
archivos analíticos de políticas educativas

Revista académica evaluada por pares, independiente,
de acceso abierto y multilingüe



Arizona State University

Volumen 29 Número 103

16 de agosto 2021

ISSN 1068-2341

Relación entre Desempeño Laboral y Especialidades: El Caso de los Egresados de una Licenciatura en Enseñanza del Inglés

José Luis Ramírez-Romero
Universidad de Sonora

Adriana Erizeira Ruiz-Chávez
Universidad de Sonora



Sergio Peña-Medina
El Colegio de la Frontera Norte
México

Citación: Ramírez-Romero, J. L., Erizeira Ruiz-Chávez, A. y Peña-Medina, S. (2021). Relación entre desempeño laboral y especialidades: El caso de los egresados de una licenciatura en enseñanza del inglés. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 29(103). <https://doi.org/10.14507/epaa.29.5880>

Resumen: Buscando proporcionar a sus egresadas y egresados una formación adicional que les ponga en ventaja sobre otros profesionistas, un alto porcentaje de universidades mexicanas incluyen opciones de especialización en sus planes de estudios. En este artículo, analizamos en qué medida tal inclusión podría ser considerada exitosa, a juzgar por la relación que tiene el desempeño laboral de las y los egresados de una licenciatura específica con las especialidades que cursaron. Con tal fin, describimos el diseño metodológico y los resultados centrales de un estudio comparativo de egresados de tres especialidades de una licenciatura en enseñanza del inglés (LEI) de una universidad

Página web: <http://epaa.asu.edu/ojs/>
Facebook: /EPAAA
Twitter: @epaa_aape

Artículo recibido: 5-8-2020
Revisiones recibidas: 8-5-2021
Aceptado: 8-5-2021

pública mexicana. La recolección de los datos se realizó mediante una encuesta electrónica a una muestra de 91 sujetos. Para responder a la pregunta central de investigación relacionada con el desempeño laboral de los egresados de las diferentes especialidades aplicamos un modelo de regresión logística multinomial (RLM). Encontramos que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre el desempeño laboral de los egresados y las especialidades cursadas por lo que es posible inferir que la apuesta de las universidades de incluir especialidades podría no ser considerada exitosa desde la lógica del desempeño laboral, debido a varios factores entre los que destacan el contexto sociocultural y el mercado laboral. Concluimos el artículo presentando algunas proyecciones y recomendaciones para quienes formulan políticas relacionadas con la formación y contratación de docentes de inglés.

Palabras clave: egresados; desempeño laboral; especialidades; enseñanza del inglés; formación docente

The relationship between graduates' job performance and specialization: The case of a bachelor of arts degree in English teaching

Abstract: In an effort to provide their graduates with an additional training that puts them at an advantage over other professionals, many universities include specialization options in their curricula. In this article, we analyze to what extent such inclusion has been successful, judging by the relationship between job performance and graduates' specialization. For that purpose, we will describe the methodological design and results of a comparative study of graduates of three specialties of a BA in English Teaching from a Mexican public university. Data collection was carried out through the application of an electronic survey to a sample of 91 graduates. To answer the central research question, a multinomial logistic regression model was applied. It was found that no relationship exists between job performance and graduates' specialties; other factors, such as the sociocultural context and the characteristics of the labor market may account for the no differences. We conclude the article by presenting some projections and recommendations for policy makers related to the training and hiring of pre-service English teachers.

Key words: college graduates; job performance; specialization; English teachers; training

Relação entre desempenho no trabalho e especialidades: O caso dos egressos de um curso de bacharelado em ensino de inglês

Resumo: Buscando fornecer aos seus graduados um treinamento adicional que os coloca em vantagem sobre outros profissionais, uma alta porcentagem de universidades mexicanas inclui opções de especialização em seus planos de estudo. Neste artigo, analisamos em que medida tal inclusão poderia ser considerada bem-sucedida, a julgar pela relação que o desempenho profissional dos egressos de um determinado curso tem com as especialidades por eles cursadas. Para tanto, descrevemos o desenho metodológico e os resultados centrais de um estudo comparativo de graduados de três especialidades de um bacharelado em ensino de inglês (LEI) de uma universidade pública mexicana. A coleta de dados foi realizada por meio de inquérito eletrônico a uma amostra de 91 egressos. Para responder à questão central de pesquisa relacionada ao desempenho no trabalho dos egressos das diferentes especialidades, aplicamos um modelo de regressão logística multinomial (RLM). Verificamos que não há diferença estatisticamente significativa entre o desempenho profissional dos egressos e as especialidades estudadas, portanto, é possível inferir que a aposta das universidades em incluir as especialidades não poderia ser considerada bem-sucedida a partir da lógica do desempenho profissional, devido a diversos fatores entre os quais se destacam o contexto sociocultural e o mercado de trabalho. Concluimos o artigo apresentando algumas projeções e recomendações para os formuladores de políticas relacionadas ao treinamento e contratação de professores de inglês.

Palavras-chave: graduados; desempenho laboral; especialidades; Ensino de inglês; treinamento de professor

Relación entre Desempeño Laboral y Especialidades: El Caso de los Egresados de una Licenciatura en Enseñanza del Inglés

La relación educación-trabajo, y de manera más específica, el grado y la manera en que la formación adquirida en la universidad influye en el desempeño laboral de las y los egresados es un tema de creciente relevancia para las instituciones de educación superior, especialmente para aquellas de los países en vías de desarrollo como México donde, según diversas investigaciones, la escolaridad incrementa significativamente las oportunidades de participar en el mercado de trabajo y las posibilidades de obtener mejores salarios (Márquez, 2011; Ramírez-Romero y Sayer, 2016). La influencia anterior resulta particularmente trascendente en contextos de crisis e incertidumbre como los actuales, ya que según el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información (INEGI, 2020) en el primer trimestre del 2020 la tasa crítica laboral, entendida, como “la suma de desocupados, subocupados, ocupados que laboran menos de quince horas a la semana, ocupados que buscan trabajo y/o ocupados en condiciones críticas de ocupación” (INEGI, 2020, p.1), era del 29%. Si bien la situación anterior no es algo nuevo, pues, según diversos estudios como los de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2016), del Centro de Opinión Pública (COP, 2018), el estudio de De Lara (2017), y el de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2018), desde inicios de la década pasada las precarias condiciones de trabajo caracterizadas por una alta inestabilidad e informalidad laboral venían empeorando y aproximadamente el 15 % de las y los egresados de las universidades estaban desempleados. Esta problemática se ha agudizado en los últimos años, a grado tal que los desempleados con estudios universitarios en México, como señala Jiménez (2021), “en 2020 representaron 27 por ciento, de acuerdo con cifras de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) actualizadas al tercer trimestre del año pasado” (p. 3).

Según la ANUIES (2018), estas últimas cifras “parecen contradecir la hipótesis de una correlación positiva entre el nivel de escolaridad y el empleo. Sin embargo, la mayor tasa de desempleo abierto entre la PEA con mayor escolaridad podría explicarse por la búsqueda de mejores empleos y el consecuente alargamiento del período que transcurre entre el egreso del sistema educativo y la incorporación laboral” (p. 41).

Con la finalidad de documentar lo que pasa con sus egresadas y egresados al concluir la licenciatura e ingresar al mercado laboral, desde los años setenta, las instituciones de educación superior (IES) mexicanas se inclinaron por realizar investigaciones en esta línea. El crecimiento de dichos estudios fue tal que en 1998 la ANUIES elaboró una serie de lineamientos e instrumentos para apoyar su realización (ANUIES, 1998). En la actualidad, la mayoría de las universidades cuenta con instancias responsables de realizar periódicamente estudios de egresados, en un intento por contar con información vigente que les posibilite hacer los ajustes necesarios a sus planes y programas de estudios, buscando con ello incrementar las posibilidades de sus profesionistas de conseguir empleos mejor remunerados y acordes a sus perfiles.

Un caso particularmente interesante es el de las y los egresados de las licenciaturas cuyos objetivos son la formación de docentes de inglés, por estar entre las que han experimentado un alza constante en los últimos años, tanto en términos de oferta como de demanda (Cronquist y Fiszbein, 2017). En el caso de la oferta, los programas de formación han ido creciendo en número y en diversidad, pasando de 43 programas de licenciatura en enseñanza del inglés o similares que existían en México en 2007 (según datos de ANUIES, 2007) a 290 licenciaturas y 50 posgrados en 2019

(según datos de ANUIES, 2019). Además, desde el año 2018 se ha incorporado el inglés en los planes de estudios de las escuelas normales del país (Rebollo, 2019), con la intención de que las y los futuros docentes regulares estén capacitados para impartir la materia mencionada a sus estudiantes.

En lo que a demanda de docentes de inglés concierne, a raíz de las políticas implementadas por el gobierno mexicano desde la primera década del 2000 para promover la formación de ciudadanos y profesionistas bilingües (español-inglés) se empezó a impulsar la enseñanza del inglés en las escuelas públicas desde kínder hasta 6° grado de primaria; a adecuar o reforzar las materias de inglés de secundaria (grados del 7 al 9) y de bachillerato (grados del 10 al 12); y a incluir dicha materia en los planes de estudio del nivel de educación superior. De manera más específica, desde el año 2005 se han implementado algunos programas en las escuelas oficiales a nivel nacional en los primeros grados de la educación básica, tales como Inglés Enciclomedia (Subsecretaría de Educación Básica, 2009), el Programa Nacional de Inglés para Educación Básica (PNIEB) (SEP, 2011), el Programa Nacional de Inglés (PRONI) (SEGOB, 2020), y la Estrategia Nacional de Inglés (SEP, 2017). Asimismo, en el nivel de secundaria, se han hecho adecuaciones a los programas de estudios de las materias de inglés. En cuanto al nivel de bachillerato o educación pre-universitaria se ha continuado con las clases de inglés existentes, aunque con algunas adecuaciones. Por último, en educación superior, la mayoría de las universidades han incorporado el inglés como requisito de titulación en sus licenciaturas y de ingreso o egreso a nivel posgrado; así como también se ha promovido su internacionalización (para un análisis más detallado de los programas y de sus resultados y limitantes, revisar a: Bremner, 2020; British Council, 2015; Castillo et al., 2019; López-Gopar et al., 2009; Ramírez-Romero y Vargas-Gil, 2019; y Sayer, 2015, entre otros). Gracias a estos cambios en las políticas y programas anteriores se ha incrementado la demanda de un mayor y más heterogéneo grupo de docentes especializados en la enseñanza del inglés que permita atender al también creciente grupo de estudiantes (Sayer, 2019).

Con el propósito de preparar a las y los docentes capaces de responder de manera adecuada a las demandas mencionadas, los programas de formación no solo han ido creciendo en cantidad, como ya se mencionó anteriormente, sino también en diversidad, a juzgar por el número de planes de estudio de licenciaturas formadoras de docentes de inglés que, según datos de la ANUIES (2019), incluyen opciones de especialización relacionadas con algún campo laboral específico. Sin embargo, hasta el momento es escasa la información disponible que permita comprender en qué medida dicha inclusión ha sido exitosa en términos del desempeño laboral de los egresados, entendiendo desempeño laboral como las formas en que estos se insertan en el mercado laboral, las funciones y actividades que realizan, su tránsito o rotación laboral, y los salarios que perciben.

El objetivo de este artículo es contribuir a explorar tal relación entre el desempeño laboral de las y los egresados y las especialidades como una forma de capacitación específica. Para ello, describimos el diseño metodológico y los resultados centrales de un estudio comparativo de egresados de tres especialidades de una licenciatura en enseñanza del inglés (LEI) de una universidad pública del noroeste de México. La hipótesis central de la investigación fue que el desempeño laboral está asociado a la membresía de un egresado(a) a un grupo; de tal manera que, podemos analizar por medio de los momios de máxima verosimilitud (*log likelihood ratio*) si los miembros de una especialidad tienen un mejor desempeño laboral vis a vis otra especialidad; por ejemplo, si quien egresa de la especialidad en educación bilingüe tiene un mejor desempeño laboral que quien lo hace de la especialidad en tecnologías.

Antecedentes

En la bibliografía especializada se detectaron varios estudios sobre egresados de las licenciaturas mexicanas formadoras de docentes de inglés que abordan la inserción laboral, así como la relación que guarda la formación universitaria con el desempeño profesional de los egresados. Entre ellos, destacan en los últimos años, los de Cass, Isabeles y Elie (2015), Narváez, Estrada y Núñez (2015), y Obermeier y Carrión (2014).

Cass, Isabeles y Elie (2015), en su investigación acerca de las percepciones de los egresados de la licenciatura en Lengua Inglesa de la Universidad de Colima, encontraron que estos consideran que la formación que recibieron, especialmente las prácticas profesionales que realizaron, les ayudaron a encontrar trabajo en menos de seis meses después del egreso, los prepararon para enfrentar el mundo laboral, y les dieron las herramientas necesarias para desempeñarse exitosamente. Algo similar reportan Obermeier y Carrión (2014) quienes condujeron un estudio sobre los egresados del programa de la Licenciatura en inglés, modalidad a distancia, de la Universidad Autónoma de Chiapas, reportando que detectaron una relación positiva entre la formación universitaria y el desempeño profesional. Por su parte, Narváez, Estrada y Núñez (2015), en su trabajo sobre las percepciones de los egresados de la Licenciatura en Lengua Inglesa de la Universidad Veracruzana concluyeron que, las instituciones buscan docentes preparados para enseñar inglés y que estos consideran que cumplen con los requisitos establecidos por las diferentes instituciones empleadoras.

En el caso específico de la institución donde se condujo esta investigación (Universidad de Sonora), López, Burgos y Ruíz (2004), en un estudio sobre los egresados de la Licenciatura en Enseñanza del Inglés (LEI) de dicha universidad, reportaron resultados similares a los de los trabajos arriba mencionados y detectaron además que, la actividad para la cual fueron contratados la gran mayoría de los egresados de la licenciatura en cuestión, coincidía con sus estudios universitarios. En un trabajo posterior, realizado en la misma institución, Ramírez-Romero et al. (2011) reportó resultados similares y encontró que, el requisito formal de mayor peso para conseguir el primer trabajo en un área asociada al inglés fue contar con formación universitaria en la enseñanza de dicho idioma, que un alto porcentaje de alumnos son contratados antes de concluir su carrera, y que la mayoría trabaja en el nivel de educación preescolar o primaria en instituciones privadas regulares.

Los trabajos anteriores han aportado datos que permiten sostener, con un grado razonable de certeza, que a nivel nacional existe una demanda aceptable de egresados de las licenciaturas formadoras de docentes de inglés, a juzgar por el tiempo que transcurre (menos de 6 meses) entre su egreso (y en ocasiones antes de que ello ocurra) y su contratación; que los egresados consideran que recibieron una formación adecuada para enfrentar las demandas del mercado laboral; y que el contar con estudios universitarios en el área de la enseñanza del inglés (concluidos o no) es importante para conseguir el primer trabajo como docentes. Sin embargo, no se encontró ningún estudio que abordase la relación especialidad-desempeño laboral. En este artículo, como ya se mencionó, se pone a prueba dicha relación.

Referentes Teóricos

Existen diversas teorías desde donde se han abordado el estudio de las relaciones entre el mundo laboral y el educativo en las cuales se han sustentado los estudios de egresados. Entre ellas destacan la teoría del capital humano (Becker, 2009) y las teorías críticas surgidas en contraparte a ella que postulan otras formas de abordar y entender la relación educación-empleo. Estas últimas, entre las que resaltan las de la fila, la del bien posicional, la de la devaluación de certificados, la de la segmentación del mercado de trabajo y la teoría credencialista, buscan dar una explicación referente

a las relaciones entre educación e ingresos a partir de la estratificación de clases, de sexo y razas, considerando también la institución escolar de procedencia de los profesionistas (ANUIES, 1998).

Las teorías anteriores han posibilitado ampliar las perspectivas desde las cuales se pueden abordar los estudios de egresados. Sin embargo, como argumentan Karabel y Halsey (citados en Navarro, 1998), aún no existe “una teoría de la educación y de los mercados laborales que comprenda suficientemente los elementos que en ellos inciden, por lo que los estudios sobre egresados deben considerar argumentos, categorías y variables provenientes de distintas perspectivas” (p. 18). Quizás debido a ello, en ninguno de los trabajos revisados resulta evidente el enfoque teórico utilizado. No obstante, a juzgar por los tipos de análisis que realizan y las conclusiones que reportan parecen estar alineados a la teoría del capital humano.

El presente trabajo se enmarca también en dicha teoría, la cual analiza la relación entre educación y productividad laboral reflejada en las diferencias marginales en el ingreso de los trabajadores. La teoría del capital humano y la economía laboral, además, hacen una distinción entre capacitación o entrenamiento general y específico. Por un lado, la teoría plantea que la capacitación general aumenta la productividad del trabajador en una gama de empleos. Por otro lado, la capacitación específica aumenta la productividad del trabajador solamente en una empresa (Ehrenberg y Smith, 2000).

Extendiendo el argumento de la capacitación general y específica al ámbito de la educación superior, se puede argumentar sostener que una carrera profesional universitaria sin especialidad está capacitando a los estudiantes para una amplia gama de empleos en el mercado laboral, mientras que las carreras que ofrecen además una especialidad lo hacen para que el egresado tenga una ventaja competitiva y pueda colocarse de manera más rápida en ciertos empleos o ramas de la industria. La pregunta central es si esa capacitación específica, que es una forma de subsidiar a ciertos empleadores en la capacitación de su propio personal, marca una diferencia en la inserción laboral, los ingresos, la estabilidad laboral, etc. Si la respuesta es negativa, entonces es importante que las instituciones revaloren la pertinencia de crear especialidades, particularmente si esto conlleva costos adicionales. Es importante también enfatizar que la teoría del capital humano en gran medida supone que los mercados laborales operan en un contexto de un mercado perfectamente competitivo donde hay equilibrio entre la demanda y la oferta, que es común en los mercados laborales de países desarrollados. Sin embargo, en los países en vías de desarrollo, que es el contexto donde se realizó nuestro estudio, los mercados laborales presentan desequilibrios estructurales (ej. no hay competencia perfecta, el mercado no opera en equilibrio donde la oferta excede la demanda, existen sindicatos que forman un cuasi-monopolio, etc.). Esos desequilibrios estructurales, según la teoría de la “devaluación de certificados” (Navarro, 1998), hacen que los certificados se desvaloricen y que por lo tanto las diferencias en las tasas de retorno sean nulas.

Este trabajo, a través del estudio de los egresados de las especialidades de una licenciatura en enseñanza del inglés, permite poner a prueba la teoría del capital humano *vis a vis* la teoría de la “devaluación de certificados”. Es decir, si no existe diferencia en los salarios, controlando otros factores, entonces se puede inferir que la “devaluación de certificados” explica el hecho de que una especialidad no esté relacionada con los ingresos o que no exista una diferencia estadísticamente significativa en el ingreso de los egresados de las diferentes especialidades o en alguno de los otros indicadores de desempeño laboral, entendiendo este como un constructo que mide el éxito o *performance* de los egresados de una especialidad.

Contexto Donde se Condujo la Investigación

La investigación se realizó en una universidad pública ubicada en el noroeste de México, considerada la de mayor cobertura en la región ya que atiende a más de 43,000 estudiantes de licenciatura y posgrado mediante una oferta de 135 programas, de los cuales 74 son de licenciatura, 47 de posgrado, 4 de academias de arte y 10 de lenguas extranjeras (Universidad de Sonora [UNISON], 2020).

Los egresados participantes en el estudio estaban adscritos a la Licenciatura en Enseñanza del Inglés (LEI). Dicha licenciatura inició cursos en septiembre de 1995 con el objetivo de formar docentes para dar clases de inglés y a la fecha cuenta con 316 estudiantes inscritos. El plan de estudios original se estructuró en tres áreas curriculares, a saber, a) área básica, dividida a su vez en tres sub-áreas: lengua y cultura, psicopedagogía y lingüística; b) área de especialidades (educación bilingüe o traducción); y c) área de materias optativas. Este plan contaba con un total de 48 asignaturas y 355 créditos: 330 correspondían a materias obligatorias y 25 a materias optativas (Cota, 2015).

En 1999 egresó la primera generación de la LEI y en el 2004, se rediseñó el plan de estudios, estructurándose esta vez en cinco ejes: Común, Básico, Profesional, Integral, y de Especialización. Este plan, aún vigente, tiene 43 asignaturas y 370 créditos (330 obligatorios y 40 optativos), que pueden ser cursados en ocho semestres como tiempo mínimo y quince como máximo. El plan cuenta con tres especialidades: Educación Bilingüe, Inglés con Fines Específicos y Tecnologías de la Información y la Comunicación en la Enseñanza de Lenguas Extranjeras (Cota, 2015). Según el proyecto curricular de la licenciatura (UNISON, 2004), “las especialidades se proponen a partir de la identificación de los campos profesionales con mayores perspectivas de desarrollo profesional y laboral. Cada una de las especializaciones incluye un número determinado de asignaturas optativas, de las cuales el estudiante elegirá las suficientes para cubrir 40 créditos como mínimo” (p. 31).

De acuerdo con el proyecto anterior, en la especialidad de Educación Bilingüe se pretende que los estudiantes desarrollen las habilidades necesarias para utilizar reflexivamente los modelos, las metodologías de enseñanza-aprendizaje, los materiales, y las técnicas de evaluación más apropiadas y actualizadas para trabajar en programas de educación bilingüe. La especialidad se conforma por las siguientes asignaturas: Fundamentos del bilingüismo y la educación bilingüe, Enseñanza de conocimientos básicos en la educación bilingüe, Literatura infantil y juvenil, Lectura y escritura en la educación bilingüe, Enseñanza del inglés en educación preescolar, y Dramatización en el aula.

La especialidad de Inglés con Fines Específicos busca que los alumnos sean capaces de identificar el contexto y la necesidad emergente de cursos de inglés de estudiantes en ambientes académicos y específicos y de diseñar, implementar y evaluar planes y programas para la enseñanza del inglés que respondan a las necesidades detectadas. Las materias que conforman la especialidad son: Instrucción basada en contenidos para segundas lenguas (L2) y lenguas extranjeras (LE), Corrientes actuales en inglés con fines específicos, Introducción al inglés con fines específicos, Introducción al inglés con fines académicos, Diseño de materiales para inglés con fines específicos y académicos, y Diseño curricular en inglés con fines específicos y académicos.

La especialidad en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la Enseñanza de Lenguas Extranjeras pretende que los estudiantes desarrollen habilidades que les permitan (1) identificar los principales factores, variables, y herramientas relacionadas con el uso de las TIC en los procesos de enseñanza-aprendizaje del Inglés como Lengua Extranjera; y (2) diseñar, implementar y evaluar cursos enriquecidos con tecnologías y semipresenciales y proporcionar tutorías en línea. Las materias que la conforman son Aplicaciones de las computadoras en educación y en la enseñanza del inglés como lengua extranjera, Diseño de cursos de aprendizaje distribuido, Diseño de tecnologías instruccionales, Aplicaciones de multimedia en la enseñanza, Tutoría electrónica, y Tópicos de

actualidad en las tecnologías de la información y la comunicación en la enseñanza de lenguas extranjeras.

Metodología

Diseño de Investigación

En la realización de este estudio se empleó un enfoque cuantitativo, siguiendo la tradición de la metodología utilizada en el campo de los estudios de egresados nivel nacional e internacional, y por ser el más recomendado, según Hernández et al. (2014) para trabajar con grupos numerosos.

Criterios de Inclusión, Exclusión y Eliminación

Inclusión

Se contempló el universo total de egresados del Plan 2004 de la Licenciatura en Enseñanza del Inglés de la Universidad de Sonora, que ingresaron entre el año 2004 y el 2012 y concluyeron sus estudios entre los años 2008 y 2016, ya que la licenciatura consta de ocho semestres. No se consideró estar titulado para participar en el estudio.

Exclusión

Se excluyó a todo egresado que no cumplió con los criterios de inclusión o a quien, a pesar de estar contemplado en la muestra, decidió no participar.

Eliminación

Se consideró como nulo todo aquel egresado que no fue localizado; que no contestó mínimo el 85% del instrumento; o que no cumplía con los criterios de inclusión anteriormente mencionados.

Población y Muestra

De acuerdo con información proporcionada por el Departamento de Lenguas Extranjeras de la universidad estudiada, los egresados de la Licenciatura en Enseñanza del Inglés en el período 1999- 2020, fueron aproximadamente 800. Para fines de este estudio, se consideraron solamente a quienes cursaron el Plan de Estudios 2004, por ser el que contaba con tres especialidades. Las generaciones que participaron en la investigación fueron aquellas que ingresaron a la licenciatura entre el año 2004 y el 2012, y egresaron entre el 2008 y el 2016, constituyendo un total de nueve. La población total de estas fue de 388 egresados. Para la realización del estudio, se contempló a toda esta última población. Sin embargo, se descartaron 99 casos por carecerse de información personal dentro del registro institucional de egresados para contactarlos, por lo que, finalmente, se contactó a 289 sujetos. De estos respondieron 111, pero se eliminaron 20 debido a que sus cuestionarios tenían menos del 85% de las respuestas, quedando un total de 91 sujetos, quienes representan el 23% de la población objeto de estudio.

Recolección de los Datos

Para la recolección de datos se empleó un cuestionario siguiendo las recomendaciones de Wilson y McLean (1994), quienes sostienen que los datos que un instrumento de este tipo brinda son estructurados y numéricos; y por tanto, pueden ser fácilmente analizados y aplicados a un extenso número de sujetos, además de que no requieren que el investigador los administre personalmente. Dicho cuestionario fue adaptado del de Ramírez-Romero (2007), quien a su vez se basó en el elaborado en 1998 por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 1998), el cual se ha aplicado por más de 20 años desde su creación y

ha demostrado su validez constructiva. Para fines de esta investigación, al formulario empleado por Ramírez-Romero (2007) se le hicieron cambios relacionados con las especialidades, el desempeño laboral y los factores educativos. En la captura de los datos se utilizó un software llamado *Qualtrics*, en su versión de acceso libre. Una vez hechos los cambios anteriores, el cuestionario modificado fue puesto a prueba con cinco voluntarios egresados del plan 1995 de la Licenciatura en Enseñanza del Inglés, quienes, por haber cursado otro plan de estudios, no formaban parte de la muestra de la investigación. El propósito de la prueba fue identificar problemas con las preguntas y respuestas, y con base en los resultados, hacer ajustes y cambios al formato del instrumento. La versión final estuvo conformada por 62 reactivos cerrados y semiestructurados. En las preguntas cerradas se utilizó una escala Likert, con excepción del salario y el número de empleos por ser variables continuas. Se realizó un análisis de confiabilidad de los indicadores resultando en un alfa de Cronbach de .791 por encima del umbral de .70, por lo que se consideró que los indicadores mostraban consistencia interna.

Descripción y Medición de las Variables

El análisis desarrollado examinó la relación entre las especialidades y el desempeño laboral de los egresados considerando las variables que se mencionan a continuación. La tabla 1 muestra de manera desglosada las variables y la manera como se midieron; identifica la variable multinomial como la dependiente (especialidad) y cuatro vectores de variables independientes (inserción laboral, actividades y funciones laborales, salario, y rotación laboral); y los indicadores que conforman cada vector. La variable dependiente forma parte de los factores educativos, en tanto que las variables independientes son parte del desempeño laboral. Se realizó un análisis factorial, el cual a través del método de rotación varimax de la matriz y con base en los valores Eigen (mayor a 1) permitió identificar tres componentes que agrupan a las variables. Un primer componente agrupó trayectoria laboral, desempeño laboral y empleo actual. Un segundo componente agrupó las variables funciones y actividades. Un tercer componente agrupó todas las variables anteriores, dado que un buen número de variables de funciones se repetían, por lo que se optó por combinarlas. En general el análisis factorial es aceptable a juzgar por los valores Kaiser-Meyer-Olkin que resultaron superiores al umbral de aceptación (.847) y un chi cuadrado (464.158) que es estadísticamente significativo al nivel alfa (.000) En suma, los indicadores reúnen los parámetros psicométricos para considerar adecuado el modelo.

Tabla 1

Indicadores de las Variables

Variable dependiente	Categorías
Especialidades	Educación Bilingüe
	Inglés con propósitos específicos (ESP)
	Tecnologías de la Inf. y la Comunicación (TIC)
Variables Independientes	Indicadores
Inserción Laboral	Trayectoria
	Empleo actual

Tabla 1 cont.*Indicadores de las Variables*

Variable dependiente	Categorías
Funciones y Actividades	Retroalimentación
	Planeación
	Implementación
	Adecuación
	Promoción cultural
	Asesorías
	Evaluación
	Promoción del pensamiento crítico
	Elaboración de documentación
	Uso de recursos
	Implementación de actividades extras
	Seguimiento de trabajo en equipo
	Revisión de tareas
Salarios	Salario mensual
Rotación Laboral	Número de empleos

Fuente. Elaboración propia.

Operacionalización del Modelo

Para medir cada vector de variables independientes se creó un índice donde el valor de cada indicador se normalizó dividiendo cada valor del indicador por el valor máximo. De esta manera, cada indicador tuvo un rango entre 0 y 1 (ver ecuación 1).

Ecuación 1

$$X_N = X_i / X_{\max} \quad (1)$$

Donde:

X_i = valor de la observación i de la variable X

X_{\max} = Valor máximo de X

Una vez que se normalizó cada indicador, se procedió a calcular el índice a través de agregar el valor de cada indicador normalizado dándole igual peso a cada uno de los indicadores, como se señala en la ecuación 2.

Ecuación 2

$$X_1 = \Sigma (I_1 + I_2 + \dots + I_n) \quad (2)$$

Donde:

Σ = Suma

X_1 = Índice

I_n = Indicador normalizado

Para determinar si existía relación entre el desempeño laboral de los egresados y la especialidad cursada, se aplicó un modelo de regresión logística multinomial (RLM). El modelo de RLM permite analizar una variable dependiente nominal con más de dos categorías. El método es

adecuado para explicar las diferencias en los momios de las especialidades cursadas a partir de las variables explicativas del desempeño laboral. El modelo de RLM se basa en la estimación de máxima verosimilitud, la cual permite estimar la probabilidad de que ciertos casos se ubiquen en una categoría o membresía en un grupo (una especialidad de inglés) considerando las variables explicativas. En el caso de nuestro estudio, el modelo estima la probabilidad a través de los momios de máxima verosimilitud (*log likelihood ratio*) de que ciertas variables explicativas pronostiquen la membresía a una categoría (especialidad) específica. Es decir, permite estimar si las diferencias en las variables (X) aumentan o reducen la probabilidad que un egresado (\hat{L}_i) pertenezca a cierta especialidad o categoría (k) como se muestra en la ecuación 3.

Ecuación 3

El modelo adquiere la siguiente forma:

$$\hat{L}_i = \alpha + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_K X_{ki}$$

\hat{L}_i pronostica la probabilidad que la observación i forme parte de la categoría k .
 β es el coeficiente de regresión asociado con la variable X de la observación i de la categoría k .

La prueba de hipótesis es la siguiente:

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3$ No hay diferencia estadística en la probabilidad de que un egresado (i) pertenezca a la categoría (k).

Ha: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3$ Existe una diferencia estadística en la probabilidad de que un egresado (i) pertenezca a la categoría (k).

Resultados

A continuación, se describen los resultados obtenidos, para lo cual se presentarán primero las estadísticas descriptivas y posteriormente los resultados del análisis del modelo de regresión logística multinomial (RLM).

Estadísticas Descriptivas

Las estadísticas descriptivas se presentan organizadas en dos rubros: uno variable por variable y otro donde se analiza la relación de cada variable con las especialidades.

Variable por Variable

Inserción Laboral. Como se aprecia en la tabla 1, la inserción laboral se midió a partir de dos indicadores: empleo actual y trayectoria laboral.

Respecto al empleo actual se encontró que el 89.7% tiene actualmente al menos un trabajo remunerado, 9.3% no tiene trabajo, y el porcentaje restante (0.9%) no respondió. En cuanto al número de empleos remunerados que tienen, el 50.4% de los encuestados se encuentra laborando en un trabajo remunerado, 33.7% en dos y 5.6% en tres.

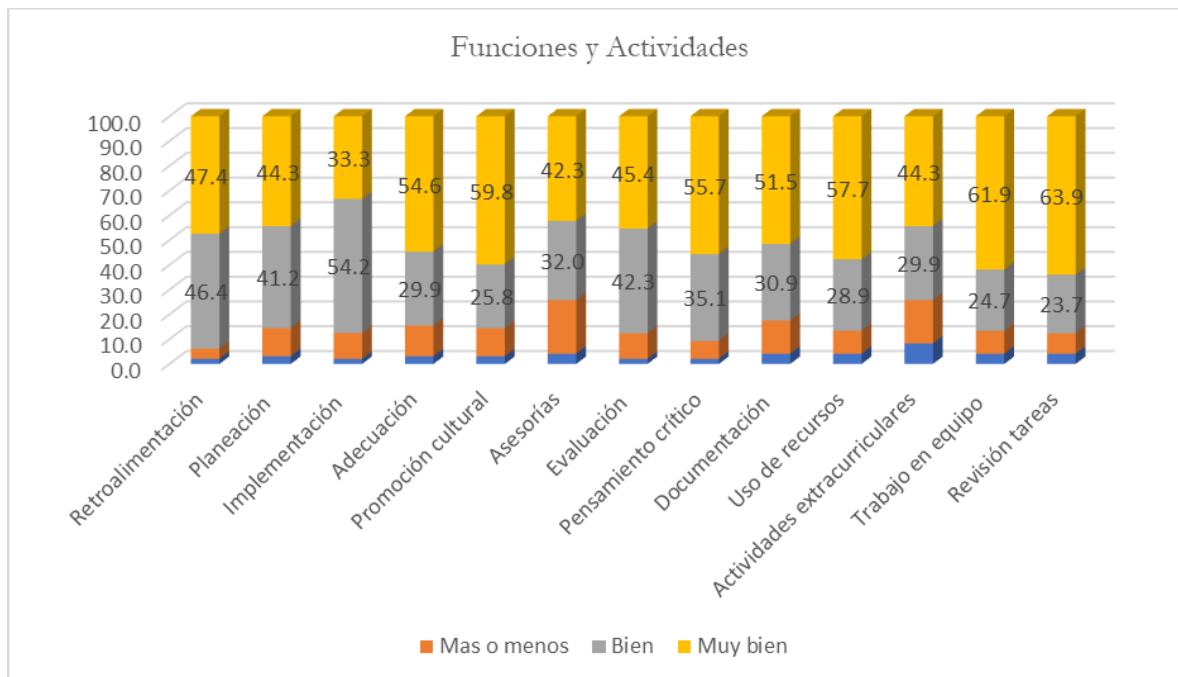
En cuanto a la trayectoria laboral, como se puede apreciar en la tabla 2, 72 sujetos, que representan el 79% de los encuestados, respondió que trabajó antes o durante la carrera mientras que el 21% restante no lo hizo. La mayoría (54.2%) laboró desde mediados o finales de la carrera.

Tabla 2*Momento de Primer Empleo (n=72)*

	<i>n</i>	%
Antes de iniciar la carrera	9	12.5
Al principio de la carrera	24	33.3
A mediados de la carrea	27	37.5
A finales de la carrera	12	16.7

Nota. *n* = frecuencia, %= porcentaje.

Funciones y Actividades. Esta variable estuvo compuesta de trece indicadores, los cuales se midieron con la pregunta: “¿qué tan bien considera usted que realiza las siguientes actividades?” Como se aprecia en la gráfica 1, las respuestas en lo general se concentran en la opción de “muy bien”, particularmente en lo que refiere a trabajo en equipo, revisión de tareas, promoción cultural, y uso de recursos. De las funciones y actividades que los sujetos señalaron hacer bien sobresalen las de implementación, retroalimentación, planeación, y evaluación. La respuesta “más o menos” se concentra en asesorías y actividades extracurriculares. En resumen, los datos anteriores parecen indicar que los egresados realizan la mayoría de las funciones y actividades laborales asociadas a la docencia y se autoevalúan de manera positiva en la mayoría de ellas.

Gráfica 1*Autoevaluación de las Actividades y Funciones Laborales*

Nota: %= Porcentaje.

Salario. El rango del salario de los egresados estudiados oscila entre 1,600 (aproximadamente 80 dólares norteamericanos) y 51,000 pesos mensuales (2,550 dólares). La media del salario es de 13,236 pesos mensuales (aproximadamente 661 dólares), y la mediana es de 11,500 mensuales (575 dólares).

Rotación Laboral. Como se muestra en la tabla 3, solamente el 16% de los egresados reporta haber tenido un empleo y un porcentaje similar ha tenido dos empleos, el 62% ha tenido entre 3 y 5 empleos, y el 6% restante mencionó haber tenido seis o más empleos.

Tabla 3*Número de Empleos por Especialidades (n=91)*

Especialidad		Número de empleos					Totales
		1	2	3	4	5	
Educación Bilingüe	<i>n</i>	7	3	11	5	5	31
	%	8	3	12	5	5	33
Inglés con Fines Específicos	<i>n</i>	4	6	7	8	6	31
	%	4	7	8	9	7	36
Tecnologías	<i>n</i>	4	5	7	9	4	29
	%	4	5	8	10	4	31
Total	<i>n</i>	15	14	25	22	15	91
	%	16	15	28	24	16	100

Nota. *n* = frecuencia, %= porcentaje.

Variables y Especialidades

A la pregunta expresa sobre el grado en el que influye la especialidad cursada en el desempeño laboral, 33.6% de los encuestados respondió que esta influye mucho, 44.9% que la influencia es buena, 15.9% que influye poco, y el restante 5.6% que la influencia es nula; esto es, una amplia mayoría considera que la especialidad cursada ha impactado su desempeño laboral. Estas opiniones parecieron corroborarse al comparar las diferencias entre las distintas especialidades en las estadísticas descriptivas de los índices (ver tabla 4).

En relación con el índice de inserción laboral (INSLAB_R) la media total de la muestra es de 1.190; la media de la especialidad de educación bilingüe es de 1.311 por encima de la media general; lo que significa que la especialidad de Educación Bilingüe evaluó de manera más alta su especialidad comparada con la especialidad de Inglés con Fines Específicos (1.075) y Tecnologías (1.184).

En lo referente al índice de funciones y actividades (FUNACT_R) la media total es de 10.069; sin embargo, la media de la especialidad de Inglés con Fines Específicos se sitúa por debajo de la media general. En otras palabras, dicha especialidad le da un valor o evaluación inferior a la influencia de la especialidad en sus quehaceres profesionales que componen el índice comparado con las otras dos especialidades.

En el índice de salario (SALARIO_NOR), la media total o agregada es de .260. La media de la especialidad de Inglés con Fines Específicos tiene un puntaje superior (.273) comparado con Educación Bilingüe (.259) y Tecnologías (.247). Es decir, el salario de aquellos que se especializan en enseñar inglés con fines específicos es mayor al de los egresados de las otras dos especialidades.

Finalmente, el índice de rotación laboral (ROTLAB_NOR) muestra una media de .357. No obstante, las medias de las especialidades de Tecnologías (.3834) e Inglés con Fines Específicos (.376) están por encima de la media total. Esto significa que los egresados de la especialidad de Educación Bilingüe en términos generales han tenido un menor número de empleos comparado con las otras dos especialidades, en tanto que la especialidad de Tecnologías es la que tiene la media más alta en cuanto al número de empleos.

Tabla 4
Comparación de Medias

Índice	Especialidad	Media	DE	N
INSLAB_R	EB	1.3118	.53010	31
	IFE	1.0753	.56901	31
	TIC	1.1839	.54617	29
	Total	1.1905	.55141	91
FUNACT_R	EB	10.2366	1.46362	31
	IFE	9.7527	3.19950	31
	TIC	10.2299	1.75278	29
	Total	10.0696	2.26597	91
SALARIO_NOR	EB	.2598	.15881	31
	IFE	.2739	.19851	31
	TIC	.2473	.10300	29
	Total	.2606	.15799	91
ROTLAB_NOR	EB	.3154	.15739	31
	IFE	.3763	.16400	31
	TIC	.3831	.19150	29
	Total	.3578	.17197	91

Nota. Significado de siglas: Inserción Laboral (INSLAB_R); Funciones y Actividades (FUNACT_R); Salario (SALARIO_NOR); Rotación Laboral (SALARIO_NOR); Educación Bilingüe (EB); Inglés con Fines Específicos (IFE); Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Resultados del Modelo de RLM (Estimación de Máxima Verosimilitud)

El modelo de RLM pronostica la probabilidad o los momios $[L(i)]$ de un caso (i) de pertenecer a alguna categoría [especialidad cursada, (k)] a partir de ciertas variables explicativas (inserción laboral, salario, etc.). El modelo explicativo que se empleó para pronosticar la probabilidad de un egresado (i) de pertenecer a algún grupo (k) a partir de las variables explicativas no resultó estadísticamente significativo a juzgar por la estadística del chi cuadrada cuya probabilidad (.536) es mayor al nivel alfa de aceptación del margen de error de .05% (ver tabla 5). En resumen, el modelo en general a partir de las variables explicativas no pronostica que ciertos casos se ubiquen en cierta categoría. Adicionalmente, el estadístico conocido como pseudo R cuadrada que se emplea para estimar la proporción de la varianza de la variable dependiente que es explicada por el modelo resultó baja a juzgar por el valor de Cox & Snell (.074); es decir, el modelo explica solamente el 7.4% de la varianza de la variable dependiente especialidad.

Tabla 5
Ajuste del Modelo

Modelo	Criterio de ajuste		Prueba de momios	
	-2 Log verosimilitud	Chi-cuadrada	df	Sig.
Intercepto	198.473			
Final	191.465	7.008	8	.536

Los parámetros o coeficientes de regresión beta (β) estimados en el modelo tampoco muestran una diferencia estadísticamente significativa en el pronóstico de la probabilidad de un egresado de pertenecer a cierta categoría de especialidad (V. Tabla 6) considerando los vectores de desempeño laboral. Para propósitos comparativos la especialidad en Tecnologías se empleó como la variable de referencia¹.

Comparando la categoría de Educación Bilingüe con la de Tecnologías, los coeficientes beta son positivos con excepción de la rotación laboral; esto significa que la probabilidad de pertenecer al grupo de Educación Bilingüe se incrementa con excepción de la rotación laboral (tienen menor rotación laboral en comparación con el grupo de Tecnologías). Sin embargo, las diferencias ($\exp \beta$) no son estadísticamente significativas entre las especialidades de Educación Bilingüe y Tecnologías.

Comparando la especialidad de Inglés con Fines Específicos y la de Tecnologías los resultados son similares. Es decir, las variables explicativas no marcan diferencia alguna en la probabilidad de egresar de cierta especialidad cursada; la significancia estadística es mayor al nivel de error alfa (.05). Ninguna de las variables explicativas pronostica las diferencias en los momios de máxima verosimilitud entre Inglés con Fines Específicos y la especialidad en Tecnologías.

Tabla 6*Estimación de los Parámetros RLM*

Especialidad		B	Error estándar	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% Intervalo de Confianza Exp(B)	
								Límite inferior	Límite superior
Educación Bilingüe	Intercepto	.225	1.529	.022	1	.883			
	SALARIO_NOR	.454	1.787	.065	1	.799	1.575	.047	52.232
	ROTLAB_NOR	2.450	1.647	2.212	1	.137	.086	.003	2.178
	INSLAB_R	.466	.514	.824	1	.364	1.594	.583	4.361
	FUNACT_R	.000	.129	.000	1	.999	1.000	.776	1.288
Inglés con Fines específicos	Intercepto	.863	1.415	.372	1	.542			
	SALARIO_NOR	.986	1.726	.326	1	.568	2.680	.091	78.917
	ROTLAB_NOR	.140	1.524	.008	1	.927	1.151	.058	22.813
	INSLAB_R	-.285	.483	.348	1	.555	.752	.292	1.937
	FUNACT_R	-.078	.120	.425	1	.514	.925	.730	1.170

Analizando la contribución de cada variable explicativa al modelo, los resultados indican que ninguna de las variables (inserción laboral, salario, funciones y rotación laboral) tiene un peso importante, en términos estadísticos, para explicar las diferencias de los egresados de las especialidades en el desempeño laboral (ver Tabla 7). En otras palabras, las diferencias en el salario, la inserción laboral, el número de empleos y las funciones y actividades no tienen relación alguna con las especialidades; las tres categorías (especialidades) son equivalentes, los salarios son iguales, la rotación laboral es la misma, la trayectoria de inserción es equivalente, y llevan a cabo las mismas funciones y actividades. En resumen, las tres especialidades tienen las mismas oportunidades y retos

¹ Cuando Educación Bilingüe e Inglés con Fines Específicos se consideran como categorías de referencia las diferencias tampoco resultan estadísticamente significativas.

en el mercado laboral. Ninguna especialidad sobresale por encima de alguna otra en los indicadores de desempeño laboral.

Tabla 7

Prueba de Ratio de Momios

Efecto	Criterios de ajuste del modelo			
	Probabilidad logarítmica del modelo reducido	Chi-cuadrada	df	Sig.
Intercepto	191.885	.421	2	.810
SALARIO_NOR	191.805	.340	2	.843
NUMEMP_NOR	194.728	3.263	2	.196
INSLAB_R	193.738	2.274	2	.321
FUNACT_R	192.059	.595	2	.743

Nota. Significado de siglas: Inserción Laboral (INSLAB_R); Funciones y Actividades (FUNACT_R); Salario (SALARIO_NOR); Rotación Laboral (SALARIO_NOR).

Discusión de Resultados

Como se mostró en el apartado anterior, los resultados indican que en términos generales no existen diferencias estadísticamente significativas entre las variables explicativas y las especialidades, por lo que, el desempeño laboral de los egresados, considerando las variables analizadas, no explica la pertenencia o membresía a cierta especialidad. Esto significa que los egresados de la Licenciatura en Enseñanza del Inglés analizada tienen un empleo y trayectoria similar, realizan las mismas funciones y actividades, presentan una rotación laboral semejante y ganan casi lo mismo independientemente de la especialidad cursada. Con base en estos resultados se puede sostener que no existe relación entre la especialidad cursada y el desempeño laboral de los egresados.

Estos resultados contradicen el supuesto sobre el cual las universidades parecen apoyarse para ofrecer una especialidad; a saber, que el egresado al contar con una capacitación específica podrá tener un mejor desempeño laboral. Lo que aparentemente está más relacionado con el desempeño laboral de los egresados, en lo que a factores educativos concierne, es la formación universitaria general recibida, a juzgar por las diferencias detectadas en la reciente Encuesta Nacional de Egresados 2020 (Universidad del Valle de México [UVM], 2020) en cuanto a los ritmos de inserción laboral, funciones y actividades, rotación laboral, y salarios de los egresados universitarios en comparación con aquellos que no han cursado estudios de nivel de educación superior. Así, en un país con una tasa crítica laboral cercana al 30%, la mayoría de los egresados de la licenciatura estudiada, quienes recibieron una misma formación general, tienen empleo en el área en que estudiaron; realizan funciones y actividades directamente relacionadas con su formación; y, tienen una rotación laboral positiva que les permite escalar hacia puestos de mayor prestigio e ingreso. Además, 68% de los egresados de la Licenciatura en Inglés ganan salarios iguales o superiores a 9,032 pesos mensuales, monto que según estimaciones de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, ganaba en promedio en el 2018, un trabajador asegurado en Sonora (Gobierno de México, 2018), lo cual permite sostener que gozan de ingresos superiores a aquellos que no cuentan con estudios universitarios.

Los resultados anteriores coinciden con los encontrados en estudios previos realizados tanto con egresados de la Licenciatura en Enseñanza del Inglés (López, et al., 2004; Ramírez-Romero et al., 2011; López et al., 2004) como con egresados de otras carreras universitarias, a juzgar por los datos provenientes de la Encuesta Nacional de Egresados 2020 (UVM, 2020) antes mencionada. En esta encuesta, la cual analiza a los egresados de varias carreras de diversas universidades públicas y privadas de México, se encontró que la mayoría de los egresados universitarios tiene sueldos superiores a los salarios mínimos establecidos para el país, y en algunas zonas, dichos sueldos son incluso más del doble del salario mínimo más alto², lo cual parece reforzar la influencia de la formación universitaria general en el desempeño laboral.

En los siguientes apartados se explican de manera más detallada los resultados obtenidos en nuestra investigación sobre las relaciones entre las especialidades y las variables que empleamos para analizar el desempeño laboral, a saber, inserción laboral, funciones y actividades, salarios y rotación laboral.

Relación entre la Especialidad Cursada y la Inserción Laboral de los Egresados

Como se mencionó anteriormente, no se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre las especialidades y la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Enseñanza del Inglés. Otros factores, como los socioculturales y el mercado laboral, además de los ya mencionados relacionados con la formación universitaria general, parecen tener mayor peso. Los factores socioculturales, particularmente la desvalorización social de la formación universitaria, aparentan estar más relacionados con la inserción laboral de los egresados que el contar con una especialidad; desvalorización que se ve reflejada en la predilección de ciertos segmentos de la sociedad por tener como profesores de inglés a hablantes nativos o a quienes parezcan serlo, independientemente de que cuentan con una formación o especialización universitaria que los prepare para ello, lo cual a su vez es retomado por quienes hacen las contrataciones, como lo han demostrado otros estudios (p. ej., Banks, 2017; Mackenzie, 2020) en escenarios similares a aquellos donde se desenvuelven los egresados analizados en esta investigación.

Estrechamente ligado al factor anterior, pero ahora en relación con el mercado laboral, otro posible elemento, que parece contribuir a explicar la falta de relación de las especialidades con la inserción laboral, es la existencia de un mercado donde la demanda de personas que enseñen inglés (cuenten con la formación profesional para ello o no) supera a la oferta, a grado tal que su escasez es un clamor prácticamente generalizado, tanto en México, como en otros países (v.ej., Kalia, 2017; Renandya, 2018; Resnik, 2017). Dicha escasez se ve agudizada por el hecho de que el mercado laboral en cuestión se ubica en el norte de México, donde, debido a su cercanía con los Estados Unidos y a la integración económica que ahí se ha generado desde la década de los años ochenta, hay una alta demanda de personal que pueda comunicarse en inglés y, por ende, de quienes les enseñen a hacerlo, independientemente de que cuenten con la formación requerida.

² En México, de acuerdo con la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de México (2020a), en el 2020 existían dos salarios mínimos: uno para la zona libre de la frontera norte de 185.56 pesos diarios (9.28 dólares norteamericanos) y otro para el resto del país de 123.22 pesos (6.16 dólares norteamericanos) (tipo de cambio aproximado: 1 dólar norteamericano=20 pesos mexicanos). *Por votación mayoritaria de los integrantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se determinó que para el 2021 el salario mínimo suba de \$123.22 a \$141.70; mientras que en la Zona Libre de la Frontera Norte pasa de \$185.56 a \$213.39* (Gobierno de México, 2020b). Sin embargo, dado que la comparación de salarios se estableció tomando como referencia la encuesta nacional de egresados 2020, empleamos los datos de salarios mínimos vigentes en el 2020.

En suma, el contar con una especialización para trabajar como docente de inglés se convierte en algo prácticamente innecesario, lo cual discrepa con lo que postulan las teorías críticas como las teorías de la fila, del bien posicional y credencialista, que sostienen que según los diplomas con que cuente un aspirante, el empleador es capaz de prever el desempeño laboral del mismo y con base en ello, decidir si lo contrata o no. Los resultados están más en congruencia con la teoría económica del trabajo que postula que las universidades deben enfocarse en proporcionar una capacitación o educación general y que sean las empresas o los empleadores quienes inviertan en formar el capital humano que necesitan, haciéndose cargo de desarrollar en sus trabajadores las capacidades específicas que requieren para sus puestos en la empresa.

Relación entre la Especialidad Cursada y las Actividades y Funciones Laborales de los Egresados

Como se ilustró en la tabla 6 en la sección de resultados, tampoco se detectaron diferencias estadísticamente significativas entre los egresados de las distintas especialidades y las actividades y funciones que realizan en el mercado laboral. Es decir, todos los egresados tienden a desarrollar las mismas actividades y funciones, independientemente de su especialidad, por lo cual se podría sostener que sus quehaceres profesionales no se relacionan con las especialidades cursadas. Los resultados parecen más bien explicarse en función de otros factores, entre los que destacan nuevamente los relacionados con los factores contextuales, especialmente los asociados al mercado laboral, y con los factores educativos, particularmente los vinculados con la formación general recibida.

En relación con la especialidad de Educación Bilingüe, se encontró que, si bien la gran mayoría de los egresados trabaja en instituciones privadas, y una cantidad importante de ellas se ostenta como “bilingüe”, existe un amplio espectro de tipos de escuelas bilingües en México (Sayer, 2015), muchas de las cuales se autodenominan *bilingües* por razones de mercadotecnia (Valenzuela, 2019). Debido a lo anterior, resulta razonable suponer que las funciones que los egresados realizan en las escuelas bilingües son iguales en muchos casos a las de las escuelas regulares, por ello la especialidad no es imprescindible, ya que para su realización es suficiente dominar el conocimiento general recibido en la licenciatura. Este conocimiento es complementado, en caso requerido, con certificaciones o cursos de capacitación proporcionados o exigidos por la institución, o en el peor de los casos, obligando a los docentes a seguir a pie juntillas los libros de texto. Algo similar sucede en el caso de la especialidad de Inglés con Fines Específicos: un porcentaje importante de egresados trabaja en instituciones de educación superior, pero no se les exige adecuar ni los contenidos ni las formas de trabajo a los campos disciplinares específicos de los estudiantes que toman las materias. Finalmente, en lo que a la especialidad de Tecnologías corresponde, la mayoría de los egresados, independientemente de su especialidad, hacen un uso muy básico de la tecnología, como lo demostró el estudio de Ramírez-Romero y Salazar (2017), por lo que no precisan ser expertos en el dominio de estas herramientas. Esta última situación podría cambiar como resultado de las estrategias de enseñanza remota implementadas para enfrentar la pandemia del COVID-19 que evidenciaron la necesidad de contar con docentes especializados en el uso de este tipo de estrategias.

En suma, lo que fundamentalmente hace la mayoría de los egresados es enseñar inglés como lengua extranjera, para lo cual, no parecen requerir de una especialidad dado que la formación necesaria para desempeñar su trabajo la reciben a través de la instrucción general que se les brinda a todos los estudiantes antes de cursar alguna de las especialidades. Estos hallazgos relacionados con la formación general concuerdan con los de otros estudios previos, entre los que sobresalen los de Luque et al., (2014), el realizado por el Departamento de Educación de Nueva Escocia (2011) y el de Ramírez-Romero et al., (2011), quienes reportaron que los egresados participantes en sus estudios

consideraban que los contenidos generales del programa de la licenciatura que cursaron estaban estrechamente vinculados con las funciones y actividades laborales que desempeñaban.

Relación entre la Especialidad Cursada y el Salario de los Egresados

Al igual que en el caso de las variables previas, no se detectaron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de las tres especialidades en relación con el salario mensual actual; la tasa de retorno³ del ingreso es la misma; es decir, no se encontró “premio” alguno como lo sugiere la teoría del capital humano. Los hallazgos anteriores parecen indicar que, independientemente de la especialidad, los egresados ganan relativamente lo mismo, por lo que, podríamos sostener que las especialidades no guardan relación con los sueldos. Esta falta de relación aparenta tener nuevamente su origen en el mayor peso de los factores contextuales, particularmente, los socioculturales y el mercado laboral.

Un primer factor apunta hacia el hecho ya mencionado de que, si bien usualmente hay más demanda de profesores de inglés que oferta de docentes profesionales, los salarios y las condiciones laborales son precarias (Roux, 2018), ya que los empleadores parecen asumir que siempre habrá alguien que quiera ocupar el puesto, en especial en momentos de crisis. Lo anterior ocurre, independientemente de que el solicitante cuente o no con una formación especializada en la enseñanza de este idioma, como es el caso de algunos hablantes nativos del inglés que trabajan enseñando dicha lengua en México (García-Ponce et al., 2020), y más recientemente, de los profesionistas de áreas no relacionadas con la docencia, quienes, debido a las políticas de “internacionalización” o “globalización” de las universidades deben cursar varios niveles de inglés (Rodríguez, 2014) y amparados en ello, buscan empleos también como enseñantes de tal idioma. Esto es, en un mercado laboral poco profesionalizado y dentro de un contexto de crisis económica, la falta de docentes de inglés calificados es solucionada mediante la contratación de cualquier persona dispuesta a impartir la materia, de ahí que, en algunos escenarios, la oferta y la demanda de maestros de inglés parezcan estar balanceadas o inclusive que la primera parezca mayor, lo cual hace posible que los empleadores poco interesados en la calidad educativa, mantengan los salarios y las condiciones laborales lo más bajos posibles, pues siempre habrá alguien dispuesto a hacer el trabajo, esté o no formado para ello.

Un segundo factor apunta a que el mercado laboral en el que se insertan los egresados no es un mercado perfectamente competitivo que los valore de manera diferenciada por sus capacidades y habilidades; por lo tanto, existen diferencias en las tasas de retorno a la capacitación y adquisición de habilidades. Una especialidad es una credencial que el mercado aprecia de la misma manera que una formación general, de ahí que la varianza en los salarios sea mínima y no significativa estadísticamente hablando.

Relación entre la Especialidad Cursada y la Rotación Laboral de los Egresados

De igual modo que en el caso de las variables anteriores, no se detectaron diferencias estadísticamente significativas entre la especialidad y la rotación laboral de los egresados, es decir, la rotación laboral es la misma entre las diferentes especialidades, por lo que nuevamente podemos sostener que la primera tiene poca o nula relación con la segunda. El factor que parece tener mayor relación con la rotación laboral, es de nuevo, el mercado profesional: un importante porcentaje de los egresados de la Licenciatura en Enseñanza del Inglés, independientemente de su especialidad, reportan una rotación laboral mayor que los egresados de otras carreras universitarias. En el caso de los primeros, solamente el 16% mencionó que ha tenido un empleo; y un porcentaje similar dijo

³ La tasa de retorno en economía se refiere a que existe una diferencia en los ingresos. Es como el interés o premio que genera una inversión.

haber tenido dos trabajos. La mayoría (62%) reportó haberse desempeñado en un promedio de cuatro empleos y el porcentaje restante (6%) sostuvo haber tenido seis o más trabajos en su trayectoria laboral. Esto los coloca muy por encima, en términos de rotación laboral, de los egresados de otras carreras universitarias, incluso de la propia área educativa, pues según datos de la recién publicada “Encuesta Nacional de Egresados 2020” (UVM, 2020), el 29% de quienes participaron en el sondeo solo ha tenido un empleo, el 22% ha laborado en dos, el 16% ha tenido tres empleos, y el 15% restante se ha desempeñado en cuatro o más. Esta diferencia en la rotación laboral significa que los egresados de la Licenciatura en Enseñanza del Inglés deben cambiar con mayor frecuencia de empleo, comparados con los de otras áreas, en su búsqueda de un trabajo que les permita alcanzar un mejor nivel de vida. Pese a los efectos negativos que tal rotación tiene al interior de las instituciones, especialmente los relacionados con el impacto en el aprendizaje de los estudiantes y en la calidad de la educación proporcionada, como lo han documentado Sorensen y Ladd (2020), la alta rotación existente en el campo parece sugerir que los empleadores no dan importancia a esta situación, amparados quizás en la creencia ya mencionada, de que cualquiera puede ocupar el puesto de profesor de inglés, especialmente si habla el idioma.

Al analizar la situación económica actual de los egresados de la Licenciatura en Enseñanza del Inglés, el panorama no parece ser mejor. Si bien su promedio salarial (13,236 pesos mensuales, aproximadamente 661 dólares) supera al de otras carreras, tanto a nivel nacional, donde la media, según la encuesta antes mencionada (UVM, 2020) es de 10,449 pesos mensuales (522 dólares norteamericanos aproximadamente), como de la zona del país donde se ubica la licenciatura estudiada en la que el promedio es de 11,465 pesos mensuales (573 dólares norteamericanos aproximadamente), para lograr dicho salario, un alto porcentaje de egresados (40%) afirmaron tener de dos a tres empleos, lo cual nuevamente refuerza la idea de un mercado de trabajo precario (los porcentajes restantes se distribuyeron de la siguiente manera: 50% de los egresados declararon tener un solo trabajo, mientras que el otro 10% dijo no contar con un empleo remunerado).

Adicionalmente, como se explicó previamente, los empleadores deciden, por un lado, si una función es crítica o esencial para sus metas, por lo tanto, están dispuestos a emplear e invertir en un trabajador de tiempo completo para evitar rotar y capacitar a dicha persona; por otro lado, si la función no es esencial o crítica prefieren un modelo de “outsourcing” o empleo por destajo o por hora clase. En la enseñanza del Inglés lo último es la norma, esto explica que exista una alta rotación laboral.

Conclusiones

En resumen, a la luz de los hallazgos y análisis presentados, se podría concluir que, el desempeño laboral, visto como un constructo que mide el éxito o *performance* de los egresados de la especialidad, no explica si un egresado pertenece a alguna de las categorías de los egresados de la Licenciatura en Enseñanza del Inglés estudiada (Educación Bilingüe, Inglés con Propósitos Específicos, y Tecnologías de la Información y la Comunicación), dado que no hay una relación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y las categorías de los egresados. En otras palabras, el desempeño laboral de las diferentes categorías de egresados, evaluado por medio de la RLM, es similar. En suma, el éxito, entendido como diferencias en el ingreso, funciones y actividades, rotación, etc., de los egresados no depende de la especialidad cursada, sino que otros factores, tanto educativos como contextuales, parecen tener mayor influencia. Entre los factores educativos destacan la formación general recibida y el contar con estudios universitarios; mientras que en los factores contextuales se detectaron dos grandes fuentes de influencias: una proveniente del entorno sociocultural y otra del mercado laboral. Se encontró así un contexto sociocultural que da poco valor a la formación profesional y especializada en el campo de la enseñanza del inglés. A lo

anterior se añade un mercado laboral con problemas estructurales y poco profesional que desvaloriza los certificados para no retribuir adecuadamente a los docentes, ni valora el que cuenten con una formación especializada, y una sobreoferta de quienes buscan fungir como docentes, aunque no cuenten con formación profesional para ello. Esto ha orillado a la mayoría de los egresados a rotar continuamente de empleos en busca de uno que les permita vivir dignamente, y a un porcentaje importante de ellos a tener dos o más trabajos para conseguir ingresos ligeramente superiores a los que obtienen los egresados de otras carreras con un solo empleo.

Respecto a si la apuesta de las universidades de incluir especialidades en los planes de estudio del nivel de licenciatura podría ser considerada exitosa, a juzgar por la relación que parecen tener en el desempeño laboral de los egresados de una licenciatura específica, se podría concluir que hasta el momento dicha apuesta no ha logrado el éxito esperado. Sin embargo, desde otras perspectivas, como son las de los alumnos y las institucionales, la creación de especialidades podría ser considerada positiva ya que permite ofrecer a los primeros una gama más amplia de alternativas a sus intereses y preferencias, mientras a las universidades les posibilita incrementar la matrícula de alumnos. Adicionalmente, resulta razonable suponer que, en el contexto de la pandemia y en el de la post-pandemia, dados los cambios que experimentan y se pronostica continuarán experimentando las prácticas de enseñanza relacionadas con el uso de las TIC (Ver Dussel et al., 2020), la especialidad en Tecnologías de la Información y la Comunicación será más valorada, y por ende, podrá tener un mayor efecto sobre el desempeño laboral en todos los aspectos (inserción, funciones, y salario). En el caso de la especialidad en Inglés con Fines Específicos pronosticamos un crecimiento similar, aunque por otras razones, a saber, las asociadas al crecimiento esperado de la matrícula universitaria y al consecuente incremento de la demanda de docentes de inglés con dicha especialidad para atender los requerimientos de titulación estipulados por las universidades públicas relacionados con el dominio del inglés asociado a la búsqueda de la internacionalización por parte de dichas instituciones (Navarrete-Cazales y Navarro-Leal, 2016; Resnik, 2017). En el caso de la especialidad en Educación Bilingüe, consideramos que, de igual manera, esta se verá beneficiada al aumentar el número de egresados con dicha especialidad, pues el hecho de haber más docentes especializados podría ocasionar un incremento en las credenciales que las escuelas de ese tipo exigirán a los futuros aspirantes, lo cual colocará a los egresados que cuenten con ellas, en mejor posición para obtener nuevos puestos o escalar en los existentes.

No obstante, para poder evaluar en qué medida las suposiciones y los pronósticos anteriores son acertados, se precisa realizar nuevos estudios e incluir un mayor número de instituciones y egresados, así como incorporar otros factores que permitan una mejor comprensión de las variables que explican las políticas o prácticas de contratación y salariales de los docentes de inglés, tales como las ideologías asociadas al tipo de hablante (nativo vs. no-nativo) o a las certificaciones de los aspirantes a docentes, como sugieren García-Ponce et al. (2020). En este tenor, esperamos que este trabajo aporte ideas sobre las rutas y pautas a seguir.

En el mismo sentido y para finalizar, con base en los resultados de nuestro estudio, proponemos algunas recomendaciones puntuales para quienes formulan e implementan políticas educativas y lingüísticas relacionadas con la enseñanza del inglés en general y con la formación y contratación de docentes de dicho idioma en particular, tanto a nivel nacional como institucional. A nivel nacional recomendamos diseñar, implementar y evaluar políticas, programas y estrategias que: (1) regulen que las instituciones que se ostentan como bilingües, realmente lo sean; (2) reglamenten o eliminen el *outsourcing* o empleo por destajo para el caso de los profesores de inglés, especialmente en las instituciones de educación pública; garanticen condiciones laborales para dichos profesores similares a las del resto del profesorado; y normen su contratación y remuneración en función de sus conocimientos, capacidades y habilidades, contribuyendo así a erradicar las prácticas de contratación basadas en criterios discriminatorios, como son el ser hablante nativo o el no tener determinado

acento, y garantizando que los criterios empleados sean equitativos, justos y transparentes. A nivel institucional, a quienes están a cargo de las escuelas formadoras de docentes recomendamos: (1) reforzar la formación básica de los futuros profesores de inglés; (2) realizar de manera permanente estudios de egresados que permitan a los diseñadores curriculares contar con elementos más sólidos para actualizar o rediseñar sus perfiles de egreso y con ello responder de mejor manera a los cambios del entorno o incidir en él; (3) diseñar planes de estudio flexibles que en lugar de especializaciones fijas cuenten con materias optativas que puedan abrirse o cerrarse de acuerdo con las necesidades y características del mercado laboral, pero sobre todo, de las necesidades sociales y educativas emanadas del contexto donde se ubican dichas escuelas; y (4) poner en operación bolsas de trabajo que permitan a los egresados obtener trabajos acordes a sus perfiles y a su formación, que ofrezcan mejores condiciones laborales y que cuenten con contratos más justos, dignos y equitativos.

Referencias

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). (1998). *Esquema básico para estudios de egresados*. ANUIES.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). (2019). *Annuarios estadísticos de educación superior*. <http://www.anui.es.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>
- Banks, L. S. (2017). *English teachers in Mexico: Initial preparation and the realities of practice*. UC San Diego. ProQuest ID: Banks_ucsd_0033D_16415. Merritt ID: ark:/13030/m5mp9xmh. <https://escholarship.org/uc/item/0ks0f7g1>
- Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Bremner, N. (2020). "Belief-changing" teacher education: Mexican English teachers' experiences. *Mextesol Journal*, 44(1), 1-12. <http://mextesol.net/journal/public/files/9518dfffcc443119bd38adf50ded2e4b.pdf>
- British Council. (2015). *English in Mexico: An examination of policy, perceptions and influencing factors*. British Council. <https://ei.britishcouncil.org/sites/default/files/latinamericaresearch/English%20in%20Mexico.pdf>
- Cass, M., Isabeles, S., & Elie, R. (2015). Percepciones sobre la formación de profesores de inglés: El caso de la licenciatura en Lengua Inglesa de la Universidad de Colima. En D. Goodwin, O. M. Narváez Trejo, C. Macola & P. Núñez (Coords.), *Percepciones interinstitucionales sobre la formación de profesores de Inglés*. (pp. 23-66). Universidad Veracruzana. <https://www.uv.mx/bdh/files/2016/01/percepciones-interinstitucionales-sobre-la-formacio%CC%81n-de-profesores-de-ingle%CC%81s.-Con-ISBN-final.pdf>
- Castillo, A. C., Pinto, J. E., & Alcocer, E. (2019). Perceptions of English language teachers from public high schools in Yucatán, Mexico. *Lenguas en Contexto*, 10(10), 33-42.
- Centro de Opinión Pública (COP). (2018). *Encuesta Nacional de Egresados 2018*. Universidad del Valle de México. <https://opinionpublicauvm.mx/egresados2018>
- Cota, S. (2015). *Departamento de lenguas extranjeras: Una visión de su desarrollo en la Universidad de Sonora*. Colección La Mirada del Búho. Universidad de Sonora.

- Cronquist, K., & Fiszbein, A. (2017). *El aprendizaje del inglés en América Latina*. Pearson.
<https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2017/09/El-aprendizaje-del-ingles-C3%A9s-en-Am%C3%A9rica-Latina-1.pdf>
- De Lara, M. (2017). Derecho al trabajo y trabajo precario en México. *Diké*, 22(22), 165-190.
- Dussel, I., Ferrante, P., & Pulfer, D. (2020). Nuevas ecuaciones entre educación, sociedad, tecnología y Estado. En: I. Dussel, P. Ferrante & D. Pulfer (Coords.), *Pensar la educación en tiempos de pandemia* (pp. 351-368). UNIPE: Editorial Universitaria.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2000). *Modern labor economics: Theory and public policy*. Addison Wesley Longman.
- García-Ponce, E., Mora-Pablo, I., & Lengeling, M. (2020). Discrimination in the Mexican TESOL field: Are we solving the problem? *Mextesol Journal*, 44(2), 1-12.
https://www.mextesol.net/journal/index.php?page=journal&id_article=19528
- Gobierno de México. (2018). *Salarios Mínimos 2018*. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/321592/Salarios-abril2018.pdf>
- Gobierno de México. (2020a). *Salarios Mínimos 2020*. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/525061/Tabla_de_salarios_m_nimos_vigentes_apartir_del_01_de_enero_de_2020.pdf
- Gobierno de México. (2020b). Comisión Nacional de los Salarios Mínimos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Mitos por incremento al salario mínimo para 2021*.
<https://www.gob.mx/conasami/articulos/mitos-por-incremento-al-salario-minimo-para-2021?idiom=es>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Historia (INEGI). (2020). *Encuesta Nacional de Empleo (ENOE)*. Primer trimestre de 2020. Principales indicadores laborales de las ciudades. México.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2020_trim1.pdf
- Jiménez, N. (15 de enero de 2021). Desempleo se acentúa en personas con estudios universitarios. Periódico *La Jornada*, p. 25.
<https://www.jornada.com.mx/2021/01/15/economia/025n2eco>
- Kalia, P. (2017). English language teaching in India: Trends and challenges. *IJEAST*, 2(3), 33-37.
- López, K., Burgos, B., & Ruíz, M. (2004). *Estudios de egresados de la licenciatura en enseñanza del inglés de la Universidad de Sonora*. Documentos de Investigación. Universidad de Sonora.
https://planeacion.unison.mx/pdf/hillo_lic_ingles_03-05.pdf
- López Gopar M., Núñez Méndez, O., Montes, L., & Cantera M. (2009). Inglés Enciclomedia: A ground-breaking program for young Mexican children? *Mextesol Journal*, 33(1), 67-86.
- Luque, T., Del Barrio, S., Sánchez, J., Ibáñez, J., & Doña, L. (2014). Estudio de egresados de Másteres de la Universidad de Granada. *La inserción laboral en el Campus de excelencia internacional*. Editorial Universidad de Granada.
- Mackenzie, L. (2020). Discriminatory job advertisements for English language teachers in Colombia: An analysis of recruitment biases. *TESOL Journal*. 12:e535.
<https://doi.org/10.1002/tesj.535>

- Márquez, A. (2011). Relación entre educación superior y mercado de trabajo en México. *Perfiles Educativos*, 23, 169-185.
- Narváez Trejo, O.M., Estrada Sánchez, G., & Núñez Mercado, P. (2015). Percepciones sobre la formación de profesores de inglés: El caso de la licenciatura en lengua inglesa de la Universidad Veracruzana. En Goodwin, D. Narváez Trejo, O.M., Macola, C. & Núñez, P. (Coords.), *Percepciones interinstitucionales sobre la formación de profesores de inglés*. (pp. 115-150). Universidad Veracruzana. <https://www.uv.mx/bdh/files/2016/01/percepciones-interinstitucionales-sobre-la-formacio%CC%81n-de-profesores-de-ingle%CC%81s.-Con-ISBN-final.pdf>
- Navarrete-Cazales, Z., & Navarro-Leal, M.A. (Coords.). (2016). *Globalización, internacionalización y educación comparada*. Plaza y Valdés Editores /Sociedad Mexicana de Educación Comparada.
- Navarro, M. (1998). Consideraciones teóricas para el estudio de egresados. En: *Esquema básico para estudios de egresados* (pp.11-18). ANUIES.
- Obermeier Pérez, M. L., & Carrión Rodríguez, J. D. (2014). Evaluación del programa de estudios de la licenciatura en inglés, modalidad a distancia de la UNACH. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 12, pp. 1-12. <http://11.ride.org.mx/index.php/RIDSECUNDARIO/article/viewFile/713/696>
- Organization for Economic Co-operation and Development (OCDE). (2019). Higher Education in Mexico: Labour Market Relevance and Outcomes. *Higher Education*, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264309432-en>
- Ramírez, D. (2016). Lo que gana un trabajador en México según su nivel educativo. *Dinero en Imagen*. <https://www.dineroenimagen.com/2016-06-07/73982>
- Ramírez-Romero, J.L. (2007). Estudio de egresados de la licenciatura en la enseñanza del inglés. [Presentación]. *FEULE XXI*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Ramírez-Romero, J.L.; Smith, S.; del Río, S.; Ortega, D.; Munguía, R.; y Tellechea G. (2011). Los egresados de una licenciatura en enseñanza del inglés: Una primera mirada. *Revista de la Educación Superior*, XL(1) 157, 9-29. <http://publicaciones.anui.es.mx/revista/157/1/1/es/los-egresados-de-una-licenciatura-en-ensenanza-del-ingles-una-primera>
- Ramírez-Romero, J., & Sayer, P. (2016). The teaching of English in public primary schools in Mexico: More heat than light? *Education Policy Analysis Archives*, 24(84), 1-22. <https://doi.org/10.14507/epaa.24.2502>
- Ramírez-Romero, J. L., & Salazar, H. A. (2017). Uso pedagógico de TIC por profesores universitarios en una licenciatura en enseñanza del inglés. *XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa*. San Luis Potosí. Noviembre 20-24, 2017. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/0902.pdf>
- Ramírez-Romero J. L., & Vargas-Gil, E. (2019). Mexico's politics, policies and practices for bilingual education and English as a foreign language in primary public schools. En B. Guzmán Johannessen (Ed.), *Bilingualism and bilingual education: Politics, policies and practice in a globalized society* (pp. 9-38). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05496-0_2
- Rebollo Sánchez, J. (2019). Propuesta de enseñanza de inglés para escuelas normales. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(19). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.543>

- Renandya, W. A. (3-4 de febrero de 2018). *What kind of English proficiency is needed for effective teaching?* [Presentación]. Presentador invitado en TESOL, Indonesia Century Park Hotel, Jakarta.
- Resnik, J. (2017). The internationalization of schooling: Implications for teachers. En K. Bickmore, R. Hayhoe, C. Manion, K. Munday & R. Read (Eds.), *Comparative and international education: Issues for teachers* (pp. 335-362). Canadian Scholars.
- Rodríguez, A. (2014). Internacionalización curricular en las universidades latinoamericanas. *Revista Argentina de Educación Superior*, 6(8), 149-168. <https://goo.gl/9Tcer1>
- Roux, R. (2018). La motivación y la satisfacción profesional de los profesores de inglés en la educación primaria mexicana. *EDUCIENCIA*, 3(5), 6-17. <https://educiencia.uat.edu.mx/index.php/Educiencia/article/view/61>
- Sayer, P. (2015). "More & earlier": Neoliberalism and primary English education in Mexican public schools. *L2 Journal*, 7(3), 40-56. <https://doi.org/10.5070/L27323602>
- Sayer, P. (2019). The hidden curriculum of work in English language education: Neoliberalism and early English programs in public schooling. *Aila Review*, 32, 36-63. <https://doi.org/10.1075/aila.00020.say>
- Secretaría de Educación Pública (SEP). (2011). *Programa Nacional de Inglés en Educación Básica. Segunda Lengua: Inglés. Fundamentos curriculares. Preescolar. Primaria. Secundaria. Fase de expansión*. <https://teachingpnieb.files.wordpress.com/2017/05/d1-d2-fundamentos.pdf>
- Secretaría de Educación Pública (SEP). (2017). *Estrategia Nacional de Inglés*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/289658/Mexico_en_Ingle_s_DIGITAL.pdf
- Subsecretaría de Educación Básica. (2009). *Inglés Enciclomedia*. http://www.encyclomedia.edu.mx/Conoce_Enciclomedia/Nuevos_Proyectos/Ingles_Enciclomedia/index.html
- Secretaría de Gobernación (SEGOB). (2020). *ACUERDO número 28/12/20 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa Nacional de Inglés para el ejercicio fiscal 2021*. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609166&fecha=29/12/2020
- Sorensen, L. C., y Ladd, H. F. (2020). The Hidden Costs of Teacher Turnover. *AERA Open*. <https://doi.org/10.1177/2332858420905812>
- Universidad de Sonora (UNISON). (2004). *Proyecto Curricular Licenciatura en Enseñanza del Inglés*. https://www.unison.mx/institucional/organos_gobierno/colegioacademico/acuerdo71/11-71-2004/Proyecto-Curricular.pdf
- Universidad de Sonora (UNISON). (2020). *Mensaje del Rector*. Universidad de Sonora. <http://www.ofertaeducativa.uson.mx/index.php/mensaje-del-rector/>
- Universidad del Valle de México (UVM). (2020). *Encuesta Nacional de Egresados: Un estudio para contribuir a la mejora de la Educación Superior en México*. Universidad del Valle de México. <https://opinionpublica.uvm.mx/sites/default/files/reportes/ENE-2020.pdf>
- Valenzuela González, Ó. J. (2019). Práctica reflexiva: Un comentario a la enseñanza bilingüe inglés-español. En J. A. Trujillo Holguín, A. C. Ríos Castillo & J. L. García Leos (Coords.), *Desarrollo profesional docente: Reflexiones de maestros en servicio en el escenario de la Nueva Escuela Mexicana* (pp. 193-202). Escuela Normal Superior Profr. José E. Medrano R.
- Wilson, N., & McLean, S. (1994). *Questionnaire design: A practical introduction*. University of Ulster Press.

Sobre los Autores

José Luis Ramírez-Romero

Universidad de Sonora (México)

jlrmrz@golfo.uson.mx

José Luis Ramírez Romero es doctor en Educación por la Universidad de California Los Ángeles (UCLA) y profesor-investigador del Departamento de Lenguas Extranjeras de la Universidad de Sonora (México). Sus principales líneas de investigación giran en torno a los siguientes temas: enseñanza de las lenguas extranjeras, tecnologías de la información y la comunicación, currículum, y formación y evaluación de profesores.

<https://orcid.org/0000-0002-7027-1733>

Adriana Erizeira Ruiz Chávez

Universidad de Sonora (México)

erizeira@hotmail.com

Adriana Erizeira Ruiz Chávez es Licenciada en Enseñanza del Inglés por la Universidad de Sonora y cuenta con una Maestría en Humanidades por la misma institución. Tiene experiencia docente en educación media superior y en cursos de inglés como lengua extranjera para adolescentes y adultos. Dentro de sus temas de interés se incluyen los estudios de egresados utilizando análisis estadísticos y la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación a la enseñanza de lenguas.

Sergio Peña Medina

El Colegio de la Frontera Norte (México)

spena@colef.mx

Sergio Peña Medina es doctor en planificación urbana y regional de Florida State University (FSU) y profesor-investigador del Departamento de Estudios Urbanos y Medio Ambiente (DEUMA). Sus principales líneas de investigación giran en torno a los siguientes temas: desarrollo económico, metodología y evaluación de programas, planificación transfronteriza.

<https://orcid.org/0000-0002-9505-4057>

archivos analíticos de políticas educativas

Volumen 29 Número 103

16 de agosto 2021

ISSN 1068-2341



Los/as lectores/as pueden copiar, mostrar, distribuir, y adaptar este artículo, siempre y cuando se de crédito y atribución al autor/es y a Archivos Analíticos de Políticas Educativas, los cambios se identifican y la misma licencia se aplica al trabajo derivada. Más detalles de la licencia de Creative Commons se encuentran en <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>. Cualquier otro uso debe ser aprobado en conjunto por el autor/es, o AAPE/EPAA. La sección en español para Sud América de AAPE/EPAA es publicada por el *Mary Lou Fulton Teachers College, Arizona State University* y la *Universidad de San Andrés* de Argentina. Los artículos que aparecen en AAPE son indexados en CIRC (Clasificación Integrada de Revistas Científicas, España) DIALNET (España), [Directory of Open Access Journals](#), EBSCO Education Research Complete, ERIC, Education Full Text (H.W. Wilson), PubMed, QUALIS A1 (Brazil), Redalyc, SCImago Journal Rank, SCOPUS, SOCOLAR (China).

Sobre el Consejo Editorial de EPAA/AAPE: <https://epaa.asu.edu/ojs/about/editorialTeam>

Por errores y sugerencias contacte a Fischman@asu.edu

Síguenos en EPAA's Facebook comunidad at <https://www.facebook.com/EPAAAPE> y en **Twitter feed** @epaa_aape.
