

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

IMPORTANCIA DEL AUTOCONCEPTO PROFESIONAL DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DE ORGANISMOS INTERNACIONALES

IMPORTANCE OF THE PROFESSIONAL TEACHING SELF-CONCEPT THROUGH THE PERSPECTIVE OF INTERNATIONAL ORGANIZATIONS

Samuel Martínez-Torres¹

¹ Benemerita Universidad Autónoma de Puebla, México (sammtzt@gmail.com)

Recibido el 1 de noviembre de 2019; aceptado el 1 de abril 2020; publicado el 15 de julio de 2020

Como citar: Martínez-Torres, S. (2020). Importancia del autoconcepto profesional docente desde la perspectiva de organismos internacionales. *Educación y Ciencia*, 9(53), 129-136.

Resumen

El presente texto aborda un marco de referencia teórico sobre el autoconcepto docente universitario y su importancia para potenciar el desarrollo profesional de los docentes. En un primer momento, se abordan las ideas conceptuales respecto al término y sus definiciones para identificar las dimensiones que lo conforman. Posteriormente se realiza una revisión documental sobre el tema desde la perspectiva de los organismos internacionales como la UNESCO, OCDE, el Banco Mundial y la Organización Internacional del Trabajo, respecto a las orientaciones que proponen para fortalecer a través de políticas educativas la formación y desarrollo de los docentes para fomentar el interés, compromiso y motivación con su propia práctica. Concebir a los profesores universitarios desde dos dimensiones, como profesional y como docente, permite generar una identidad única y contribuye de manera directa en la formación de los estudiantes.

Palabras clave: autoconcepto; trabajo docente; docencia universitaria; formación docente; papel del docente

Abstract

This paper presents a theoretical framework on university teaching self-concept and its importance to enhance the professional development of teachers. First, the conceptual ideas regarding the term and definitions for identifying the dimensions that constitute the professional teaching self-concept were addressed. Next, a literature review was established on the perspectives of international organizations such as UNESCO, OECD, the World Bank and the International Labor Organization regarding the guidelines they propose to strengthen through educational policy formation and teacher development for stimulating interest, commitment and motivation within their practice. Conceiving university professors through two dimensions, as a professional and as a teacher, allows them to generate a unique identity and contribute directly to the training of students.

Keywords: self-concept; teacher work; university teaching; teacher training; role of the teacher

INTRODUCCIÓN

Las políticas de acreditación y calidad de los últimos años, han hecho que las instituciones de educación superior, se preocupen por diversos factores que inciden en el proceso de enseñanza – aprendizaje, uno de estos factores es la docencia universitaria, ya que la función del docente se ha diversificado y modificado, pues ahora no solo se trata de dictar clase, sino también el docente debe hacer gestión escolar, investigación, difundir la cultura y, además, enfrentarse a diversos y cambiantes

grupos con estilos y códigos cada uno. Es así como surgen las preguntas ¿Cómo se conforma la percepción que tiene el profesional sobre su trabajo como docente? ¿Qué políticas públicas ayudan a la formación de esta percepción del trabajo docente? Mismas, que se trataran de responder a través de una revisión bibliográfica.

El autoconcepto

En el siguiente apartado se presenta una breve revisión bibliográfica sobre la definición de autoconcepto, así como, las dimensiones que le conforman, entre ellos el autoconcepto profesional, y de los estudios que se han realizado sobre el autoconcepto profesional docente.

El autoconcepto es entendido como la percepción que tiene la persona de sí misma, es variable y cambiante pues obedece a los diversos contextos y momentos en los que se encuentra la persona. González-Pineda, Nuñez-Pérez, González -Plumariega y García-García (1997), mencionan que es entendido como la imagen que uno tiene de sí mismo, y se conforma por la acumulación de información externa como interna, resultado del análisis, valoración e integración de la propia experiencia y feedback de los otros, es la base del conocimiento acerca de nuestras habilidades, logros, preferencias, valores y metas.

En este sentido, Naranjo (2005), dice que el autoconcepto es el sentido de sí mismo, y su función consta de guiarnos sobre lo que seremos y haremos en un futuro, así mismo nos ayuda a entendernos a nosotros mismos, y poder controlar y guiar nuestra conducta, de la misma manera González, Segovia y Arancibia (2012), mencionan que es un sistema de estructuras cognitivas, cuya función es interpretar y responder a eventos y comportamientos.

Para ello, el autoconcepto tiene diversas características, pues las percepciones que el individuo tiene, son variadas y dependen del contexto en el que se desenvuelve, así como el nivel valorativo que le da a sus experiencias. Estas características según Goñi-Palacios (2009) son:

- Organizado: la persona para darle mayor significado a sus experiencias las categoriza.
- Multifacético: hace referencia a la categorización que la persona ha realizado a sus experiencias.
- Jerárquico: es la jerarquización de sus experiencias.
- Evolutivo: es cambiante de acuerdo a la edad y experiencia de la persona.

Para su estudio y medición, el autoconcepto ha sido dividido en dimensiones, las cuales son las siguientes:

- Autoconcepto personal: Auto percepción sobre sí mismo, en cuanto a sus valores internos, sentimientos de adecuación y valoración de su persona (Goñi-Palacios, 2009).
- Autoconcepto físico: se refiere a la percepción de la apariencia y habilidad física, que la persona tiene (Esteve-Rodrigo, Musitu-Ochoa & Lila-Murillo, 2005)
- Autoconcepto social: son las autovaloraciones que la persona tiene sobre sus conductas en contextos sociales (Goñi-Palacios, 2009).
- Autoconcepto académico –laboral/profesional. Este último desde la perspectiva de Goñi-Palacios (2009), es la concepción de la capacidad que tiene la persona para aprender y rendir ante una tarea determinada.

En este sentido, y refiriéndose a la docencia universitaria, se puede decir que el profesional que la ejerce tiene sus propias tareas, mismas que, debe cubrir y en respuesta a estas se formara su propia percepción en cuanto a su ejercicio docente. En este sentido Sebastián (2012), en el artículo Autoestima y autoconcepto docente comenta que el autoconcepto es la imagen que se tiene de sí mismo y está determinada por la interacción con el medio y la experiencia. Y que se conforma por los diversos significados que la persona atribuye a su percepción en cuanto a las experiencias vividas. Así mismo, el autoconcepto es uno de los principales componentes motivacionales en la construcción del aprendizaje

y este aumenta cuando el docente participa activamente, entre las dimensiones que lo conforman se encuentran: relaciones con otros (confianza y precisión con y por las otras personas), asertividad (control de lo que ocurre en su entorno), actitud coherente (expresa sentimiento positivo), capaz de dialogar y escuchar, con compromiso (confianza en su propio potencial), y enfrentamiento ante situaciones académicas (confianza en sus propias habilidades).

Por otra parte, Pappalettera y Kepic (2005), en el artículo El autoconcepto profesional en formación docente, concluyen que el autoconcepto está influenciado por las relaciones que se forman en las interacciones con el contexto inmediato. En cuanto al autoconcepto profesional y en relación a la formación docente, mencionan dos componentes que deben estar presentes: el ideal y el deber ser, el primero visto como meta, movilizador y generador de acciones; mientras que el segundo como acondicionador ante ciertas características presentes, expectativas sociales, así como por el mismo pasado, siempre teniendo presente a un yo real.

En este sentido Gargallo-López, Garfella-Esteban, Sánchez-Peris, Ros-Ros, y Serra-Carbonell (2009), en su investigación denominada La influencia del autoconcepto en el rendimiento académico en estudiantes universitarios dicen que el autoconcepto es la construcción que representa la concepción que se tiene de sí mismo, en cuanto a lo físico, social y espiritual, que se construye a través de las interacciones con el medio acompañada de connotaciones afectivas y evaluativas.

Con esto podemos dar una posible respuesta a la primera pregunta planteada ¿Cómo se conforma la percepción que tiene el profesional sobre su trabajo como docente? Esta se conforma a través de la interacción con su propio medio, así como de la experiencia vivida, también por las relaciones que entable con los otros, bajo una actitud de asertividad y coherencia, además de su propia capacidad de diálogo y escucha, todo esto bajo el contexto académico

De ahí la importancia de que los docentes conozcan y desarrollen su propio autoconcepto, puesto que les permitirá potenciar el ajuste y buen desempeño de sus estudiantes, como ya lo menciona Sebastián (2012), que dice que es en la institución educativa donde se desarrolla el autoconcepto en el estudiante a través de la relación con los otros, entre ellos el profesor, quien es un modelo a seguir, así como portador de ideales. En el mismo tenor Rivera-Morales y Hernández-Durán (2017), mencionan que el autoconcepto por parte del docente no solo facilita su tarea en la clase, sino que también su labor con el alumnado, quien entabla una relación con alguien que proyecta confianza, así como que es capaz de crear ambientes cálidos que, favorecen la autoimagen como persona de valía.

Se puede concluir que el autoconcepto es la imagen que se tiene de sí mismo y esta se conforma de expectativas, creencias y valoraciones, así como motivaciones, mismas que se forman en la interacción dentro del contexto en el que se encuentre la persona. Entre sus funciones principales se encuentra la toma de decisiones. En cuanto al autoconcepto profesional del docente, es la imagen que se tiene en relación a una tarea determinada, en este caso la docencia, que a su vez conlleva tareas específicas y se conforma por medio de la interacción en su medio, su propia experiencia como docente, las relaciones que entabla con sus pares académico, autoridades y alumnos, así como su actitud asertiva y coherente dentro del contexto áulico, además de la forma de responder ante determinado problema que tiene que ver con su capacidad de diálogo y escucha. Todo lo anterior, el profesional que ejerce la docencia lo debe tener en cuenta puesto que, además de potencializar el desarrollo académico de sus estudiantes, es un ideal de profesional, ya que es el primer contacto que los estudiantes tienen con la carrera que han elegido. Es así como el autoconcepto profesional docente, debe ser visto como una herramienta para potencializar a los estudiantes, así como a los propios docentes, generando una identidad y reconocimiento del ejercicio docente, tal como lo recomiendan algunos Organismos Internacionales, que han propuesto algunas recomendaciones para la formación del docente, que a continuación se presentan.

Organismos internacionales.

Para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en el documento titulado Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible en la meta número 4; Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos (UNESCO, 2016), se menciona que se debe contar con maestros calificados a través de una adecuada remuneración, así como la motivación para su desarrollo profesional continuo, donde el trabajo docente se convierta en una profesión y que sea la primera opción para aquellos que se dedicarán a la docencia, en este sentido la percepción del trabajo docente debe ser motivada y apoyada en relación a las condiciones de trabajo, recursos y oportunidades de crecimiento profesional, atendiendo las condiciones afectivas, de salud y económicas, pues son factores que intervienen en el trabajo docente. Como tal, para la UNESCO no hay una definición del autoconcepto profesional del docente, sin embargo, menciona que la persona que se dedique a la docencia deben estar motivada y estimulada en cuanto a su trabajo, pues de este dependerá su percepción, y deberá desarrollarse en condiciones óptimas, mismas que potencialicen el desarrollo profesional cuidando la afectividad, salud, y economía de los profesionales.

Mientras que para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en el documento titulado Educación Superior en México Resultados y Relevancia para el mercado laboral (OCDE, 2019) recomienda: “Fomentar las prácticas innovadoras de enseñanza y aprendizaje en la educación superior a través del desarrollo de una cultura sólida de excelencia en la enseñanza y el aprendizaje” (p. 27), así como:

Apoyar que las instituciones y asociaciones de educación superior ofrezcan formación docente y capacitación continua a todo el personal académico.

Apoyar el desarrollo y la provisión de cursos en línea sobre pedagogía y métodos de enseñanza innovadores para todo el personal (OCDE, 2019, p. 27).

La OCDE habla de una profesionalización de la docencia, y ésta debe estar presente en las instituciones de educación superior, misma que responderá a las propias necesidades de cada institución, reconociendo las practicas efectivas de enseñanza aprendizaje, pues de ello dependerán las prácticas innovadoras. Además, que fomentará el compromiso, interés y motivación de los docentes en cuanto a su práctica.

Por otro lado, el Banco Mundial a través de Brunz y Luque (2015), en el documento titulado Profesores excelentes como mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe mencionan que “Cuando los estudiantes pasan por una serie de profesores excelentes o de bajo desempeño a lo largo de varios años, los efectos se potencian, y pueden dar lugar a brechas insalvables en los niveles de aprendizaje” (p. 66).

Por lo anterior, la importancia de considerar el desarrollo profesional del docente, ya que los resultados de su trabajo juegan un papel muy importante en la asignación de recursos financieros, para ello se propone lo siguiente:

Para mejorar la calidad de los profesores, se deben afrontar tres desafíos básicos: reclutar, desarrollar y motivar mejores profesores. De estos desafíos, es probable que el reclutamiento (elevar el nivel de los profesores al momento del reclutamiento) sea lo más complicado para los países de América Latina y el Caribe, porque requiere que se intensifique la selectividad de la enseñanza como profesión (Bruns y Luque, 2015, p. 6)

En este sentido se señala que para poder atraer personal hacia la docencia es necesario hacer cambios en factores como los salarios, el prestigio de la profesión, la selectividad en el ingreso de programas de formación docente y la calidad en esta formación. Dando un papel prioritario a la

selectividad pues ésta da paso al prestigio de la profesión. Para ello mencionan tres mecanismos para hacer más selecto este reclutamiento:

- Elevar los parámetros para el ingreso a los programas de educación docente
- Elevar la calidad de los institutos de educación docente
- Elevar los parámetros de contratación de los nuevos profesores (Bruns y Luque, 2015, p.25)

Esto último recae en las instituciones de educación puesto que deben realizar una selección eficaz a la hora de contratar y proponen instrumentos normativos como:

- Estándares nacionales para la enseñanza; “lo que un profesor debe saber y poder hacer”
- Evaluación de las competencias y habilidades de los profesores antes de la contratación, examen de certificación o la prueba de capacidad para seleccionar a los candidatos a ocupar puestos docentes
- Certificación alternativa (Bruns y Luque, 2015, p. 28)

Además de que después de la contratación, el sistema educativo tiene la responsabilidad de que los profesores sean los más eficaces, para ello se deberán evaluar, gestionar y respaldar el desarrollo profesional de cada uno para poder formar una comunidad de profesionales, tanto en las escuelas como en todo el sistema en su conjunto, por lo cual se deberá trabajar de la siguiente manera:

- Inducción: acompañamiento durante los primeros 5 años
- Evaluación: a través de un sistema de evaluación periódica de los puntos fuertes y débiles de cada profesor

Desarrollo profesional: para subsanar las debilidades detectadas y potenciar las capacidades de cada docente, a través de:

- Métodos de instrucción “con guion”
- Dominio de contenidos
- Gestión del aula
- Colaboración entre colegas
- Gestión (Bruns y Luque, 2015, pp. 34 - 39).

En resumen, el Banco Mundial propone una adecuada selección de personal antes de ingresar al servicio docente, para que en los primeros cinco años se les pueda acompañar y así iniciar su desarrollo profesional dándoles seguimiento a través de la evaluación y certificaciones que les permitirán responder a las demandas y nuevos retos de la educación. Así mismo, nos permitirá generar estándares de calidad y sobre todo el prestigio del ser docente, mismo que deberá ser acompañado con salario digno y condiciones adecuadas en cuanto a su labor.

Todo esto contribuirá a la formación del “yo docente”, pues desde la selectividad en el ingreso, el acompañamiento en el transcurso de la carrera y la capacitación continua, nos hablaría de ésta formación en el que debe y puede hacer un docente.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo en el documento titulado Guía de buenas prácticas sobre recursos humanos en la profesión docente (OIT, 2012), menciona que, para brindar una educación de calidad, es necesario que los docentes estén debidamente calificados, apoyados y remunerados sí como altamente motivados, que los entornos de trabajo sean favorables en cuanto a la enseñanza y aprendizaje. En esta línea menciona que “La profesión docente exige conocimientos profundos y competencia especial adquiridos y mantenidos mediante estudios y formación rigurosos y continuos, y un sentido de las responsabilidades personales y colectivas para la educación y el bienestar de los alumnos” (OIT, 2012). Para ello nos hace las siguientes recomendaciones referidas al trabajo docente:

Módulo 2: Empleo - Desarrollo de la carrera y condiciones de empleo (incluidos los de las licencias). Para atraer y conservar a los educadores más calificados, experimentados y

motivados es importante contar con las debidas condiciones de empleo y oportunidades de desarrollo profesional. (OIT, 2012, p. 57).

La OIT (2012), menciona que, para ello la satisfacción del docente es un factor clave y que va de la mano a la perspectiva de carrera y la diversidad de puestos, que hicieron atractiva la profesión, y así poder mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida. Así mismo esta satisfacción va ligada a la autoeficiencia, relaciones positivas, práctica y logros esperados. Para ello, el desarrollo profesional continuo tiene un impacto positivo en cuanto a las actitudes, ideas y prácticas, los resultados de aprendizaje por parte de los estudiantes. Así mismo un buen programa de desarrollo profesional docente mejorará la calidad de la enseñanza, y probablemente hará más atractiva y estimulante la carrera docente. Además, el desarrollo profesional docente es necesario por lo siguiente:

- Cambios en la materia o disciplina: por ello es necesario estar al día de los cambios en las áreas de especialización
- Cambios en la pedagogía: es necesario estar al día de los nuevos enfoques en la enseñanza, aprendizaje y evaluación
- Cambios en las políticas: conocer los cambios clave en las políticas públicas educativas
- Motivación de los docentes: motivar, alentar y estimular a los docentes y hacer que el personal de la educación se sienta más valorado.
- Mejorar los conocimientos y aptitudes a escala individual como colectiva (OIT, 2012, p. 81).

Hasta aquí, se han mencionado la importancia del desarrollo profesional docente para alcanzar la calidad educativa, así también mejorar las condiciones laborales de los docentes. Que se retoma en las siguientes líneas:

Módulo 4. Entorno de trabajo: Condiciones de enseñanza y aprendizaje. El entorno de trabajo en que funcionan los docentes es clave para que puedan ejercer sus funciones profesionales de manera eficaz, para que sientan satisfacción laboral y para garantizar que se consigan los mejores resultados posibles en materia de enseñanza y aprendizaje (OIT, 2012, p. 121).

Para ello se deberá esforzarse en establecer ambientes de trabajo que motiven a los educadores individualmente como en equipo para alcanzar tres metas simultáneas e interrelacionadas:

- a) lograr los niveles más elevados de docencia profesional y satisfacción laboral; b) centrarse en las principales responsabilidades en materia de enseñanza y aprendizaje; y c) maximizar la productividad de los docentes, medida según los logros o los resultados en materia de aprendizaje (OIT, 2012, p. 122).

Para ellos en el punto 4.4 Salud y Seguridad, nos menciona que:

Los docentes tienen derecho a trabajar en ambientes sanos y seguros, y los alumnos tienen derecho a que su aprendizaje tenga lugar en entornos igualmente sanos y seguros. Instaurar las mismas condiciones para los docentes y los alumnos en el entorno escolar garantiza la existencia de condiciones de enseñanza y aprendizaje óptimas que sean beneficiosas para todos. Los empleadores del sector docente, sean éstos públicos o privados, tienen la responsabilidad de velar por que se cumplan estas condiciones (tanto respecto de los alumnos, como respecto de los docentes) en colaboración con los docentes o las organizaciones sindicales que los representan. (OIT, 2012, p. 140).

Conviene subrayar la importancia que se le da a los ambientes de trabajo docente, tanto de manera individual como grupal, teniendo en cuenta que los ambientes deben ser iguales tanto para los docentes como para el alumnado, y así mejorar la calidad educativa. Así mismo, la importancia de estos escenarios en cuanto al trabajo docente, ya que es ahí donde realizan su principal función, y contribuye a la satisfacción laboral y alcance de los mejores resultados.

CONCLUSIÓN

A manera de conclusión, el trabajo docente se ha visto modificado por las diversas tareas requeridas por las políticas de acreditación y de calidad, mismas que generan en el profesional dedicado a la docencia una perspectiva sobre su propio quehacer docente. En este sentido la percepción que la persona tiene sobre sí misma, es denominado autoconcepto, que se forma a través de las propias experiencias que ha tenido la persona dentro de un contexto determinado, así como de sus análisis, valoraciones y motivaciones, que a su vez conducen a la toma de decisiones, y de su propia definición como persona, teniendo así el conocimiento sobre sus propias habilidades, logros, preferencias y metas, además que permite la propia regulación de la conducta.

Para ello, el autoconcepto se ha dividido en dimensiones para su estudio, y estas son: autoconcepto, personal, autoconcepto físico, autoconcepto social y el autoconcepto académico – laboral y/o profesional, todos relacionados entre sí. Este último entendido como la imagen que la persona tiene de sí en relación a una tarea determinada. En este sentido, el autoconcepto profesional docente, según los autores revisados se forma a través de la propia experiencia que tiene la persona, así como las relaciones que entabla con las autoridades académicas, sus pares y los propios estudiantes, mismos que retroalimentan esta figura, además de las actitudes y habilidades con las que cuenta para afrontar diversas situaciones académicas, entre ellas la escucha activa, el diálogo así como la propia actualización de su tarea como docente y de su propia disciplina.

Es así como el autoconcepto profesional docente, debe ser visto como una herramienta para potencializar a los estudiantes, así como a los propios docentes, generando una identidad y reconocimiento del ejercicio docente, pues se trata de una actividad que tiene que ver con la formación de otros seres humanos y que conlleva connotaciones afectivas y evaluativas vitales para el desarrollo del aprendizaje enseñanza.

Por ello, diversos Organismos Internacionales han hecho algunas recomendaciones para el mejoramiento del trabajo docente, entre los cuales se encuentra la formación docente, en relación a las áreas disciplinares, así como técnicas pedagógicas. Así como la implementación de políticas que favorezcan las condiciones laborales de los docentes, en cuanto a su remuneración y cuidado de la salud; sin embargo, en la realidad no se visto así, puesto que los salones se ven abarrotados por estudiantes, con poco material para la implementación de las clases, así como una carga excesiva de trabajo. Aunado a esto, poco se ha abordado sobre el sentir del docente y su propia conceptualización. Por todo ello, es importante trabajar con los profesionales de la docencia, para así poder dignificar la labor docente, y poder generar una identidad única que contribuirá de manera directa a la formación de futuros profesionales.

REFERENCIAS

- Bruns, B. & Luque, J. (2015). Profesores excelentes como mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe. Banco Mundial. Recuperado de <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/20488/Spanish-excellent-teachers-report.pdf?sequence=5>
- Esteve-Rodrigo, J., Musitu-Ochoa, G. & Lila-Murillo, M. (2005). Autoconcepto físico y motivación deportiva en chicos y chicas adolescentes. La influencia de la familia y de los iguales. *Escritos de psicología*. 7. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2710/271020873008.pdf>
- Gargallo-López, B., Garfella-Esteban, P., Sánchez-Peris, F., Ros-Ros, C. & Serra-Carbonell, B. (2009). La influencia del autoconcepto en el rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20(1), 16-28. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3382/338230781003.pdf>
- González-Pineda, J., Nuñez-Pérez, J., González-Pumariega, S. & García-García, M. (1997). Autoconcepto, autoestima y aprendizaje escolar. *Psicothema*, 9(2), 271-289. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/97.pdf>

- González, M. de la L. Segovia, C. & Arancibia, V. (2012). Autoconcepto y talento: una relación que favorece el logro académico. *Psykhé*, 21(1), 37-53. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/967/96722718003.pdf>
- Goñi-Palacios, E. (2009). *El autoconcepto personal: estructura interna, medida y variabilidad* (Tesis de Doctorado). Universidad Euskal Herriko del País Vasco Unibertsitatea
- Naranjo, M. (2005). El autoconcepto positivo; un objeto de la orientación y la educación. *Revista electrónica Actualidades Investigativas en educación*. 6(1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44760116>
- OCDE. (2019). Educación Superior en México Resultados y Relevancia para el mercado laboral. Recuperado de https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/educacion_superior_en_mexico.pdf
- OIT. (2012). Guía de buenas prácticas sobre recursos humanos en la profesión docente. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_187796.pdf
- Pappalettera, N. & Kepic, A. (2005). El autoconcepto profesional en la formación docente. *Revista formadores*, 1, Recuperado de <https://docplayer.es/75130132-Volumen-revista-formadores-un-espacio-para-el-encuentro-educativo-revista-formadores.html>
- Rivera-Morales, A. & Hernández-Durán, G. (2017). El autoconcepto de docentes universitarios. *Revista iberoamericana de educación*, 73(2), 87-100. Recuperado de <https://doi.org/10.35362/rie732213>
- UNESCO. (2016). Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible en la meta número 4. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa
- Sebastián, V. H. (2012). Autoestima y autoconcepto docente. *Phainomenon*, 11(1), 23-34. Recuperado de <http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/filosofia/Phainomenon/2012/articulo%202.pdf>