



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: X Número: 1. Artículo no.:9 Período: 1ro de septiembre al 31 de diciembre del 2022.

TÍTULO: Desafíos laborales para docentes de preescolar en México: una aproximación.

AUTORES:

1. Dr. José Antonio Altamirano Abad.
2. Dr. Oshiel Martínez Chapa.

RESUMEN: El presente trabajo tiene como propósito fundamental analizar las condiciones laborales de los docentes de preescolar. A partir del 2010, los docentes de diversos niveles, en su mayoría mujeres, han enfrentado diversas condiciones laborales que les plantean desafíos permanentes como presentar examen para el servicio docente público, competir por una plaza de trabajo con otros profesionistas afines o no tan afines, además de recibir capacitación y actualización constantes. Con estas acciones se espera una significativa mejora en la calidad de la educación. Se concluye en que se requiere de mejorar las condiciones de este sector de profesionales de la educación si se pretende alcanzar la excelencia educativa en beneficio de los estudiantes y de la sociedad.

PALABRAS CLAVES: docentes de preescolar, condiciones laborales, ingreso.

TITLE: Labor challenges for preschool teachers in Mexico: an approach.

AUTHORS:

1. Dr. José Antonio Altamirano Abad.
2. Dr. Oshiel Martínez Chapa.

ABSTRACT: The main purpose of this paper is to analyze the working conditions of preschool teachers. As of 2010, teachers at various levels, mostly women, have faced various working conditions that pose permanent challenges such as taking an exam for the public teaching service, competing for a job with other related or not so related professionals, in addition to receiving constant training and updating. With these actions, a significant improvement in the quality of education is expected. It is concluded that it is necessary to improve the conditions of this sector of education professionals if educational excellence is to be achieved for the benefit of students and society.

KEY WORDS: preschool teachers, working conditions, income.

INTRODUCCIÓN.

Por lo regular, cuando se habla de profesores se centra la atención en los niveles de primaria, y posteriormente, de secundaria; sin embargo, las profesoras de preescolar son fundamentales en un proyecto de nación a partir de la educación, ya que son responsables de la formación en esta etapa tan importante de la niñez. Es así, que para tener un primer acercamiento de las condiciones labores de los docentes en preescolar se ha elegido a las profesoras como objeto de estudio. En ese tenor, el presente trabajo tiene como objetivo describir estas condiciones con respecto al nivel de ingreso y la equidad salarial de dichas profesionistas.

Los desafíos para los docentes de preescolar no han sido pocos en años recientes. Debe señalarse, que el cierre de escuelas normales en México y el bajo presupuesto ejercido para la formación y capacitación de docentes, especialmente del medio rural, fue un claro ejemplo de la contradicción entre lo planteado como metas del Plan Nacional de Desarrollo (2012-2018) y el discurso oficial en materia educativa. Desafortunadamente, prevalecieron las bajas remuneraciones, reducidas prestaciones y recortes en el presupuesto para quienes ejercen esta actividad, fundamental para el desarrollo de los escolares.

El presente trabajo es relevante dadas las propuestas de mejorar las condiciones de los trabajadores del país. Los temas de las condiciones laborales y demás caracterizaciones del mercado de trabajo merecen una revisión en detalle por parte de los involucrados en la actividad educativa. Los docentes no deben quedar fuera de la discusión sobre el presente y el futuro de la agenda de la educación. El texto se estructura del siguiente modo: en el primer apartado se establece una revisión introducción; la segunda tiene que ver con el desarrollo; finalmente, se abordan las conclusiones.

DESARROLLO.

Con respecto a las condiciones laborales de México y de otros países, debe señalarse, que las mismas han sufrido un evidente estancamiento, y en el peor de los casos, un deterioro, planteando serios desafíos a los trabajadores y sus familias (García, B., 2010). Desafortunadamente, la situación actual de la economía global favorece que persistan, y aun se ahonden, las condiciones de rezago social entre las naciones pobres. En general, la distribución del ingreso ha empeorado, y con ello, las condiciones de vida material de millones de personas en el mundo. En ese sentido, se vuelve indispensable que no se pierdan conquistas laborales logradas con grandes sacrificios (Martínez, O., Salazar y E. Jaime, 2015).

El trabajo docente es, por definición, formador de capital humano y el mismo debiera tener reconocimiento y valoración por el hecho de que impacta favorablemente en el desarrollo de la sociedad, en este caso a través de la educación formal desde la temprana edad (Thurow, L., 1978; Krueger, A. y M. Lindhal, 2001; Salcedo, J., 2013).

Bien puede señalarse, que la docencia en México es una “profesión de Estado”, en la cual la organización y las condiciones laborales las dicta aquél; sin embargo, en el año 2012, la nueva reforma laboral se convierte en una ruptura del sistema educativo (Pérez, A., 2014). Si bien se plantea la búsqueda de la calidad, la evaluación docente deviene un pretexto para condicionar la permanencia de los profesores y la apertura de este mercado cerrado. Uno de los principales argumentos de los

defensores de la reforma es que los docentes tienen condiciones privilegiadas de trabajo y que su trabajo no se refleja en las pruebas estandarizadas a los que son sometidos los niños; sin embargo, debe preguntarse, si esas condiciones laborales realmente son privilegiadas. El doble turno que laboraban muchos profesores de educación básica ha puesto el tema a debate entre quienes estudian el sistema educativo. Actualmente, la tendencia es sólo trabajar uno y con mayor intensificación. Esto último revela cómo van cambiando las condiciones laborales de los profesores.

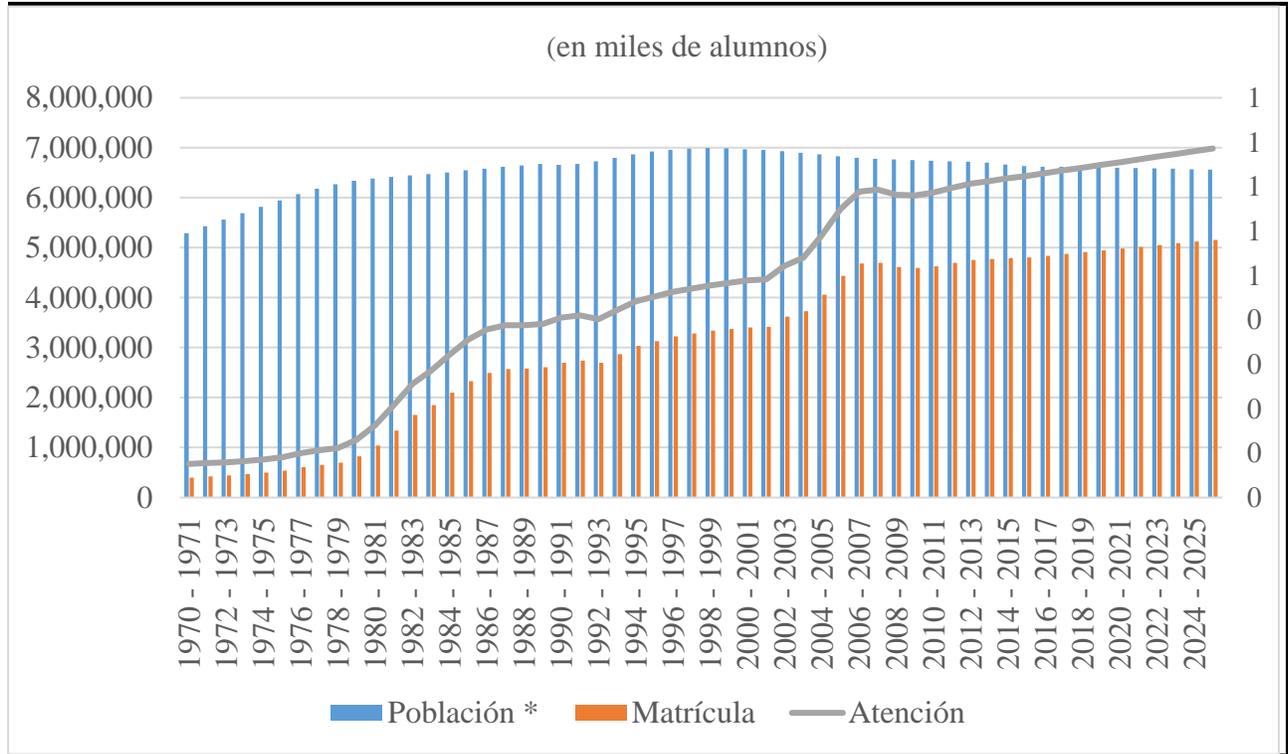
Para analizar el nivel de ingreso de las profesoras se utilizan dos fuentes: las Encuestas Nacionales de Empleo y Ocupación del 2013 y 2019, procedentes del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI); y las Evaluaciones de las Condiciones Básicas para la Enseñanza y el Aprendizaje del 2010 y 2019 del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE). Con dichas bases de datos se calcula el coeficiente de Gini para el 2010 y 2019, además de identificar el ingreso promedio para este sector y su evolución en el periodo.

El coeficiente de Gini es una suma de las porciones de ingreso de varias personas ponderadas por el lugar ocupado por el ordenamiento (Medina, F., 2001). Su cálculo después de la estratificación es muy sencillo, utilizando la siguiente fórmula: el valor del coeficiente se encuentra entre 0 y 1; entre más cerca sea a 1, más desigual es la distribución y entre más cercana a 0, es más igualitaria. Este índice es general, directo y sencillo para obtener cuantitativamente una referencia sobre la desigualdad existente entre un conjunto de personas. Por esa razón, ha generado gran aceptación entre los investigadores.

México ha experimentado un crecimiento importante de la población, matrícula y atención de preescolar desde el año 1970. En la gráfica 1 se observa tal incremento y se aprecia dicha tendencia conforme aumenta la población con hijos a los cuales se les inscribe en el sistema educativo desde tercero, cuarto y quinto grados. La cobertura la ofrecen la Secretaría de Educación Pública (SEP) y las escuelas privadas. En el año 1971, la atención era de 7.9 por ciento, mientras que para el periodo

2018-2019 alcanzó 74.3 por ciento. La gráfica provee, adicionalmente, una proyección hasta el año 2025.

Gráfica 1. Crecimiento de la población, matrícula y atención de preescolar en México (1970-2025).



Fuente: estadísticas de la Secretaría de Educación Pública (SEP), México.

En cuanto a las nuevas exigencias para los trabajadores de la educación, deben señalarse los siguientes hechos:

- 1) La tecnología avanza con rapidez y se impone a un sinnúmero de profesiones.
- 2) Los docentes, estudiantes y personal administrativo deben actualizarse al ritmo con el que se generan los conocimientos y la tecnología misma.
- 3) La carga administrativa y burocrática también se ha vuelto un factor que implica dedicarle más tiempo, por lo que los docentes se llevan trabajo a casa.

4) Las nuevas realidades plantean otros actores intervinientes como el INEE, las asociaciones de padres de familia, además de las evaluaciones de pruebas Enlace y del Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA), respectivamente.

Los docentes enfrentan un estancamiento en las remuneraciones y la disminución de apoyos otorgados. Ahora hay menos vacaciones para ellos, si se compara con la situación de hace por lo menos tres décadas. Los padres siguen contribuyendo al sostenimiento de los planteles educativos, aunque en muchos casos el padre y la madre se ven precisados a trabajar, lo cual significa dedicar menos tiempo para involucrarse en la educación de los hijos.

Por si fuera poco, en México se ha dado una campaña de desprestigio del docente en general, especialmente en los medios de comunicación masiva cuando se ridiculiza o denigra a esta profesión.

En algunos casos, los líderes magisteriales también se han ganado el desprestigio por malos manejos financieros e incompetencia. El cuadro 1 da cuenta de dos situaciones que experimentan buena parte de los docentes de los más diversos niveles de educación formal.

Cuadro 1. Exigencias y realidades de docentes de preescolar.

Nuevas exigencias	Nuevas realidades
<ul style="list-style-type: none"> —Necesidad de actualización tecnológica. —Actualización didáctica- pedagógica permanente. —Carga administrativa extra (llenado de reportes, reuniones de trabajo y demás compromisos). —Preparación y actualización a fin de competir por escalafones y plazas. —Asignación de nuevos roles (tutorías y actividades extracurriculares). —Presión para mejorar el nivel académico. —Preparación para nuevas condiciones como la educación a distancia. 	<ul style="list-style-type: none"> —Intervención de otros actores como el INEE, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y demás organizaciones no gubernamentales (ONGs). —Deterioro de las remuneraciones, menores apoyos y reducción de los periodos vacacionales. —Contribución económica complementaria de padres de familia, pero menor tiempo de ellos para atender a sus hijos. —Campaña de desprestigio del trabajo docente y subvaloración de la sociedad respecto a esta profesión. —La representación sindical disminuida y desprestigiada en muchos casos.

Fuente: elaborado por los autores.

En cuanto a la contratación se refiere, el cuadro 2 revela cómo van mejorando sus condiciones conforme se va ganando experiencia; así, en los primeros años, los docentes tienen que hacer méritos

y estar en la fila de espera para alcanzar una base, trámite que puede llevar hasta 10 años o más. Las condiciones de contratos a docentes urbanas son desfavorables en lo general; sin embargo, en las instituciones privadas son más adversas.

Cuadro 2. Porcentaje de docentes de acuerdo con tipo de contratación.

Modalidad	Sin contrato	Contrato por honorarios	Interinato limitado	Interinato ilimitado	Con base
Promedio nacional	7.7	15.3	5.4	5.3	66.3
Promedio escuelas públicas	2.6	2.4	5.7	5.6	81.6
Indígena unitaria	6.0	2.3	5.6	12.9	71.2
Rural unitaria	12.4	9.2	7.6	7.6	64
Urbana en contrato desfavorable	1.2	0.3	4.9	4.9	86.9
Urbana en contrato favorable	1.2	2.9	2.9	2.9	88.1
Privada	25.9	61.5	4.3	4.3	4.3

En cuanto al tipo de contratación en escuelas públicas con base en experiencia, el cuadro 3 da cuenta de las modalidades existentes. Hace por lo menos tres décadas, quienes terminaban sus estudios en las escuelas normales, los países tenían plaza definitiva o base. En el presente ya no es así, pues hay que competir por plazas, y cuando no son suficientes, hay que esperar la oportunidad, o bien emplearse en otros lugares incluso distantes de sus familias. Los contratos por honorarios son más comunes ahora.

Cuadro 3. Tipo de contratación en escuelas públicas con base en experiencia.

Años de experiencia frente a grupo	Sin contrato	Contrato por honorarios	Interinato limitado	Interinato ilimitado	Con base
1	6.1	8	19.8	8.5	57.5
2 a 5	6.1	5.7	12	12.7	63.5
6 a 10	3.2	2.5	7.4	6.3	80.7
11 a 15	1.1	1.5	2.7	3.3	91.5
16 a 20	1.1	0.8	1.2	3.4	93.6
21 o más	0.6	0.1	1.2	1.8	96.3
Total	2.6	2.4	5.7	5.6	83.7

Fuente: INEE (2019).

En escuelas privadas, como ya se dijo, las condiciones son más adversas para las profesoras dadas las menores remuneraciones, casi nulas prestaciones y pocas posibilidades de acceder a una base, según se advierte en el cuadro 4. Ello da lugar a la reproducción de este patrón. En el mejor de los casos, sólo 4.3 por ciento alcanza una plaza o base, pues no tener un contrato o tenerlo por honorarios es una regla. Trabajar en estas circunstancias, y en este tipo de escuelas, es una realidad dura que sólo puede cambiarse cuando el docente consigue una plaza definitiva en una escuela pública. Esto último es el mejor medio para conseguir las prestaciones de la ley Federal de Trabajo, entre ellas alcanzar una jubilación y/o pensión federal; sin embargo, las plazas están muy disputadas y los aspirantes deben presentar examen de oposición para aspirar a aquéllas.

Cuadro 4. Tipo de contratación en escuelas privadas con base en experiencia.

Años de experiencia frente a grupo	No tengo contrato	Contrato por honorarios	Interinato limitado	Interinato ilimitado	Con base
1	34.9	59	4.2	0	1.9
2 a 5	24.7	65.2	4.2	3.2	2.8
6 a 10	21.1	60.3	4.7	7.5	6.5
11 a 15	35.2	55	3.8	1.4	4.7
16 a 20	25	61.8	4.9	3.3	5
21 o mas	34.2	58.9	0	4.4	2.5
Total	25.9	61.5	4.1	4.3	4.3

Fuente: INEE (2019).

En cuanto a la variable salario percibido por los docentes de acuerdo con la modalidad educativa, el cuadro 5 advierte que dichos salarios son en realidad modestos e insuficientes para el trabajador y su familia. En el caso de las docentes comunitarias dicho salario es aún más bajo. Las remuneraciones pagadas a las docentes de preescolar en escuelas privadas son bajas cuando se comparan con las pagadas a las demás.

Cuadro 5. Promedio del salario quincenal de docentes por modalidad educativa (en pesos).

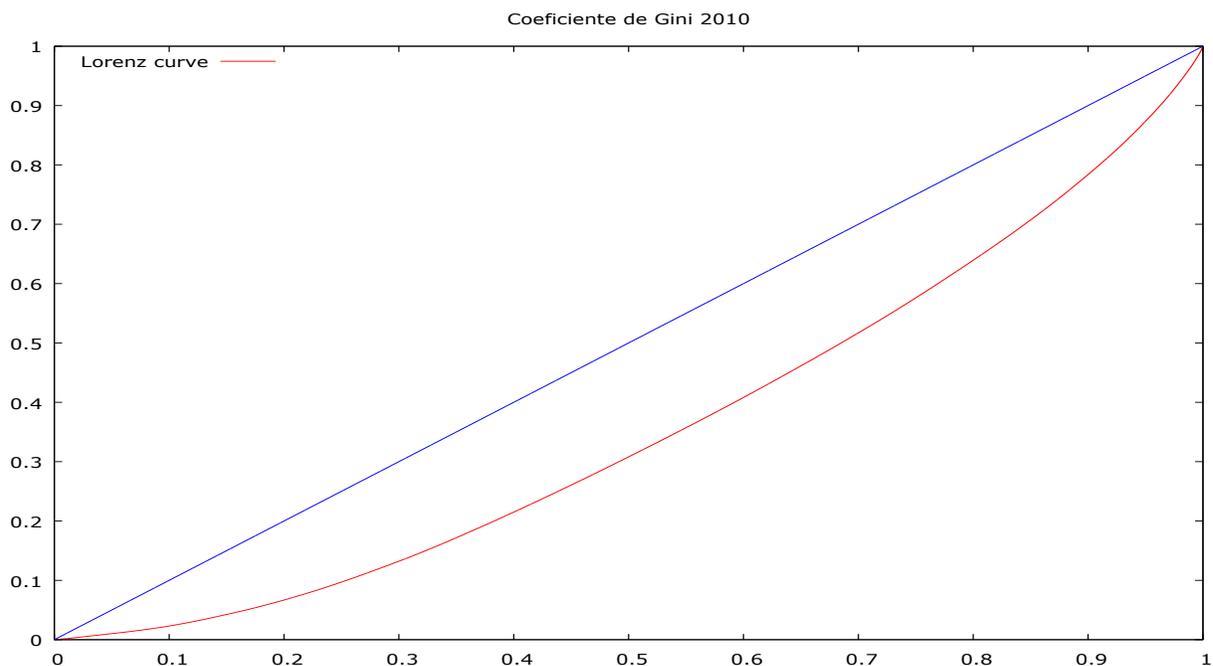
Nacional	\$ 3 413.60
Comunitaria	\$ 764.9
Indígena unitaria	\$ 3 427.5
Indígena no unitaria	\$ 3 819.3
Rural unitaria	\$ 2 911.9
Privada (1)	\$ 1 800 a \$ 2 300

Fuente: INEE (2019). (1) varía según región de la república mexicana.

Los datos para el año 2019 marcan, que en promedio, una profesora en preescolar gana al mes 8 mil 775 pesos. Cabe señalar, que existen docentes que perciben 2 mil pesos por sus servicios. Esto es un incremento con respecto al 2010 y 2013, ya que el ingreso mínimo de una maestra era de 1 mil pesos. De igual manera, se incrementó nominalmente el salario a docentes con nueve años de servicio en 20 por ciento; empero, el poder adquisitivo cayó en 30 por ciento; por esa razón, no se puede hablar de una mejora real en las condiciones salariales de este gremio de trabajo.

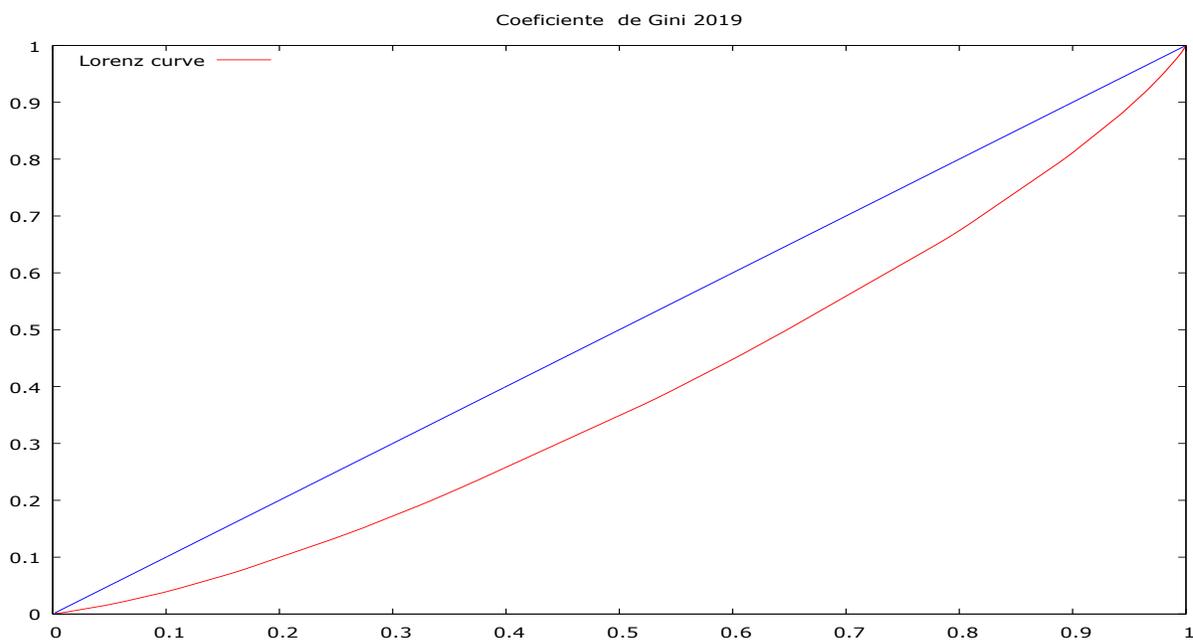
Con respecto a la desigualdad salarial, ésta tiende a ser baja y a disminuir. El coeficiente de Gini para el año 2010 fue de 0.2863 y para el 2019 es de 0.2215 (véanse gráficas 2 y 3 respectivamente); así puede establecerse, que se mantiene relativamente constante durante el periodo de estudio, con una ligera tendencia a ser aún más equitativa. Uno de los factores que puede explicar esto es que se tiene un mercado cerrado en virtud de tenerse como principal “patrón” al Estado mexicano: 81 por ciento de las profesoras de preescolar trabajan en escuelas públicas.

Gráfica 2. Desigualdad en ingreso de docentes de preescolar (coeficiente de Gini para el ingreso, 2010).



Fuente: elaboración de los autores con base en Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010.

Gráfica 3. Desigualdad en ingreso de docentes de preescolar (coeficiente de Gini para el ingreso, 2019).



Fuente: elaboración de los autores con base en Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2019.

Las condiciones laborales no son del todo favorables a pesar de que el Estado es el que más demanda sus servicios profesionales. Un 63 por ciento posee base y 37 por ciento tiene diferentes formas de contrato como pago por medio de honorarios, empleos eventuales y los interinatos en escuelas públicas como en privadas. Cabe destacar, que ha existido un aumento en la seguridad de la permanencia del trabajo con respecto del periodo 2010 al 2017, pero sólo de tres por ciento.

Con respecto a la edad promedio, si bien es de 35 años, se tienen casos de jóvenes de 15 años, pero también de 72 años atendiendo este nivel de escolaridad formal. Con respecto a su desarrollo profesional, en el año 2010, 65 por ciento tenía licenciatura —la mayoría en educación preescolar-, 34 por ciento, niveles de secundaria y de normal básica —sin que sea licenciatura—, y sólo uno por ciento contaba con posgrado. Para el 2017, las profesoras con estudios de posgrado se incrementaron en ocho por ciento, por lo que puede considerarse como un avance en este aspecto.

Esto se puede explicar, debido a las nuevas exigencias de evaluación en la educación básica a que estuvieron sometidos los docentes en general en el contexto de la Reforma Educativa del 2013. En ese sentido, se incentivó, a que en particular, estas profesoras jóvenes buscaran una mayor profesionalización, pues aún hay quienes no concluyeron sus estudios de formación y se encuentran frente a grupo. Ello significa que se tiene aún un importante reto en la profesionalización de un sector de esta población.

El trabajo docente de los niveles básico y medio experimentó un desafío sin precedente en el 2013, una vez que se propuso la Reforma Educativa. Dicha reforma se planteó como un medio para modernizar a la sociedad y ofrecer mayor calidad en la educación. Para ello se modificó el artículo Tercero de la Constitución Política de México. En el texto aprobado se destacaron los siguientes aspectos: En la fracción III se señalaba que “El ingreso al servicio docente y promoción a cargos con funciones de dirección o de supervisión en la educación básica y media superior que imparta el Estado, se llevarán a cabo mediante concurso de oposición que garanticen la idoneidad de los

conocimientos y capacidades que correspondan”. En la fracción IX se señalaba que “El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación se convertiría en un organismo público autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Dicho Instituto tendría por objeto evaluar el desempeño y resultados del sistema educativo nacional en la educación preescolar, primaria, secundaria y media superior”.

La propuesta de Reforma Educativa contemplada en el marco del *Pacto por México* recogía un viejo reclamo de la sociedad mexicana con relación a mejorar la educación; sin embargo, los docentes advertían la expresión de lo que estaba ocurriendo en algunos países: la perspectiva de una posible privatización a gran escala, especialmente aquellos pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Cabe decirse, que los congresos estatales aceptaron estas modificaciones al artículo Tercero de la Constitución, justo en este contexto de la reforma referida.

Se ha considerado que la Reforma Educativa emprendida en 1992 no logró obtener una mejora significativa en la calidad, cobertura, pertinencia, y sobre todo, en las remuneraciones y condiciones laborales de los trabajadores de la educación. En el contexto histórico contemporáneo no puede quedar fuera del análisis la participación del sector empresarial y del mismo clero —a través de las escuelas tipo confesional— en esta agenda educativa.

No es ocioso, por tanto, que los especialistas del tema, así como los padres de familia y demás miembros de la sociedad civil, se hayan interesado en el problema que representa la educación, y por tanto, han elevado su interés en transformarla. Las reformas estructurales, entre ellas la educativa, se han planteado sin consulta plural a los especialistas, pero sobre todo a uno de sus actores fundamentales: los trabajadores —en este caso a los docentes—, constituyendo una grave omisión.

La actual administración gubernamental (2018-2024) ha dejado prácticamente sin efecto la Reforma Educativa del año 2013, con lo cual los docentes no deben temer a perder sus plazas. Cabe señalarse, finalmente, que a pesar de haber detenido el embate punitivo de la Reforma Educativa y laboral, las condiciones de trabajo de cara al futuro aún no tienen un panorama alentador dados la pérdida adquisitiva y el estancamiento en las remuneraciones. También se hace indispensable el reconocimiento social del papel del docente, tan importante y determinante del desarrollo social y económico de un país.

CONCLUSIONES.

Con base en el análisis estadístico descriptivo y el cálculo del índice de Gini para la información obtenida de las Evaluaciones de las Condiciones Básicas para la Enseñanza y el Aprendizaje 2010 y 2017, y de las Encuestas Nacionales de Empleo y Ocupación para 2010 y 2019, se encontró que esto no es así, ya que el perfil de las docentes no ha tenido grandes modificaciones, y aunque las disparidades salariales no constituyen una cuestión grave, tampoco su ingreso promedio es mayor a tres salarios mínimos.

Los salarios, y en general las condiciones laborales de este sector laboral, se mantienen estancados en la práctica a pesar de un incremento en lo nominal en el periodo de estudio. Por si fuera poco, la clase política y los altos funcionarios gubernamentales han subvalorado el papel del docente en general, especialmente del nivel básico.

La equidad de este sector con respecto a las diferencias salariales es casi perfecta. Empero, mantiene lo referido antes. No existen cambios en la seguridad laboral de las profesoras, no se crean nuevas plazas, sólo se transfieren. De igual manera se aprecia, que la edad promedio de este gremio es un factor a favor, al igual que existe un repunte en la profesionalización docente en el periodo. Es innegable la presión ejercida sobre los trabajadores de la educación pertenecientes a prácticamente todos los niveles. La lucha por el acceso a plazas y a mejores condiciones de trabajo convoca a miles

de trabajadores en torno a la necesidad de actualizarse a fin de mantener sus puestos de trabajo, buscando una situación de permanencia.

Lo anterior plantea la necesidad de restablecer las condiciones laborales para alcanzar la meta de excelencia en la educación. Con base en lo anterior, se requiere que el gobierno ofrezca mejores condiciones salariales y estrategias de capacitación constante.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. García Guzmán, B. (2010). “Inestabilidad laboral en México: el caso de los contratos de trabajo”. *Estudios demográficos y urbanos*, vol. 25, número 1, enero-abril 2010, El Colegio de México.
<https://estudiosdemograficosyurbanos.colmex.mx/index.php/edu/article/view/1368/1968>
2. Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2011). *Bases de Datos. Preescolar 2017 Evaluación de Condiciones Básicas para la Enseñanza y el Aprendizaje*. México: Instituto Nacional de Evaluación Educativa. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P1D257.pdf>
3. Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2019). *Bases de Datos. Preescolar 2017 Evaluación de Condiciones Básicas para la Enseñanza y el Aprendizaje*. México: Instituto Nacional de Evaluación Educativa. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P1D257.pdf>
4. Instituto Nacional de Geografía y Estadística (2019). *Bases de Datos. Encuestas Nacionales de Empleo y Ocupación para 2010*
<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Microdatos>
5. Krueger, A. y Mikael Lindhal (2001). “Education for growth: why and for whom?”. *Journal of Economic Literature*, 39 (4), American Economic Association.
<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jel.39.4.1101>
6. Martínez Chapa, O., Salazar Castillo y E. Jaime Ang (2015). “La relevancia en el empleo: concepciones y desafíos”. *Realidades*, año 5, número 1, México.

<https://realidades.uanl.mx/index.php/realidades/article/view/e1a5n1>

7. Medina, F. (2001). *Consideraciones sobre el índice de Gini para medir la concentración del ingreso*. Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/4788-consideraciones-indice-gini-medir-la-concentracion-ingreso>
8. Pérez, A. (2014). “La profesionalización docente en el marco de la reforma educativa en México: sus implicaciones laborales”. *El Cotidiano*, (184), pp. 113-120.
<https://www.redalyc.org/pdf/325/32530724012.pdf>
9. Pérez, M. (2010). *La educación preescolar en México. Condiciones para la enseñanza y el aprendizaje*. México: Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/8004/3/images/educacion_preescolar.pdf
10. Salcedo, Javier (2013). “La forma neoliberal del capital humano y sus efectos en el derecho a la educación”. *Actualidades Pedagógicas*, núm. 61, Bogotá.
<https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1204&context=ap>
11. Secretaría de Educación Pública. *Estadísticas de crecimiento de la población, matrícula y atención de preescolar en México (1970-2025)*. México.
12. Thurow, Lester (1978). *Inversión en Capital Humano*. México: Trillas.

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **José Antonio Altamirano Abad.** Doctor en Economía, Licenciado en Economía. Profesor de la Normal Superior de la Ciudad de México. E mail: jantonio.altamiranoa@aeefcm.gob.mx
2. **Oshiel Martínez Chapa.** Doctor en Economía, Licenciado en Educación. Profesor del Tecnológico Nacional de México. E mail: omartinez@docentes.uat.edu.mx

RECIBIDO: 4 de mayo del 2022.

APROBADO: 22 de junio del 2022.