Algunos de estos profesores siempre han trabajado en el plantel (24%), otros han tenido varios empleos como docente en el nivel medio superior y superior principalmente, y en un menor porcentaje en educación básica, hasta su llegada al plantel (20%). Dos de estos profesores tienen dos empleos: uno en EMS y otro en educación superior. Una de las razones de la permanencia en la docencia en educación pública está relacionada con las condiciones laborales, como salario seguro, aguinaldo, prestaciones y seguridad social, lo que se opone a otros estudios (Barrientos et al., 2018; Olvera, 2010) en los que son, precisamente, estos factores los que orillan a un cambio de empleo, debido a la precariedad que ofrecen algunos centros de trabajo. En este sentido se desempeña el nuevo personal que ingresa por el concurso de oposición, puesto que están por contrato y tienen que renovarlo cada semestre hasta que obtengan la definitividad. Sin embargo, mientras se da este proceso no forman parte del plantel y, por lo tanto, no tienen los mismos beneficios que el resto de la planta docente, aunque hayan laborado el semestre anterior.

**Tabla 2.** *Movilidad de continuidad*

Grupos de análisis	De docencia a docencia	De profesión a docencia	De administración a docencia	Siempre docencia en plantel
BH	9%	4%	2%	7%
BM	2%	2%	2%	4%
IH	4%	2%	0	5%
IM	5%	0	0	8%
Total: 56%	20%	8%	4%	24%

**Fuente:** Elaboración propia con base en los datos obtenidos del cuestionario aplicado.

Por otra parte, 8% presenta una movilidad de continuidad bifuncional, la cual consiste en que ha desempeñado dos funciones de manera paralela: dentro de su profesión y como docente desde que comenzó su trayectoria en el campo laboral, lo que se traduce en tener dos empleos. De los docentes, 4% inició laborando en un puesto administrativo (jefe de departamento) en el ámbito educativo, para posteriormente incorporarse a la docencia (Tabla 2). En ambos casos, además de trabajar en EMS, tienen un empleo en educación básica y educación superior, respectivamente.

El personal de base constituye 32% de esta movilidad de continuidad; 22% de ellos siempre ha laborado en la educación. En este porcentaje se ubicaron dos grupos en cifras similares: los que siempre han trabajado en el plantel como docente y los que han tenido varios empleos como profesor frente a grupo fuera del plantel, hasta su llegada al mismo. De este personal de base, 4% se ha desempeñado dentro del campo de la educación, pero ha iniciado su travesía como administrativo, en algunos casos como jefe de taller, contador y coordinador de área, para después incorporarse al trabajo docente. Finalmente, se ubicó otro conjunto de docentes de base (6%) que ha pasado de ejercer su profesión de origen (psicólogo, abogado y contador) a la docencia.

En lo que concierne a sexo, los hombres constituyen 22% del personal docente de base con movilidad de continuidad, de los cuales 16% siempre se ha desarrollado en la docencia, 7% siempre en el plantel y 9% ha tenido varias experiencias como docente antes de su ingreso a la institución. Sólo 2% ha pasado de un puesto administrativo a la docencia y 4% ha tenido un periodo corto ejerciendo su profesión para después incorporarse a la docencia. El sexo femenino, por su parte, constituye 10% del personal docente de base. Seis por ciento siempre se ha desempeñado como docente y, en cifras similares bajas, ha pasado del trabajo administrativo y de ejercer su profesión a la docencia. El personal docente

que integra este tipo de movilidad laboral está conformado por varones principalmente, quienes duplican en porcentaje a las mujeres. A este respecto, Luke (2019), Hoskins y Barker (2019) sostienen que estas diferencias de sexo se transmiten por generaciones desde el comportamiento de las abuelas, madres e hijas, reforzadas por la forma de pensar de los esposos, hermanos y la sociedad en general, lo que se refleja en el comportamiento del sexo femenino en el mercado laboral, puesto que se espera que sea el hombre el proveedor de la familia. Por otro lado, las docentes que participaron en esta investigación mostraron una baja movilidad. Este hallazgo se opone a un estudio de movilidad laboral elaborado por Sánchez-Olavarría (2012a), quien encontró que las comunicólogas tienen mayor movilidad laboral con respecto a los varones.

El personal que ingresó por idoneidad constituye 24%. Para 13% de ellos, su ingreso al plantel se constituyó en su primer empleo después de su egreso. Nueve por ciento de los docentes de este grupo ha tenido empleos previos dentro de la docencia y sólo 2% ha ejercido su profesión (programador) por un tiempo breve antes de su ingreso al plantel. Con respecto al sexo, se observaron cifras similares, puesto que los hombres que ingresaron por idoneidad forman 12% y las mujeres también 12%. Por otra parte, 9% de los hombres siempre ha trabajado como docente; para 5% es su primer empleo y 4% ha tenido varios, pero siempre como docente. Sólo 3% ha ejercido su profesión antes de su incorporación al plantel. Todas las mujeres idóneas se han desempeñado como profesoras frente a grupo; para 7% es su primer empleo y 5% ha tenido algunas experiencias docentes previas a su ingreso al plantel.

La continuidad laboral es importante en dos sentidos: 1) adquirir experiencia en el mismo ámbito educativo, sobre todo si se desempeña en el mismo nivel y modalidad educativa; esta situación convertiría al docente en un especialista en ese campo, y 2) una mejora en sus condiciones laborales al pertenecer al sector público. No obstante, existe una gran cantidad de profesores contratados por hora o por clase, lo que implica tener que buscar otro empleo como docente en el sector público o privado para completar el gasto. Esta situación limita el compromiso con la o las instituciones y con los propios estudiantes, debido a la falta de tiempo al correr de un empleo a otro.

### 3.3 Movilidad de modificación

Este tipo de movilidad laboral consiste en los cambios ocupacionales que implican un cambio de giro en las actividades que desempeña un sujeto durante su trayecto laboral. La movilidad de modificación en este estudio ocupa 44% (24 profesores) del total de la

planta docente de esta institución de EMS (Tabla 3). El 28% de la población ha transitado de trabajar en la carrera para la cual fue formado a la docencia. De este porcentaje, la mayoría tiene un solo empleo (la docencia); sin embargo, ingresaron al mercado laboral desde su profesión (17%). El resto de este grupo (11%) cuenta con dos empleos. La mayoría de ellos se desempeña tanto en su profesión como en la docencia, y un porcentaje menor ejerce la docencia en los dos empleos, teniendo como criterio diferenciador el nivel educativo en el que laboran. Diez por ciento de la movilidad de modificación ha desarrollado un desplazamiento de ir y venir a la docencia, puesto que inicia en la docencia, posteriormente se desempeña en su profesión de origen y luego regresa a la docencia. En este caso, sólo un profesor tiene dos empleos como docente, uno en educación superior y otro en bachillerato.

**Tabla 3.** *Movilidad de modificación*

Grupos de análisis	De docencia a profesión a docencia	De profesión a administrativo a docencia	De profesión a docencia	De administrativo a profesión a docencia
BH	4%	4%	8%	0
BM	4%	0	12%	2%
IH	2%	0	4%	0
IM	0	0	4%	0
Total: 44%	10%	4%	28%	2%

**Fuente:** Elaboración propia con base en los datos obtenidos del cuestionario aplicado.

Barrientos et al. (2018) y el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2019) señalan que el fenómeno de la movilidad con cambio de giro en sus actividades es motivado por la exigencia de cubrir las necesidades mínimas para mantener un nivel de vida decente, por lo que ese ir y venir a la docencia representa una oportunidad de empleo en caso de encontrar dificultades de inserción en su profesión. En porcentajes bajos, se observaron dos desplazamientos de modificación: uno que inicia con el desarrollo de su profesión, para después realizar trabajo administrativo (4%) y otro que comienza con el trabajo de oficina, para luego desempeñar funciones relacionadas con su profesión (2%). Ambos desplazamientos terminan con el trabajo de docente frente a grupo (ver Tabla 3), pero en el primer caso, los dos docentes que lo conforman tienen dos empleos y se desarrollan de manera paralela en su profesión y en la docencia.

El personal de base ocupa 34% de este tipo de movilidad, de los cuales 20% se ha desplazado dentro del ámbito de su profesión al ámbito educativo. Este hallazgo es opuesto al estudio realizado por Sánchez-Olavarría (2012a), en el que 20% de los profesionales de la comunicación iniciaron su travesía en el mercado laboral fuera de su profesión para después incorporarse a ella. Otro 8% se ha iniciado en la docencia con algunos lapsos en su profesión (programador, coordinador de área y jefe de planeación), pero ha regresado a la docencia. Seis por ciento ha tenido un mayor número de desplazamientos que lo ha llevado a desempeñarse en su profesión (jefe de mantenimiento y contador) y en el trabajo administrativo (control escolar y jefe de taller) o viceversa, aunque al final ha terminado en el trabajo docente en EMS. A este respecto, Ocampo (2017) puntualiza que los cambios ocupacionales son una alternativa para la adquisición de nuevas habilidades que complementan su formación e incrementan su capital humano y social.

En cuanto al análisis por sexo, los docentes de base han transitado de su profesión a la docencia principalmente (8%), y en cifras similares (4% cada una) han desarrollado movimientos en dos ámbitos: por una parte, ser docente, ejercer su profesión y ser docente nuevamente, y por la otra, trabajar en lo que fue formado, desempeñarse en el trabajo administrativo y ser docente. En cuanto a las docentes de base, 12% ha tenido desplazamientos desde su profesión a la docencia, mientras que 4% ha iniciado y terminado en la docencia con algunos lapsos en el desempeño de su profesión, y un incipiente 2% ha tenido movimientos desde el trabajo administrativo a su profesión y luego a la docencia.

El grupo de docentes que ingresó a la EMS por idoneidad y que ha construido una movilidad de modificación está constituido por 10%, de los cuales 8% se ha desempeñado en su profesión (consultorio y negocio propio) y ha terminado en la docencia. Sólo 2% ha ido y venido de la docencia a su profesión y de su profesión a la docencia. Los hombres han construido básicamente dos trayectos: del trabajo de su profesión al trabajo docente (4%), y de la docencia a su profesión y de regreso a la docencia (2%). Las mujeres idóneas sólo han trazado movimientos que parten de su profesión y terminan en el trabajo docente (4%).

La movilidad de modificación en el mismo sector educativo permite al docente adquirir experiencia docente y administrativa en el mismo campo educativo, lo que contribuye a participar en las convocatorias para la promoción vertical u horizontal con la finalidad de incrementar su número de horas y mejorar sus condiciones laborales. Por otra parte, continuar con el ejercicio de su profesión (diferente a la docencia) es muy bien valorado en el sector educativo, principalmente en subsistemas de EMS que también forman para el trabajo. Tal es el caso del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica



ca (CONALEP), el Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios (CBTIS), el Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario (CBTA), el Centro de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicios (CETIS) o el Colegio de Bachilleres del Estado de Tlaxcala (COBAT), además de la educación superior.

### 3.4 Movilidad interinstitucional

Este tipo de movilidad laboral está compuesta por los desplazamientos laborales que vive un trabajador durante su estancia en el mercado laboral, en términos de funciones o puestos durante su paso por distintas instituciones, empresas y/o planteles públicos o privados. Cruz-Castro et al. (2006) y Sánchez-Olavarría (2012a, 2012b) coinciden en señalar que a este tipo de movilidad también se le conoce como movilidad externa o interlaboral, debido al trayecto del profesional o trabajador por diferentes instituciones, en las que desempeñan la misma función o alguna diferente, contrario a la movilidad de modificación. Los docentes de base abarcan 74% del total de este tipo de movilidad, lo que coincide con el estudio realizado por Sánchez-Olavarría (2012a), en el que los comunicadores tuvieron una movilidad externa de 70%.

Del total de los docentes de base que han construido movilidad interinstitucional, 51% ha tenido una movilidad baja constituida por haber tenido uno o dos empleos. Para la mayoría de los profesores de este grupo, el segundo empleo también fue como docentes. En menor medida, el segundo empleo estuvo relacionado con su profesión (diseñadora, analista, publicista y contadora), lo que constituiría una movilidad profesional, y sólo uno de ellos se desempeñó en un empleo no relacionado con su formación. La escasa movilidad se debe a dos factores: económico y académico. En el primer caso, el trabajo de un docente en educación pública conlleva una estabilidad en el empleo, representada por las condiciones laborales a las que tiene acceso, como las prestaciones, el aguinaldo, la seguridad social y el salario. Estos hallazgos coinciden con los resultados reportados en los estudios de Fernández y Benítez (2015) y González et al. (2017) en torno a los docentes y sus condiciones de trabajo. En lo que concierne al segundo caso, Rivero (2015) afirma que la realización de estudios de posgrado se constituye como un factor académico que provoca una baja movilidad, debido a que el personal tiene la posibilidad de acceder a becas para este tipo estudios.

Treinta por ciento ha construido una movilidad media, puesto que ha pasado por tres o cuatro empleos (Tabla 4). La mayoría de ellos ha construido una movilidad profesional, ya que ha transitado por varios puestos relacionados con su profesión (capacitador,

jefe de mantenimiento, contadora, abogado, ingeniero y comunicador) hasta llegar a la docencia; en otros casos, ha tenido varios empleos, pero dentro de la docencia. Dieciocho por ciento tiene una movilidad alta, ya que ha tenido hasta seis empleos. Este tipo de movilidad se caracterizó por un ir y venir de la profesión (promotor del deporte, jefe del departamento de contabilidad, jefe de tesorería, jefe de taller, coordinador de área y analista) a la docencia y viceversa, y sólo uno de ellos ha tenido hasta seis empleos, pero siempre en la docencia. En este tipo de movilidad se presentó un caso en el que un profesor solicitó su transferencia a otro plantel como parte de las prestaciones a las que tiene derecho, y se cubrió la baja con un docente que ya laboraba en el plantel con el perfil adecuado para esa asignatura.

**Tabla 4.** *Número de empleos del personal docente*

Movilidad	Baja		Media			Alta	
	1E	2E	3E	4E	5E	6E	7E
	<b>Número de empleos</b>						
Grupos de análisis	1E	2E	3E	4E	5E	6E	7E
BH	7%	10%	5%	4%	7%	0	0
BM	4%	11%	4%	7%	2%	2%	0
IH	5%	4%	0	4%	5%	0	2%
IM	5%	2%	2%	4%	2%	0	2%
Totales	21%	27%	11%	19%	16%	2%	4%

**Fuente:** Elaboración propia con base en los datos obtenidos del cuestionario aplicado.

Sin embargo, Fernández y Benítez (2015), Karbownik (2014) y Olvera (2010) sostienen que la movilidad media o alta puede ser positiva para los docentes con la finalidad de optimizar sus expectativas profesionales en términos de su mejora salarial, condiciones laborales, geográficas, de ambiente sociolaboral, adecuación de perfiles, satisfacción personal, estatus social. La movilidad alta ocupa el menor porcentaje del profesorado de este plantel; no obstante, se observa una mayor movilidad en los docentes idóneos en comparación con los docentes de base, lo que confirma los hallazgos del Ministerio de Educación del Gobierno de Chile (MINEDUC, 2015) y de González et al. (2017), donde los profesores con menor experiencia laboral han tenido una mayor movilidad. En cuanto al sexo, los profesores en ambos grupos presentan mayor movilidad que las profesoras (Fernández & Benítez, 2015; González et al., 2017; MINEDUC, 2015), lo que se explica porque la mayoría son

casados y son el principal sostén en el hogar, por lo cual la búsqueda de un mayor ingreso es habitual, con la finalidad de satisfacer sus necesidades básicas.

Los docentes idóneos han recorrido una movilidad interinstitucional en un 26%. Del total con este tipo de movilidad, 45% ha desarrollado una movilidad baja. No obstante, sólo un profesor se ha desempeñado en su profesión (psicólogo) y uno más cuenta con negocio propio desde antes de ingresar a la docencia. El resto ha sido docente y, en casi todos los casos, éste ha sido su primer empleo. Veinticinco por ciento ha desarrollado una movilidad media, del cual sólo dos han tenido algunos lapsos cortos trabajando en lo que fueron formados (editora y programador) y el resto de sus empleos ha sido como docente. El porcentaje restante ha tenido tres o cuatro empleos, pero todos como profesor frente a grupo. Treinta por ciento ha construido una movilidad alta. Este grupo se caracteriza por que en sus dos últimos empleos se ha desempeñado como docente, excepto una profesora que se formó como docente y siempre ha ejercido como tal. Sus trabajos previos han estado relacionados con su formación (jefe de sistemas, programador, administrador de redes, operador de planta y auditor), sin embargo, para este grupo la entrada a la docencia ha sido una oportunidad para desarrollarse, ya que

Soy de herencia docente, mi mamá fue docente, mi abuelo fue docente, y por obtener el 4to lugar en el concurso de oposición. (DV22)

Tengo amor por la docencia desde pequeño y encontré la oportunidad a través del SPD por medio de una evaluación. (DV40)

En lo que concierne al análisis por sexo, los docentes de base, principalmente, han tenido uno o dos empleos, lo que se traduce en una movilidad baja (17%) y, en cifras muy parecidas, han construido movilidad media (9%) y movilidad alta (7%). Por su parte, la mayoría de las profesoras de base también ha desarrollado una movilidad baja (15%) y en menor medida han tenido tres o cuatro empleos (11%, movilidad media). La movilidad alta se encontró de manera incipiente (4%) en las mujeres. En el caso de los docentes que ingresaron al subsistema por idoneidad, han construido una movilidad baja (9%). Cuatro por ciento ha tenido cuatro empleos (movilidad media) y 7% ha tenido hasta 7 empleos (movilidad alta) (Ver Tabla 4). Las profesoras idóneas han presentado cifras similares en cada uno de los tipos de movilidad (baja, 7%; media, 6%, y alta, 4%). Es importante señalar que una vez que lograron incorporarse al subsistema de EMS tecnológica, este tipo de movilidad es prácticamente nulo, puesto que las condiciones laborales son aceptables (sueldo seguro,

seguridad social, aguinaldo, bonos y becas), por lo que se busca seguir creciendo por la vía de la promoción o el aumento de horas.

### 3.5 Movilidad intrainstitucional

Este tipo de movilidad laboral agrupa 26% de la población estudiada, y consiste en el cambio de funciones y/o responsabilidades en las que se desempeña un docente dentro del mismo plantel. Sin embargo, este resultado es cuatro veces mayor que la movilidad interna encontrada en los comunicadores, quienes construyeron una movilidad de 5% (Sánchez-Olavarría, 2012a). La movilidad interna, como también se le conoce, ha transitado por tres funciones: docente, administrativo y directivo. La movilidad interna que se identificó en esta investigación se distribuye en cifras similares en dos tipos: unifuncional y polifuncional. La primera (41%) está constituida por aquellos profesores que sólo se han desempeñado como docentes frente a grupo, ya que consideran que es un gusto trabajar con los jóvenes, además del ingreso obtenido:

Me gusta trabajar con los estudiantes y hacer que aprender sea una tarea que les sirva y, por consecuencia, obtengan una buena calificación. Intentar estrategias para que ellos descubran el conocimiento. (DM14)

Satisfacción personal al contribuir en la formación académica de los jóvenes. Sumar ingresos económicos. La labor docente implica mantener conocimiento actualizado. (DM35)

La segunda (42%) involucra a los profesores que han realizado funciones de docente, administrativo y directivo en algún momento durante su estancia en el plantel. También se identificó un tercer tipo de movilidad que se presentó de manera moderada: bifuncional (17%). Ésta se caracteriza porque el sujeto ha desempeñado las funciones de docencia y como directivo en un mismo periodo de tiempo durante su trayecto en el mismo empleo.

El personal de base constituye 59% de este tipo de movilidad intralaboral (Tabla 5), como también se le conoce, del cual 18% también ha desempeñado labores administrativas en el departamento de control escolar o como delegado sindical del plantel y labores directivas como jefe de servicios escolares o jefe de servicios docentes. Estas funciones distintas a la docencia se daban por invitación de la estructura de gobierno del plantel en

ese momento, durante periodos de 4 años. Sin embargo, éstos no eran fijos, puesto que estaban supeditados al desempeño del personal en el puesto y al tiempo que durara la administración en turno. La prevalencia de este tipo de movilidad en el personal de base se explica porque se daba por invitación y, en caso de aceptar, se les asignaba la respectiva remuneración extra por realizar estas nuevas funciones.

**Tabla 5.** *Funciones realizadas*

Grupos de análisis	Funciones		
	Docente	Administrativo	Directivo
BH	30%	6%	6%
BM	11%	0	6%
IH	24%	0	0
IM	17%	0	0
Totales	82%	6%	12%

**Fuente:** Elaboración propia con base en los datos obtenidos del cuestionario aplicado.

En cuanto al personal docente masculino, 30% sólo se ha desempeñado como profesor frente a grupo debido a que:

Me gusta la profesión de ser docente, me motiva compartir y aprender con mis estudiantes. Siempre he considerado a la labor docente como una de las más nobles entre las diversas profesiones existentes. Siempre he tenido interés de conocer cómo aprendemos los seres humanos. (DM17)

Me gusta orientar a jóvenes en el lado positivo de la vida. Ayudar a jóvenes. (DV39)

En cifras iguales a la baja, un reducido grupo de profesores, además de la docencia, ha realizado funciones administrativas (6%) y directivas (6%), respectivamente. En el caso de las mujeres, 11% sólo ha realizado funciones docentes y un bajo 6% ha tenido una movilidad interna bifuncional, puesto que ha realizado funciones docentes y directivas. La polifuncionalidad es una de las características de los profesores de base que deben cumplir con ciertos requisitos. Este resultado confirma los hallazgos de Sánchez-Ola-

varría (2017), quien encontró que los profesores suelen realizar otras funciones además de la docencia. Aunque la actividad como profesor es la que sobresale por encima de las demás, los docentes se sienten poco valorados y reconocidos en comparación con otras funciones como la investigación, categoría que se tiene en EMS, pero que no se lleva a cabo de la misma manera que en educación superior.

En lo que concierne al personal que se integró al plantel por idoneidad, 41% ha desarrollado una movilidad interna de tipo unifuncional, en la que sólo ha desempeñado su labor como profesor frente a grupo. Esta situación es explicable porque la mayoría de ellos ingresaron al plantel en el marco del “Pacto por México”, firmado al principio del sexenio 2012-2018, el cual contemplaba diversas reformas estructurales: energética, en materia de competencia económica, en materia de telecomunicaciones y radiodifusión, hacendaria, financiera y educativa. Esta última trajo como consecuencia la inclusión del Servicio Profesional Docente como mecanismo de ingreso a la docencia, el cual propone, entre otras cosas, someter a concurso las plazas no sólo docentes, sino también de supervisiones, direcciones, subdirecciones, Asesor Técnico Pedagógico (ATP) y jefaturas. Sin embargo, varios de los docentes idóneos todavía no cumplen algunos de los requisitos para entrar a concurso por una jefatura, como la antigüedad mínima de 4 años, la experiencia en gestión directiva mínima de 4 años y el nombramiento definitivo, por lo que poseen condiciones laborales precarias como la contratación temporal (por semestre), forma de pago irregular (después de 4 meses o al final del semestre, en el mejor de los escenarios) y escasos derechos laborales como prestaciones, capacitación y vacaciones pagadas (MINEDUC, 2015). A pesar de la gran cantidad de vacantes, en algunos casos no se cubren, ya que no aprueban el examen correspondiente, por lo que las jefaturas quedan vacías.

En cuanto al sexo, tanto los profesores idóneos (24%) como las profesoras (17%) sólo han construido movilidad interna unifuncional, ya que, hasta el momento, sólo han realizado funciones docentes.

#### 4. Conclusiones

La apertura de oportunidades por la obtención de plazas en el nivel medio superior ha recrudecido la diversidad de perfiles docentes, puesto que los de base y los idóneos llegan al aula con buenas credenciales en su formación profesional, en la mayoría de los casos distinta a la docencia, pero con una formación didáctico-pedagógica básica. Los tipos de movilidad encontrados han permitido identificar que los docentes adquieren la formación para la enseñanza en tres vías:

1. Experiencia: una gran cantidad de ellos siempre se han desempeñado como docentes, por lo que enseñan como a ellos les enseñaron;
2. Cursos en línea: más de la mitad de ellos toman cursos de la COSFAC, pero con poca frecuencia debido a que son en línea y la mayoría los prefiere presenciales; y, en menor medida;
3. Estudios de posgrado: un número bajo de docentes realizan o han realizado estudios de posgrado en docencia. Sin embargo, una de las razones de la escasez de este tipo de formación en este nivel educativo se debe al poco reconocimiento para la promoción y al limitado valor que se le otorga, puesto que un diplomado está mejor valorado que los estudios de maestría o doctorado. Actualmente, los estudios de doctorado equivalen a 100 puntos dentro del puntaje para la promoción horizontal y/o vertical, como parte del nuevo sistema para carrera de los maestros y maestras de la Nueva Escuela Mexicana.

Se requiere que los docentes tengan el mismo nivel de profesionalización en su carrera de origen y en la docencia, sobre todo porque se están desempeñando en esta última profesión. Los profesores de base e idóneos que forman parte de este plantel han desarrollado una movilidad baja, en términos generales, en la que prevalece el trabajo docente, por lo que los procesos de capacitación y actualización adquieren gran relevancia. Son los docentes quienes aplican los modelos educativos (constructivismo social, enfoque por competencias, Nueva Escuela Mexicana) a través de su pedagogía y didáctica, con la finalidad de que el estudiante adquiera conocimientos, habilidades y actitudes imprescindibles, primeramente, y luego deseables, pero que sean aplicables, útiles y situados. Se requiere que estén mejor preparados para hacer frente y resolver las problemáticas que se presentan día con día en el aula, lugar donde suceden los cambios en el sistema educativo, donde los docentes deben poner en práctica lo aprendido, donde su trabajo debe tener seguimiento y donde se da cuenta del impacto de la capacitación y/o preparación del docente, además de la disposición, compromiso y adaptabilidad a las nuevas exigencias que imperan en el sistema educativo mexicano.

Una de las principales aportaciones de este estudio tiene que ver con el análisis de los tipos de movilidad que construyen docentes de una institución pública en el nivel medio superior, puesto que no se encontraron muchos estudios acerca de la movilidad en este nivel educativo. Si bien sólo se trabajó con una institución, los datos recabados en esta aproximación contienen información notable que permite describir su formación, así como los tipos de movilidad que han vivido durante su inserción y desarrollo profesional en el ámbito educativo. Los tipos de movilidad identificados en este artículo son relevantes para valorar en mayor medida la formación en docencia, los estudios de pos-

grado y la capacitación tanto pedagógica como didáctica para la inserción y promoción de los profesores en el nivel medio superior, con la finalidad de fortalecer el trabajo que realizan en el aula.

## Lista de referencias

- Arranz, J., Carrasco, C., & Massó, M. (2017). La movilidad laboral de las mujeres inmigrantes en España (2007-2013). *Revista Española de Sociología*, 26(3), 329-344. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2017.26>
- Barrientos, E., Garmendia, J., Marulanda, C., & Rosales, N. (2018). Análisis de la movilidad de docentes universitarios del Táchira dentro de la complejidad de los escenarios contemporáneos. (Estudio de caso de la Universidad Nacional Experimental del Táchira). *Revista Perspectivas*, 3(2), 17-33. <https://doi.org/10.22463/25909215.1583>
- Boado, M. (1996). Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo. Notas para una investigación. *Revista de Ciencias Sociales*, 11(12), 121-131. [https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/6799/1/RCS\\_%20Boado\\_1996n12.pdf](https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/6799/1/RCS_%20Boado_1996n12.pdf)
- Castillo, V., Novick, M., Yoguel, G., & Rojo, S. (2006). La movilidad laboral en Argentina desde mediados del decenio de 1990: el difícil camino de regreso al empleo formal. *Revista de la CEPAL*, 89, 157-177. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/11130>
- Cruz-Castro, L., Sanz-Menéndez, L., & Aja, J. (2006). *Las trayectorias profesionales y académicas de los profesores de universidad y los investigadores del CSIC* [Documento de trabajo]. Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Instituto de Políticas y Bienes Públicos. <https://digital.csic.es/handle/10261/1667>
- Fachelli, S. (2018). La movilidad ocupacional de los graduados en las universidades públicas catalanas. *Revista de Educación y Derecho*, 17, 1-32. <http://dx.doi.org/10.1344/REYD2018.17.23480>
- Fernández, V., & Benítez, I. (2015). La movilidad laboral por emigración al exterior de docentes del claustro en la Universidad de Oriente. *Revista Novedades en Población*, 11(22), 132-144. <https://revistas.uh.cu/novpob/article/view/827>
- Goldthorpe, J. (1987). *Social mobility and class structure in modern Britain* (2a ed.). Clarendon.
- González, T., Manzi, J., & San Martín, E. (2017). Relación entre excelencia y movilidad docente en Chile: lo que once años de experiencia nos enseñan. *Laboratorio Interdisciplinario de Estadística Social. LIES Discussion Paper*, 3, 1-25. [https://lies.mat.uc.cl/wp-content/uploads/2017/08/DP\\_1703.pdf](https://lies.mat.uc.cl/wp-content/uploads/2017/08/DP_1703.pdf)



- Hoskins, K., & Barker, B. (2019). Social mobility: The potential of a genealogical approach. *British Educational Research Journal*, 45(2), 238-253. <https://doi.org/10.1002/berj.3499>
- Jacob, M., & Klein, M. (2019). Social origin, field of study and graduates' career progression: does social inequality vary across fields? *The British Journal of Sociology*, 70(5), 1850-1873. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12696>
- Karbownik, K. (2014). The determinants of teacher mobility in Sweden. *Working Paper*, 2014(13), 1-29. <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2014/wp2014-13-the-determinants-of-teacher-mobility-in-sweden.pdf>
- Luke, N. (2019). Gender and social mobility. Exploring gender attitudes and women's labour force participation. *WIDER Working Paper*, 2019(108), 1-18. <https://doi.org/10.35188/UNU-WIDER/2019/744-6>
- Martín, A., Lope, A., Carrasquer, P., & Molina, Ó. (2019). Aprendizaje basado en el trabajo: trayectorias laborales discontinuas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(1), 203-229. <https://doi.org/10.5209/CRLA.63826>
- Ministerio de Educación del Gobierno de Chile. (2015). *Evidencias: aportes a la reflexión sobre movilidad y abandono docente 2013-2014*. [https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2017/06/evidencia-final\\_enero2015.pdf](https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2017/06/evidencia-final_enero2015.pdf)
- Ocampo, J. (2017, 20-24 de noviembre). *Movilidad social de egresados de la maestría en educación campo práctica educativa de la UPN Hidalgo. Reconstrucción de trayectorias y relatos de vida* [Ponencia]. XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa-COMIE, San Luis Potosí, S.L.P., México. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/o86o.pdf>
- Olvera, A. (2010). Movilidad docente. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 40(1), 131-142. <https://rlee.iberomex.mx/index.php/rlee/article/view/364/974>
- Piore, M. (1983). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En L. Toharia (Comp.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones: lecturas seleccionadas* (pp. 193-222). Alianza.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2019). *Informe sobre Desarrollo Humano 2019. Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI*. [https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2019espdf\\_1.pdf](https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2019espdf_1.pdf)
- Rivero, M. (2015). The link of teacher career paths on the distribution of high qualified teachers: a Chilean case study. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 23(73), 1-35. <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.v23.1710>
- Rodríguez, S. (2020). Movilidad educativa intergeneracional absoluta y relativa en Méxi-

- co. Diferencias por sexo y cohortes de nacimiento de 1952 a 1991. *Revista de Sociología*, 105(3), 421-448. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2705>
- Sánchez-Olavarría, C. (2012a). Movilidad profesional y generacional del comunicador de la Universidad del Altiplano. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 14(2), 150-166. <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/316>
- Sánchez-Olavarría, C. (2012b). La práctica profesional de comunicador de la Universidad del Altiplano. Un panorama de su trayectoria. *Perfiles Educativos*, 34(137), 119-144. [http://www.iisue.unam.mx/perfiles/perfiles\\_articulo.php?clave=2012-137-119-144](http://www.iisue.unam.mx/perfiles/perfiles_articulo.php?clave=2012-137-119-144)
- Sánchez-Olavarría, C. (2017). Trayectorias profesionales docentes en posgrado: un estudio desde sus funciones. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 3, 1-21. <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/484>
- Sánchez-Olavarría, C., & Huchim, D. (2015). Trayectorias docentes y desarrollo profesional en el nivel medio superior. *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*, 21, 148-167. <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i21.1722>
- Sandoval, E. (2009). La inserción a la docencia. Aprender a ser maestro de secundaria en México. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 13(1), 183-194. <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/41951>
- Shin, T. (2004). *Structural Changes and Job Mobility Rates in the United States: Labor Market Turbulence and Growing Inequality*. Institute of Labor and Employment.
- Song, X., & Mare, R. (2017). Short-Term and Long-Term Educational Mobility of Families: A Two-Sex Approach. *Demography*, 54(1), 145-173. <https://doi.org/10.1007/s13524-016-0540-4>
- Zhou, Y., Wu, Ch., Zou, M., & Williams, M. (2017). A longitudinal study of the impact of occupational mobility on job satisfaction trajectory: Individual differences in neuroticism'. *Academy of Management Proceedings*, 2017(1), 1-11. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2017.183>