



BUAP

Facultad de Administración

BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS

**CARTOGRAFÍA DEL CAMPO LABORAL PARA LA INSERCIÓN DEL DOCENTE
DEL IDIOMA INGLÉS EN PUEBLA**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y
GESTIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

PRESENTA LIC.FRANCISCO LOBATO CARMONA

CVU: 692121

DIRECTORA DE TESIS MTRA. PATRICIA TELLO CANO

CVU: 497561

PUEBLA, PUE

DICIEMBRE, 2018

1578

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	4
Planteamiento del problema	5
Preguntas de investigación	6
Justificación de la investigación	7
Objetivos de la investigación	8
General	8
Particulares	8
CAPÍTULO 1. MARCO CONTEXTUAL	9
1.1 La enseñanza de lenguas extranjeras	10
1.2 La importancia de la enseñanza del inglés en México	13
1.3 Instituciones formadoras de hablantes de inglés como lengua extranjera 21	
1.4 El perfil de ingreso y egreso del estudiante de la LEI	23
1.5 El ámbito de competencia laboral para el egresado de la LEI	24
1.5.1 Instituciones educativas en Puebla como fuente de empleo	25
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	27
2.1 Habilidades docentes	27
2.2 Mercado laboral	29
2.2.1 Mercado laboral del docente de inglés como lengua extranjera	34
2.3 Relación entre educación y trabajo	34
2.3.1 Factores adicionales que inciden en la obtención y crecimiento laboral	35
2.4 Perfil del docente de inglés	37
2.5 La educación como inversión para el trabajo	39
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA	42
3.1 Tipo de investigación	42
3.2 Sujetos	42
3.3 Metodología	43
3.4 Fuentes	43
3.5 Técnica e instrumentos de investigación	44

3.6 Muestra de estudio	44
3.7 Procedimiento	45
CAPITULO 4. RESULTADOS	47
4.1 Datos Generales y Formación	47
4.2. Aspectos laborales	52
4.3 Requerimientos y características de contratación	59
4.4 Impedimentos o problemas durante la investigación	69
4.5 Conclusiones	69
CAPITULO 5. PROPUESTAS Y SEGUIMIENTO	73
Referencias	75

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la jerarquía de las necesidades humanas Mcleod (2007) plantea que las necesidades de seguridad son de un nivel básico, incluyendo con ello el contar con un trabajo que genere al individuo una fuente de ingresos, es importante considerar que esta seguridad le permita a él y a su familia vivir dignamente cubriendo las necesidades de alimento, seguridad médica, transporte, y los servicios básicos que se requieren para contar con una vida digna.

Hoy en día son más las personas que deciden encontrar esa fuente de ingresos en la educación académica, Schultz (1960) hace hincapié en el papel de la educación como inversión en el futuro, debido a que la educación y la formación normalmente elevan la productividad del individuo en el trabajo, es por esa razón que un individuo con más estudios esta supuestamente más capacitado para desempeñar un mejor papel en el ámbito laboral y por ende tener un mejor puesto y mayor remuneración por su trabajo.

Estudiar una carrera y ser un profesionista, ha cobrado importancia gracias a los buenos resultados, comprobados mediante varias generaciones que han sido exitosas debido a su desarrollo profesional, al encontrar una forma de subsistencia que les ha permitido vivir cómodamente.

Tener acceso a ofertas de empleo de calidad en una sociedad altamente competitiva dependerá de muchos factores, entre ellos el geográfico, de genero etc., por mencionar algunos, pero entre los más importantes sin duda se encuentra el de formación, referido específicamente a la educación académica y por ende a la credencialización del individuo, es por eso que en este estudio se abordaran los pormenores de la inserción laboral para Licenciados en la enseñanza del inglés así como de la importancia del conocimiento del mercado laboral en el que pretenden incursionar, considerando otros factores como aspiraciones personales, personalidad, vocación, experiencias laborales entre muchos otros que influirán directamente en la obtención del empleo deseado.

Planteamiento del problema.

En México la licenciatura en la enseñanza del inglés (LEI) es ofertada por diversas universidades privadas y públicas, en las cuales se forman docentes especialistas en la enseñanza de una lengua extranjera, profesión en la cual se instruye al estudiante, futuro maestro de inglés para conocer los pormenores de la enseñanza de una lengua extranjera, las diferentes teorías y metodologías de la educación perfiladas a la enseñanza, la habilidad de lectura, comprensión y escritura de textos en un segundo idioma, el diseño de materiales didácticos que servirán de apoyo para la enseñanza, con lo que se pretende formar a un docente capaz de enseñar la lengua extranjera aplicando las mejores prácticas e incluso ser capaz de formar a otros docentes de lenguas, preparándolos directamente para la insertarse laboralmente como docentes de una segunda lengua, en específico, el idioma inglés.

A pesar de que la licenciatura en la enseñanza del inglés es una carrera con mucha inserción laboral ya que la mayoría de sus egresados consiguen un empleo como docentes de inglés en algunas de las muchas instituciones educativas existentes principalmente en esta ciudad de Puebla caracterizada por contar con el mayor número de escuelas y universidades, no todos los egresados de una licenciatura en la enseñanza de una segunda lengua obtienen el empleo adecuado a su perfil, a sus conocimientos, a su preparación académica, aspiraciones laborales u objetivos de vida, que repercute en su desempeño en la institución en la que laboran no sea de calidad.

El que el docente de inglés no se encuentre laborando en una institución adecuada a su perfil se debe a muchos factores que se mencionarán en este estudio, enfocándose principalmente al siguiente: muchos de los egresados de las licenciatura en la enseñanza del inglés o lenguas desconocen las diversas instituciones educativas en donde pueden laborar así como la lista de demandas de los empleadores que laboran en ellas, los beneficios laborales y los deberes que estos deben cumplir en ellas.

Es por eso que este trabajo de investigación pretende crear un panorama visual del campo laboral para docentes de inglés que los ayude a conocer la exigencias de los empleadores, el perfil que buscan en un docente de inglés, las prestaciones laborales que ofrecen, así como los deberes que los docentes de inglés deben cumplir en esas instituciones educativas en donde prestarán sus servicios para que estén en condiciones de conocer sus fortalezas y debilidades a fortalecer lo cual les permitirá ubicarse en el campo laboral en el que desean laborar y en el que de acuerdo a su perfil, podrían proveer una enseñanza de mejor calidad al encontrarse en un contexto adecuado a sus necesidades, por otra parte se pretende que el docente se fortalezca adquiriendo las competencias necesarias para alcanzar su objetivo laboral al que desean aspirar en un futuro.

Es preciso que el egresado de la Licenciatura en la enseñanza del inglés conozca las diversas posibilidades concernientes a su área y las diferentes exigencias de los distintos centros de trabajo obteniendo así una amplia perspectiva de su futuro laboral, de sus fortalezas y exigencias en competencias para insertarse, competir y crecer en el mercado laboral como lo establece Vera-Mendoza (2018). al decir que “la formación de competencias es considerada un camino seguro a la obtención de los objetivos propuestos en el ámbito laboral” también establece que “la competencia constituye una herramienta de gran valor para mejorar el desempeño individual y organizacional enfocadas en lo que las personas serán capaces de hacer en el futuro siendo fundamental para que se maximicen los conocimientos de los trabajadores, se aprovechen al máximo sus habilidades y se incremente la calidad del trabajo”, por ello se piensa que al hacer al docente consciente del nivel en el que se encuentra y al que quiere llegar, le ayudara a enfocar sus esfuerzos a fortalecerse hasta alcanzar el objetivo deseado, en este caso el ser docente de inglés como lengua extranjera en la institución educativa que más se profile a su preparación docente.

Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son las opciones en el campo laboral para el egresado de la licenciatura en la enseñanza del idioma inglés?

- ▯ ¿Qué perfil docente buscan instituciones dedicadas a la enseñanza del inglés?
- ▯ ¿Qué factores inciden para que el docente de inglés se inserte, permanezca y crezca dentro de alguna institución pública o privada?
- ▯ ¿Cuáles son las debilidades a combatir que presenta el docente de inglés egresado de la Licenciatura en la Enseñanza del Inglés.
- ▯ ¿Cuáles son las prestaciones laborales que ofrecen las instituciones educativas para los docentes de inglés?
- ▯ ¿Cuáles son las obligaciones de un maestro de inglés en las instituciones educativas donde labora?

Justificación de la investigación

La licenciatura en la enseñanza del inglés, es elegida por muchos aspirantes universitarios que quieren aprender inglés y/o ser bilingües por diversas razones como : viajar, conseguir un empleo, vivir en el extranjero etc., pocos de ellos escogen esta profesión por vocación docente, pero que con el paso del tiempo y el avance de su carrera desarrollan el gusto por la misma, pero que se debilita al terminarla y darse cuenta que su ámbito laboral es muy diverso y competido incluso por quienes no tienen una formación docente, aunado a esto, existen diferentes requisitos por parte de las empresas y empleadores o instituciones educativas para la obtención de un puesto como docente de inglés, requisitos con los que en ocasiones el docente de inglés no cuenta al terminar su carrera.

Para los egresados de la licenciatura en la enseñanza de una lengua extranjera es de gran apoyo tener un esquema visual de su campo laboral, de las instituciones educativas en donde puede laborar, de las demandas de contratación, ventajas y desventajas de laborar en esas instituciones. De esta forma el docente podrá adecuarse al ámbito que más se adapte a su perfil. La intención del presente estudio es ofrecer a los futuros docentes de inglés un panorama visual, es decir una lista explícita en forma de tabla Kress y Van Leeuwen (2001) “Cada disciplina ha plasmado en el tiempo su cúmulo de

conocimientos en diversos artefactos semióticos, entre ellos: mapas, fotos, esquemas o fórmulas, textos con código escrito e imagen, entre otros” que enfatice las demandas de del ámbito laboral existente y de esta forma gestionar y administrar sus objetivos laborales principalmente en el ámbito de la docencia promoviendo la obtención de empleos mejor remunerados que permitan el crecimiento profesional y personal del docente de inglés.

Objetivos de la investigación

General

Elaborar una cartografía de los requisitos que diferentes instituciones educativas por medio de sus empleadores demandan para la contratación de licenciados en la enseñanza del inglés que laboren como docentes en dichas instituciones, enlistando sus demandas de contratación, prestaciones y obligaciones laborales, mediante la encuesta a empleadores de dichas instituciones con el fin de orientar la formación docente y logro de perfiles laborales para la adecuada inserción laboral de los docentes de inglés.

Particulares

- ▣ Investigar las opciones en el campo laboral que tienen los egresados de la licenciatura en la enseñanza del inglés.
- ▣ Analizar el perfil de docente de inglés que requiere el campo laboral en las instituciones de enseñanza del idioma inglés.
- ▣ Reconocer los factores que inciden para que el docente de inglés tenga una inserción, permanencia y crecimiento laboral.
- ▣ Identificar la percepción del docente de inglés sobre la preparación curricular que le proporcionó su licenciatura en relación con su desempeño laboral.
- ▣ Conocer los beneficios laborales que tiene un maestro de inglés en las instituciones educativas.
- ▣ Identificar las obligaciones laborales que tiene un maestro de inglés en las instituciones educativas.

CAPÍTULO 1. MARCO CONTEXTUAL

En la búsqueda por la correcta implementación de las prácticas adecuadas en la enseñanza de una lengua extranjera en México, diversas instituciones de nivel superior públicas y privadas ofertan la carrera de Licenciado en la Enseñanza del Inglés, Licenciado en Lenguas etc. que forman a los futuros docentes de inglés quienes laboraran en diferentes instituciones públicas y privadas de nivel básico, intermedio y avanzado de todo el país , entre las más conocidas a nivel público se encuentra la Facultad de Lenguas de la BUAP, la cual se dedica a la enseñanza de idiomas entre ellos el inglés con en el tronco común universitario para la mayoría de las carreras de esta Universidad, y principalmente para la misma escuela de lenguas, formadora de docentes de inglés quienes al terminar su carrera buscan un empleo como profesores de inglés lo cual no es una tarea fácil si no se tiene conocimiento del campo laboral

La mayoría de los docentes de inglés al terminar su Licenciatura se insertan fácilmente en el mercado laboral trabajando en alguna de las muchas instituciones educativas de diversos niveles desde básico hasta avanzado que existen en esta ciudad de Puebla, sin embargo no todos los docentes que se insertan en el mercado laboral se encuentran laborando en una institución adecuada a su perfil profesional, esto se debe a muchos factores como son: las habilidades o destrezas que los docentes poseen al terminar su carrera, el nivel de inglés con el que cuentan amparado por una certificación del idioma, la personalidad, actitud y aptitud del docente, la experiencia laboral, etc.

Uno de los principales factores que inhiben el desarrollo del docente de inglés es la competencia que existe con otros hablantes de la lengua que aunque no estudiaron la Licenciatura en la enseñanza del inglés fungen como docentes de inglés y que en muchas ocasiones superan al profesionista universitario carente de nivel, experiencia laboral o de habilidades sociales que le impide el desempeño correcto de sus funciones.

En el campo laboral, para el profesionista universitario Licenciado en la enseñanza de Lenguas existen muchas opciones laborales, la más importante es

la docencia, en la cual existen infinidad de opciones, rangos y un sinnúmero de escalones evolutivos en esta área laboral, en la que no necesariamente es el Licenciado en la enseñanza de lenguas o de inglés el que se encuentra en el escalón más alto. En muchas ocasiones este peldaño lo ocupa algún hablante de la lengua que no estudio una carrera universitaria en la enseñanza del inglés, o algún hablante nativo que con sus habilidades, experiencias y/o personalidad ha obtenido, permanecido y escalado a un puesto como docente, coordinador, director etc., y se encuentra a cargo de alguna institución educativa en donde ocupa un mejor puesto que el mismo titulado en la enseñanza de una lengua extranjera, quien falto de alguna característica que cumpla con el perfil requerido por la empresa, trabajara como súbdito de aquel que no estudio para ser un Licenciado en la enseñanza de una lengua extranjera.

Esta falta de colocación, permanencia y crecimiento del Licenciado en la enseñanza de una lengua extranjera, como el inglés, se debe en mayor parte a la falta de conocimiento del mercado laboral, que en este caso son las instituciones educativas, así como de sus exigencias, el conocimiento de las practicas adecuadas y de su implementación para una educación de calidad que de ser conocidas incrementan la posibilidad de incursionar en el ámbito educativo con mayor éxito que alguien que no está consciente de ello.

1.1 La enseñanza de lenguas extranjeras

El aprendizaje de una lengua extranjera es una necesidad de comunicación para la negociación y el comercio desde siglos pasados en donde da comienzo el interés por aprendizaje de diversas lenguas. El empleo de lenguas es indispensable para efectuar el intercambio mercantil y el intercambio de diversas expresiones culturales.

Hoy en día el aprendizaje y enseñanza de lenguas extranjeras responde a un sinfín de necesidades, desde las más básicas hasta las más complejas. La gente desea aprender idiomas para traducir y cantar sus canciones favoritas, entender

películas , viajar a otros países, conocer gente de otros países, vivir en otros

países, pertenecer a ciertos grupos sociales, entender textos escolares en otro idioma y para conseguir un empleo de calidad entre muchas otras razones.

A diferencia del pasado, hoy en día, el aprendizaje y la enseñanza de lenguas extranjeras es cada vez más solicitado en diversos ámbitos sociales por personas de todas las edades como consecuencia de la globalización y los avances tecnológicos que permiten al individuo conocer otros países y otras culturas que se vuelven interesantes ofreciendo una gran variedad de aspectos culturales atractivos de los cuales su único impedimento de acceso a ellos es el idioma, es por eso que en el presente, cada vez más niños, jóvenes y adultos se inclinan por aprender un idioma extranjero que cubra sus necesidades de comunicación para tener accesos a los aspectos culturales que les atraen y conciernen por las razones mencionadas anteriormente.

Cada vez más personas se interesan en otras culturas diferentes a las suyas en las que se ven complacidos en diferentes aspectos de su vida, sin embargo, es preciso hacer hincapié en que el conocer otras culturas y desarrollar la habilidad de comunicación en otro idioma, no debe dejar de lado la nuestra, por otro lado el conocimiento de otras culturas debería servirnos para valorar y preservar la propia

“Al aprender otras culturas por medio de la lengua, es necesario recordar la nuestra y defender aquéllas en peligro de desaparición, una globalización sin revisar puede aplastar la diversidad, pero manejada sabiamente, puede hacer del mundo algo mucho mejor, mucho más pacífico y un lugar mucho más interesante” Serrano (2008)

Uno de los principales objetivos de la educación es la adecuada convivencia entre los seres humanos, el respeto y libertad de pensamiento y como consecuencia de ello el progreso social. Para esta convivencia ideal entre los seres humanos es necesario considerar los diferentes aspectos culturales existentes que influyen en esta convivencia en este estudio hablaremos de uno de

esos aspectos culturales que nos concierne, la comunicación, dada por medio del lenguaje, el cual puede ser diferente entre individuos de diferentes culturas, países etc.

Por ello ligaremos la cultura con la enseñanza de lenguas extranjeras

Haciendo una revisión histórica Níkleva (2009) marca las etapas en las que se introduce la cultura como parte importante de la educación, partiendo de finales de los años 40, en donde menciona que la cultura se enseñaba en forma de civilización como aspectos culturales, historia, arte, Geografía, etc. y que es a partir de los años 50 cuando la cultura se ve como la manera de vivir en una comunidad en donde se habla de valores, conducta etc. A partir de los años 70 la enseñanza de lenguas extranjeras se introduce como un aspecto sociocultural explicando que para el aprendizaje de una lengua extranjera se requiere de un proceso de socialización que comprende el conocimiento y uso de papeles sociales.

De acuerdo a Pablos Pons y Villa ciervos Moreno, (2005), el impulso del aprendizaje de lenguas ha crecido a partir del 2007 tratando de promover una política más coherente y de mayor alcance impulsando todas las lenguas incluyendo las regionales, minoritarias y de inmigrantes llegados a Europa, esto debido a que se estima que la mitad de la población mundial es si no bilingüe, multilingüe y que esto influye no sólo en el crecimiento individual sino también el en crecimiento social y económico de los países, así uno de los objetivos principales a largo plazo, consiste en que cada individuo tenga el conocimiento práctico de, por lo menos, dos idiomas mas además de su lengua materna.

Es por esta razón es que en un contexto no solo europeo, sino también de un mundo globalizado la enseñanza y el aprendizaje de lenguas extranjeras tiene una importancia capital Espínola,, Osler, Starkey, Reimers, Villegas Reimers, Cox & Gómez-Morín (2005). Lo que ha llevado a la preocupación de encontrar y usar enfoques metodológicos adecuados para la enseñanza y aprendizaje de una lengua extranjera.

La UNESCO juega un papel primordial en materia de educación y de implementación de políticas y prácticas en educación, y en lo que a este estudio concierne la elección de los idiomas o lenguas a enseñar en las instituciones educativas en donde se debe considerar la entidad, nacionalidad y los cambios que sufre la comunidad, Abram (2004). En 1953 la UNESCO publicó el informe de expertos sobre el *Empleo de las lenguas vernáculas en la enseñanza*, que sigue siendo el documento más citado con respecto a la enseñanza de lenguas, aunque obviamente ha sufrido cambios en los últimos cincuenta años debido a diferentes factores como transformaciones políticas por lo que muchas lenguas han desaparecido en el mundo y muchas otras corren peligro de desaparecer, otro de los factores importantes a mencionar que han hecho cambios en el uso, aprendizaje y enseñanza de ciertas lenguas son los movimientos migratorios que han llevado idiomas nuevos y variados a otros países. Así también el uso de las nuevas tecnologías como el internet, una de las herramientas más importantes de comunicación en donde se utilizan diferentes lenguas como modo importante de comunicación, Por estos hechos se cree que es hora de que la UNESCO vuelva a definir su posición con respecto a los idiomas y la educación tomando en cuenta que “el aprender otro idioma da accesos a otros sistemas de valores y otras formas de interpretar el mundo, fomenta el entendimiento intercultural y contribuye a luchar contra la xenofobia” Llopis, (2003) En su artículo 1 de la Constitución de la UNESCO se establece que el idioma no debe ser motivo de ningún tipo de discriminación, y en su artículo 5 menciona expresamente el tema de los idiomas en donde establece que las minorías nacionales tienen el derecho de ejercer actividades docentes que le sean propias como la de enseñar su propio idioma.

1.2 La importancia de la enseñanza del inglés en México

Al hablar de la enseñanza de lenguas no podríamos hacer a un lado, la, llamada más importante para los negocios, el inglés que cobro gran auge al surgir la globalización en la que Estados Unidos con su música películas y cultura ha influido de gran manera al mundo el cual ha ido creando una necesidad cada vez mayor por aprender ese idioma, en México como en muchos otros países la

necesidad de aprender inglés ha llegado hasta el nivel educativo en el que se ha implementado la enseñanza del inglés como segunda lengua en la curricula de la mayoría de las instituciones educativas.

Recientemente se ha iniciado una reforma curricular de la educación básica que se deriva fundamentalmente de las doce recomendaciones que OCDE efectuó al sistema educativo en 2006 en el Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes —PISA, siglas en inglés—en dos de ellas se refieren a la necesidad de “establecer estándares de logro en áreas consideradas clave como lectura, aritmética y alfabetización digital; y la de alinear el currículo de éstas para que guarden coherencia en la progresión de un nivel a otro y diseñar materiales didácticos que las apoyen”. Reyes Cruz, Murrieta Loyo & Hernández Méndez, (2011) mencionan que el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República en el 2007 establece como objetivo número 12 de las recomendaciones de la OCDE, Promover la educación integral de las personas en todo el sistema educativo. La educación, para ser completa, debe abordar, junto con las habilidades para aprender, aplicar y desarrollar conocimientos, el aprecio por los valores éticos, el civismo, la historia, el arte y la cultura, los idiomas y la práctica del deporte.

Por otra parte de acuerdo a Ramírez & Medina (2008) la Subsecretaría de Educación Básica en 2008 presenta un documento en el que se establece como una de las líneas estratégicas de SEP la articulación curricular de la educación básica y se considera que uno de los retos de la educación primaria es el aprendizaje sostenido y eficiente de una lengua extranjera inglés como asignatura de orden estatal y una necesidad de estudio para los alumnos de las diferentes instituciones educativas de todos los niveles quienes lideraran con este idioma por cuestiones de estudio o de trabajo y se verán beneficiados al tener un entendimiento por lo menos básico de esta lengua.

De acuerdo a Sánchez & Diez (2014) en la Reforma Integral de Educación Básica (RIEB) el inglés es obligatorio en la escuela secundaria desde 1993 y preparatoria. En otros niveles no lo es, aunque hay algunos estados que han

comenzado a implementar programas y hay esfuerzos extracurriculares que han ido creciendo y alcanzando un valor más alto en diversas instituciones en donde se sugiere debe ser implementada la enseñanza del inglés como segunda lengua debido principalmente a la necesidad de insertarse en un mundo globalizado en el que se presentan diversas oportunidades de conocimiento, desarrollo profesional e inserción laboral siempre y cuando se cuente con la herramienta de una lengua extranjera como lo es el idioma inglés.

El Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá que entro en vigor el 1 de enero de 1994, creo la necesidad de hablar una lengua extranjera, principalmente el inglés, debido a que en el ámbito industrial las instrucciones para el uso de muchas maquinarias son en inglés; así como de la necesidad de interactuar con hablantes del idioma en el ámbito laboral creo la exigencia de implementar la enseñanza y el aprendizaje del inglés como segunda lengua en escuelas públicas, y privadas de los diferentes niveles, desde los más básicos hasta los más avanzados lo que dio como consecuencia la creación de academias privadas dedicadas a la enseñanza del inglés y a la demanda de profesores de inglés o hablantes de la lengua que fungieran como tales López Meneses, Llorent García & Fernández Márquez (2013) hasta la fecha continua c la idea de que aprender un idioma como el inglés es necesario para la obtención de ciertos trabajos de calidad, así como para el crecimiento y la permanencia profesional. De ahí que la enseñanza del inglés se ha vuelto una actividad redituable para las academias particulares que se dedican a la enseñanza de esté idioma como un negocio, per sin embargo en muchas ocasiones no cuentan con el personal adecuado para esta tarea lo que hace de la enseñanza aprendizaje una actividad deficiente, carente de su objetivo principal, el dominio de una lengua extranjera para el mejoramiento personal del individuo en el ámbito que más le convenga para su crecimiento personal.

“Ante la necesidad de aprender más idiomas, existe en todos los niveles la preocupación por actualizar y dotar de herramientas a quienes trabajan en esta área de la docencia”. Johnson (2008) por esta razón existen diversos programas

de actualización, entrenamiento capacitación etc. En los que el docente de inglés actual puede capacitarse para combatir sus debilidades que le impiden conseguir el trabajo deseado para hacerse más fuerte en diferentes aspectos necesarios para la docencia, no únicamente académicos, sino, sociales y personales que le formen un perfil idóneo para conseguir un empleo que cubra sus necesidades y expectativas como ser humano.

En México de acuerdo a Reyes Cruz, Murrieta Loyo & Hernández Méndez (2011) a partir de 1926 se enseña el inglés de manera obligatoria en escuelas y secundarias públicas, y desde 1992 cuando se comienzan a desarrollar programas para la enseñanza en escuelas primarias, a pesar de que se dice que no hay una política o planeación lingüística específica en México para la enseñanza del inglés y que solo se siguen algunas tendencias internacionales de forma parcial cuyas limitaciones son los cortes políticos, económicos y sociales de formación y capacitación docente, teorías etc., Reyes Cruz, Murrieta Loyo & Hernández Méndez (2011) existen infinidad de estudios sobre las teorías en la enseñanza del inglés así como una preocupación e interés por la investigación, el diseño y la implementación de las mejores prácticas en el procesos de enseñanza-aprendizaje del inglés como lengua extranjera.

Conforme a Benzaquen, J., Carpio, L. A. D., Zegarra, L. A., & Valdivia, C. A. (2010) cinco de cada 100 mexicanos hablan el inglés de manera fluida, si consideramos que esta lengua abre nuevas opciones educativas y laborales, de acceso al conocimiento y la cultura son pocos los hablantes de esta lengua en México, considerando que el mayor objetivo en común es opciones educativas y laborales.

Otro aspecto importante a mencionar entre las ventajas del dominio del inglés como lengua extranjera, mencionado en su estudio titulado 'Inglés es posible: Propuesta para una agenda nacional', es que los cuatro principales socios comerciales de la República Mexicana tienen como lengua de origen ese idioma entre los principales Estados Unidos y Canadá.

Además, este informe precisa que el aprendizaje del inglés aumenta en 50 por ciento la posibilidad de mejores ingresos para quien puede mantener conversaciones con estadounidenses, británicos, australianos o canadienses, lo cual deberá de ser motivo de incremento en el interés por el aprendizaje de esta lengua, principalmente para las personas que tienen la oportunidad de desarrollarse en el contexto de negociaciones internacionales, cabe señalar podría ser una oportunidad laboral más para los licenciados en la enseñanza del inglés o de lenguas extranjeras en México, es por ello que la Secretaría de Educación Pública (SEP) presenta el día once de julio del 2017 la Estrategia Nacional de Fortalecimiento para el Aprendizaje del Inglés, con el fin de buscar que en 20 años México sea bilingüe haciendo obligatoria la enseñanza del inglés como segunda lengua en escuelas normales mexicanas con el fin de eliminar posibles brechas y ampliar la competitividad de los talentos profesionales mexicanos Castro Chávez (2017).

Aurelio Nuño Mayer, titular de la Secretaría de Educación Pública SEP en México manifestó Contratar a más de mil profesores de inglés y formar generaciones de docentes bilingües para crear la licenciatura de profesores de inglés para educación básica, además de que planteo mejorar los materiales educativos para esta área.

También señaló que no hablar inglés en un mundo globalizado, representa quedarse afuera y rezagado, por lo que se enfatiza la nueva estrategia para que México se inserte mejor en la globalización, señaló ante funcionarios, legisladores, directivos escolares y representantes de organizaciones sociales que los planes de enseñanza mencionados se encuentran avalados por la Universidad de Cambridge.

Otra de las menciones importantes por parte de Aurelio Nuño, titular de la SEP, fue la mención de que “el inglés es la lengua global del siglo XXI”, de y que para el año 2020, al menos dos mil millones de personas estarán usando o aprendiendo este idioma lo que es el 25 por ciento de la población mundial.

También anunció la creación de la Licenciatura en Inglés para preescolar y primaria en las escuelas normales, adicional a la existente para el nivel secundaria e informó que en agosto próximo se publicará la convocatoria nacional para contratar a más de mil profesores de inglés bajo condiciones laborales competitivas y que quienes quieran una plaza deberán demostrar su dominio del idioma inglés y de acuerdo a estándares internacionales.

Según el mandatario, el Nuevo Modelo Educativo fortalece el inglés para toda la educación obligatoria alineando el currículo a estándares nacionales e internacionales con el fin de que dentro de 20 años, todos los mexicanos puedan terminar su educación obligatoria hablando inglés con una certificación de reconocimiento internacional.

Un dato interesante a resaltar acerca de la enseñanza del inglés en México es que a pesar de que no existen estadísticas oficiales del nivel de dominio del idioma en la República Mexicana, según una encuesta del Centro de Investigación para el Desarrollo ACC (Cidac) 2017 cuatro de cada 100 mexicanos habla con fluidez el idioma inglés a nivel nacional y para la Encuesta de Bienestar Autor reportado, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEGI), el 9.4 por ciento de los connacionales son versados en la lengua extranjera conforme a un estudio de Consulta Mitofsky, el porcentaje se eleva hasta los 11.6 puntos. Arredondo (2017)

De acuerdo con el Índice de Nivel de Inglés López Naranjo & González Sánchez (2016) México está en el lugar 43 de 72 países evaluados en el dominio del idioma, y ocupa el séptimo lugar en América Latina, por debajo de Argentina, República Dominicana, Perú, Ecuador, Brasil y Chile.

A nivel estado, la Ciudad de México, Querétaro y Sinaloa ocupan las primeras tres posiciones como los estados con mayor porcentaje de ciudadanos bilingües, mientras que Campeche, Tabasco y Guerrero son los estados con menos competencia para el idioma inglés.

Conforme al estudio, elaborado por la organización global Educación First, los adultos entre 25 y 34 años de edad cuentan con el mayor porcentaje de eficiencia del idioma.

De acuerdo con el reporte 'Sorry. El aprendizaje del inglés en México' de Mexicanos Primero, 79 por ciento de los egresados de secundaria tienen un desconocimiento total del idioma y aunque las universidades tratan de remediar las deficiencias pero no ofrecen herramientas. En 41% de las escuelas de educación superior consultadas por el Instituto Mexicano para la Competitividad (Imco) el inglés no es una materia obligatoria, sin embargo, de acuerdo con datos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUES), en 85 por ciento de las casas de estudios mexicanas, el inglés es un requisito para titularse.

Los trabajadores reciben poca capacitación en idiomas. Únicamente 0.5 por ciento de la Población Económicamente Activa (PEA) ha recibido capacitación en idiomas, por lo que invitan al empresariado a que invierta en el sector.

Las personas con licenciatura o posgrado que saben hablar inglés pueden acceder a empleos con sueldos entre 28 por ciento y 50 por ciento superiores que sin tener esa capacidad.

Existen políticas internacionales para incentivar la enseñanza de las lenguas extranjeras a edad temprana, entre las cuales destacan las emitidas o avaladas por diversos organismos, tales como la Romero, Irigoyen, & Grijalva. (1912) en donde una gran cantidad de países han impulsado la incorporación de la enseñanza del inglés en la educación primaria. En Latinoamérica esta tendencia se ve más marcada a finales de los años 90 en países como Argentina, Chile y Colombia en Barahona (2015). En México, por muchos años la enseñanza oficial del inglés se limitó a la escuela secundaria y preparatoria. Sin embargo, a partir de la década de los noventa, cinco estados de la República Mexicana iniciaron la implementación de programas para la enseñanza del idioma inglés en sus primarias públicas, del 2000 al 2003 a los estados anteriores se sumaron otros 13

más, y para el 2009, eran ya 21 entidades federativas (de las que 32 que conforman el país) que contaban con un Programa Estatal de Inglés en Primaria Romero, Irigoyen, & Grijalva (1912).

En México, a pesar de que en la mayoría de las escuelas públicas el idioma inglés es una materia obligatoria en la currícula y se ofrece de manera gratuita, la mayoría de las personas realmente interesadas en el aprendizaje de una lengua extranjera, optan por estudiar en una academia privada dedicada exclusivamente a la enseñanza del inglés como lengua extranjera.

El elegir una institución privada para el aprendizaje de una lengua extranjera de acuerdo al argumento de algunos individuos, esta elección se debe a las ventajas que las academias privadas dedicadas a la enseñanza del inglés como segunda lengua tienen sobre las instituciones públicas, algunos individuos las enlistan de este modo: los grupos son reducidos, por lo tanto la atención es más personalizada, se usan mejores metodologías de enseñanza, las dinámicas son más divertidas y evitan el aburrimiento, fomentan el entretenimiento, y lo que a este estudio concierne, los maestros de Inglés están “mejores preparados” para la enseñanza del idioma a “, esa es la perspectiva de los estudiantes que optan por aprender una lengua extranjera en academias o escuelas particulares.

Cabe señalar que en la mayoría de las ocasiones, en estas instituciones privadas dedicadas a la enseñanza del inglés como lengua extranjera, los maestros no están capacitados para ser docentes de una lengua extranjera, y solamente son hablantes de esta lengua, quienes han sido instruidos para desempeñar esa labor docente “la necesidad o exigencia de contemplar esta materia en el ámbito curricular, se opta por improvisar docentes que no tienen el conocimiento de la docencia o que no cuentan con el nivel de inglés adecuado”, Cadavid Múnera, Quinchía Ortiz & Díaz Mosquera (2009). estos maestros de inglés improvisados desempeñan su labor docente basada en la metodología que cada academia adopta de acuerdo a sus necesidades académicas o administrativas.

Existen muchas academias privadas y empresas dedicadas al negocio de la enseñanza de idiomas, especialmente de inglés, que ofrecen el puesto de docente de inglés para formar parte de su planta docente, en algunos casos ofreciendo sueldos altos y prestaciones de ley a los trabajadores (docentes de inglés) así como el crédito de ser pedagogos, en la mayoría de estas empresas o academias privadas dedicadas a la enseñanza del inglés que prometen tener las mejores metodologías para la adquisición de una lengua extranjera de manera fácil y rápida no requieren de gente Licenciada en la enseñanza de una lengua extranjera para ser docente, ya que solo les basta con que el aprendiz a docente domine la lengua extranjera de manera adecuada demostrando su nivel con alguna de las muchas certificaciones existentes basadas en el Marco común Europeo de referencia para las lenguas, CEF.

1.3 Instituciones formadoras de hablantes de inglés como lengua extranjera

En la ciudad de Puebla México fundada en 1531 como Puebla de los Ángeles y construida de acuerdo con los planes del obispo Julián Garcés, estratégicamente localizada entre Ciudad de México y el puerto de Veracruz, existen hoy en día 4 mil 795 escuelas de preescolar, 4 mil 652 primarias, 2 mil 177 secundarias, 73 escuelas de educación especial y 486 Universidades, El estado de Puebla es considerado el estado con más Universidades de la República Mexicana de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) 2013.

En la ciudad de Puebla existen infinidad de universidades en donde se puede estudiar la carrera de Licenciado en la enseñanza de lenguas como son: la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, la Universidad del Valle de Puebla, la Universidad Madero, la Universidad Interamericana, la Unipuebla, la Universidad Europea, la Universidad México Americana del Golfo, la Universidad de Desarrollo Profesional, la Universidad Cuauhtémoc por mencionar algunas en las que los estudiantes prospectos a ser docentes en su mayoría, o traductores en su minoría tiene como objetivo laborar en alguna institución educativa pública o privada en donde se requiera el conocimiento formal pedagógico de la enseñanza

del inglés para laborar en ellas enfocándose a los conocimientos de lenguas extranjeras, sus orígenes, el léxico, la etimología, la sintaxis, ortografía, gramática, fonética, etcétera en los que destacan la lectura, escritura, comprensión oral y el habla. El estudio de esta carrera fluctúa entre 3 y cinco años, dependiendo del ritmo determinado por la Universidad o el propio Alumno, quien idealmente debe tener un profundo interés por las lenguas y manejar su lengua materna desde la semántica, la gramática y todas las características asociadas a su uso. Tendrá que conocer la fonética y la fonología del idioma a enseñar.

Una vez finalizados los estudios, los egresados podrán ejercer la docencia en los diferentes niveles de enseñanza en el ámbito escolar o en centros privados de idiomas o dedicarse a la traducción de textos, y a la interpretación y traducción en otros ámbitos siendo su formación bilingüe valorada en otros países, en los que podrá laborar de igual manera como docente de inglés o lo antes mencionado. Montes de Oca, Recio & Machado Ramírez (2011).

Entre las mejores opciones de escuelas Públicas para estudiar la Licenciatura en la enseñanza del inglés se encuentra la facultad de lenguas de la BUAP ubicada en la 24 Norte 2003 la cual se dedica a la impartición de los idiomas en las diferentes carreras de la institución mediante el tronco común Universitario, así como a la formación de docentes de Idiomas, quienes en un futuro estarán a cargo de la impartición de idiomas en diferentes escuelas públicas y privadas así como universidades de esta y otras ciudades e de la república Mexicana o hasta en el extranjero.

El objetivo principal de la *LEI* es formar docentes de calidad, que tengan los conocimientos adecuados para la enseñanza del idioma, los cuales influyan a los alumnos de manera positiva y su enseñanza impacte en la sociedad de manera productiva incursionando en el mercado laboral de la enseñanza de una lengua extranjera.

Hoy en día existe un principal interés por la capacitación y certificación del docente de inglés lo cual se lleva a cabo de diferentes maneras de acuerdo a las

necesidades institucionales de cada una de ellas en las que el docente de inglés además de su trabajo de Maestro en algunas ocasiones desempeña otras labores en la institución, es por ello que en la mayoría de las instituciones privadas la capacitación corre a cargo de la misma institución adaptando está a sus contexto laboral. La capacitación docente también se da de manera formal en algunas instituciones como la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, la cual durante todo el año imparte capacitación todos sus docentes a través de su Escuela de Formación Docente en la que se capacita al docente para su mejor desempeño en el aula, aunado a estas capacitaciones docentes están las certificaciones de inglés que corren a cargo en su mayoría de empresas extranjeras, primeramente uno de los más conocidos son los exámenes de Cambridge los cuales son un conjunto de exámenes que otorgan un certificado de acuerdo a un nivel específico de conocimiento los cuales tienen validez indefinida, entre los más habituales se mencionaran los siguientes: KET el cual evalúa un conocimiento elemental de A2 de acuerdo al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas con sus siglas en inglés *CEF*, (common European Framework), PET el cual evalúa un nivel B1, first certificate, para la evaluación de un nivel intermedio alto B2, CAE, el cual evalúa un conocimiento avanzado C1, el CPE para un dominio C2 y el BULATS examen que evalúa un inglés para negocios con un nivel B1 y superiores, además de las certificaciones de Cambridge existen las certificaciones EF SET siendo también un conjunto de tres exámenes en línea para la certificación de docentes de inglés, las certificaciones IELTS que comprende dos exámenes, uno de conocimiento general de la lengua, y otro de conocimientos académicos, los muy conocidos TOEFL con orientación académica presentado principalmente por estudiantes de inglés que desean certificarse en éste idioma, el examen TOEIC, dos exámenes enfocados a profesionales y a empresas, evaluando el inglés en un contexto laboral internacional,

1.4 El perfil de ingreso y egreso del estudiante de la LEI

La facultad de Lenguas de la BUAP al igual que la mayoría de las Universidades públicas o privadas que ofertan la carrera en la enseñanza del

inglés LEI o enseñanza de lenguas, como perfil de ingreso del estudiante demandan contar con conocimientos sobre los conceptos y teorías básicas de español y cultura general. Tener aptitud para el aprendizaje de lenguas, capacidad de análisis y síntesis, saber trabajar tanto de forma individual como en equipo, y contar con habilidades organizativas para el aprendizaje autónomo. Además, de ser abierto, comprensivo y tolerante hacia la diversidad y tener empatía con sus semejantes. (Facultad de lenguas, s/a).

El egresado estará también capacitado para continuar estudios que fortalezcan su desarrollo personal y profesional según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas

1.5 El ámbito de competencia laboral para el egresado de la LEI

En el estado de Puebla es posible laborar como docente del idioma inglés en alguna institución educativa, pública o privada sin necesariamente tener un título Universitario como docente de inglés por lo cual, la carrera de maestro de inglés en México, no es considerada una carrera de alto perfil, debido a que existen muchos hablantes del inglés que se dedican a la enseñanza del idioma sin haber tenido que estudiar la licenciatura en la enseñanza de idiomas

La carrera de Licenciado en la enseñanza del inglés o lenguas etc, es ofertada en algunas universidades públicas y privadas en Puebla dedicándose específicamente a la formación de docentes del idioma inglés, entre ellas se encuentra la Facultad de Lenguas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla mencionada anteriormente la cual oferta el plan de estudios denominado Licenciado en la enseñanza del Inglés, como ya se apreció en el punto anterior

Los egresados con licenciatura en idiomas, tienen un amplio campo laboral ingresando como docentes en instituciones públicas y/o privadas laborando en diversos niveles educativos desde el básico, hasta el superior, si el maestro de inglés pretende laborar en alguna escuela pública a diferencia de las escuelas o academias privadas se les requerirá un título académico a diferencia del nivel privado en el que en su mayoría simplemente se le requerirá al docente tener una certificación del idioma para fungir como maestro de inglés, por lo que el docente

de una lengua extranjera con título universitario se sitúa en su campo laboral más amplio y potencial. Lo anterior aplica específicamente para el idioma inglés, el cual tiene una mayor demanda en México debido a tener claro que es considerado como un lenguaje universal, además de la obligatoriedad de ser incluido en muchos de los planes de estudio de diversos niveles educativos, esto le abre un campo de trabajo en el ámbito docente al egresado de la LEI así como a cualquier otro hablante del idioma inglés.

1.5.1 Instituciones educativas en Puebla como fuente de empleo.

En la ciudad de Puebla, existen 486 instituciones superiores para estudiar la carrera de Licenciado en Lenguas o en la enseñanza del inglés las cuales se abordaran en este apartado no como objeto de estudio para la creación de docentes de inglés sino más bien como fuentes de trabajo para los egresados de la Licenciatura en la Enseñanza del Inglés, pero no son solo las instituciones superiores quienes requieren de docentes de inglés, también existen 4 mil 795 escuelas de preescolar, 4 mil 652 primarias, 2 mil 177 secundarias, 73 escuelas de educación especial Martínez (2009). En las que en su mayoría requieren de docentes de inglés candidatos con características especiales para ocupar los diferentes puestos existentes, siempre y cuando cabe señalar, estos cubran los requisitos que estas buscan en un docente de inglés, perfil que se describirá de acuerdo a las necesidades de la institución.

Cabe señalar que en México, formalmente, los profesores que atienden la educación básica son egresados de una escuela normal, lo que implica haber recibido una formación pedagógica y para la enseñanza en una institución específicamente destinada para ello, que los califica y certifica para trabajar en la docencia Flores (2009). Esto aplica principalmente para niveles básicos como preescolar y primaria, ya que para secundaria sus docentes provienen de diferentes orígenes como podrían ser la normal superior del Estado creada en 1943 institución encargada de formar docentes para trabajar en instituciones de nivel básico principalmente, ya que en secundaria hubo otros profesionistas encargados de la instrucción docente provenientes de universidades y

politécnicos llamados “universitarios”, quienes al parecen estar muy de acuerdo con esa denominación e incluso suelen mostrarse orgullosos de su origen profesional distinto, ya que es una idea generalizada que ellos poseen una mejor preparación académica que los normalistas.

En la actualidad, se reconoce que alrededor de un 50% de los profesores de secundaria son normalistas, mientras que la otra mitad se formaron en otras instituciones, en profesiones que muchas veces son ajenas a una orientación pedagógica y de enseñanza Flores (2009).

No obstante, en el trabajo cotidiano, no parece que en las diferentes formas de asumir la docencia, la formación de origen tenga un peso preponderante. Hay sin embargo, otros aspectos en los que la diferencia es notoria, como el ingreso al servicio, o el tipo de materia que se imparte, pues los normalistas cuentan con un lugar de trabajo seguro al terminar sus estudios y se les asignan horas de docencia de la disciplina que estudiaron, mientras que el ingreso de los otros profesionistas es circunstancial y muchas veces atienden materias con contenido muy distinto al de su formación. Una investigación reciente Flores (2009) .consigna que los lineamientos normativos de la Secretaría de Educación Pública (SEP) contemplan que la contratación de personal docente para secundaria se realiza por tres vías: la asignación de plaza inicial, la selección libre y las propuestas del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE). Por ejemplo en una investigación realizada en dos escuelas secundarias del DF, los profesores no normalistas representaban el 80 y el 85% respectivamente del total del personal docente y alrededor de una tercera parte cubrían materias alejadas de su formación, en ocasiones muy distantes, como un licenciado en ciencias políticas y administración pública que impartía física y química, o un pasante de economía que daba clase de inglés. Flores (2009).

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

La enseñanza, refiriéndose a cualquier ámbito de ella, necesita ser consiente del que, el cómo, y el para que de la misma. El docente de Inglés necesita conocer los pormenores de la educación, sus responsabilidades para con sus alumnos y la sociedad, las mejores maneras de conducirse dentro y fuera del aula, así como sus capacidades para promover la creación del conocimiento en sus alumnos.

Becker (1983) plantea que la productividad de los individuos depende de sus aptitudes y de su motivación e intensidad de su esfuerzo. Así que no bastara con conocer los pormenores de la docencia y la obtención de un nivel avanzado del idioma para destacar en el ámbito laboral si no de muchos otros factores alternativos relacionados con las actitudes del individuo para con su forma de asimilar el ámbito y el contexto laboral, se dice que la habilidad es la competencia que tiene un sujeto para cumplir con una meta específica, la habilidad puede ser una aptitud innata, es decir transmitida por la vía genética o desarrollada, adquirida mediante el entrenamiento y la práctica. Por otra parte la habilidad se define como proveniente del latín *habilitas* y es la capacidad y destreza para algo, se obtiene de forma innata, o se adquiere o perfecciona mediante la virtud del aprendizaje y la práctica. Las habilidades o destrezas pueden darse en múltiples ámbitos de la vida como el deporte, las artes, las ciencias, actividades manuales etc.

2.1 Habilidades docentes

El concepto de "habilidad" tiene diversas interpretaciones. Según su etimología el término proviene del latín *habilitas*, es decir, capacidad, inteligencia, disposición de Zayas (1996) refiere que son "acciones complejas que favorecen el desarrollo de capacidades.

El ser un docente de cualquier índole precisa la obtención de ciertas habilidades que le serán útiles como docente en el aula, estas habilidades

docentes para comunicar, instruir, orientar, guiar al alumno harán una diferencia

significativa entre una educación de calidad o una educación deficiente que perjudicara a el alumno en su desempeño escolar futuro, y que ocasionará que su crecimiento educativo sea deficiente, y tal vez influya en el no llegar al desarrollo profesional debido a la falta de habilidades o conocimiento necesario para desarrollarse en un contexto universitario el cual le parecerá muy demandante o alto de nivel debido a su bajo desempeño escolar, es por ello que el papel docente independientemente de la materia impartida juega un papel verdaderamente importante en el desarrollo y crecimiento escolar del alumno, por lo que se debe ser muy cuidadoso al elegir a la persona que fungirá como docente en cualquier institución educativa, un docente que cumpla con los requerimientos de la institución y que demuestre su conocimiento docente, además de que demuestre ser una persona honesta y confiable, son algunas habilidades buscadas por la mayoría de las instituciones educativas.

Al hablar de habilidades o competencias docentes estas deben clasificarse en diferentes tipos ya que se pueden mencionar un sin número de éstas, las cuales varían desde las aprendidas y las adquiridas ya sea por experiencia o capacitación especializada enfocada precisamente a desarrollar ciertas habilidades para un puesto específico, en este caso la docencia Juan Fernando Bou Pérez (2010) clasifica algunas habilidades de la siguiente forma: Competencias de personalidad, en las que incluye Humildad, curiosidad, flexibilidad, seguridad en sí mismo, paciencia, consistencia, coherencia, convicción y pro actividad, por otro lado las inteligencias relacionales, entre las cuales se mencionan: la inteligencia emocional ya por demás conocida y mencionada en infinidad de investigaciones relacionadas con la educación.

Como una de las habilidades docentes Huamán Herrera & Vásquez Hernández (2012) hace hincapié en las habilidades sociales las cuales describe como la capacidad de relacionarse fácilmente con los otros conversando naturalmente de manera positiva de esta manera define la habilidad social como al proceso de comunicación eficaz con otras personas.

Estas habilidades son adquiridas a través del aprendizaje, la observación, la imitación, estas habilidades sociales incluyen comportamientos verbales específicos en las que se suponen iniciativas y respuestas efectivas y apropiadas, tomando como más oportuna la definición de Gómez & Calvo (2005) quien dice que

“La conducta socialmente habilidosa es el conjunto de conductas emitidas por una persona en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de esa persona en un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la posibilidad de futuros problemas”

Como habilidades sociales en el docente Arón & Milicic (2002) Menciona la empatía y la asertividad, pudiendo así, el profesor seguir sus propósitos respetando al alumnado.

2.2 Mercado laboral

Al hablar de mercado laboral es preciso conocer el concepto de empleabilidad que según De Grip, Van Loo y Sanders (1999) Es el potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer en él” lo cual hace más difícil esta tarea ya que la permanencia depende de muchos factores como la conveniencia de permanecer en la misma institución en la que se comenzó a laborar, lo cual difícilmente sucede en el caso de los docentes de inglés quienes frecuentemente comienzan laborando en instituciones pequeñas de bajo perfil, las cuales abandonan al adquirir experiencia y mejorar su nivel de inglés, y emigran buscando mejores alternativas que les proporcionen mayor estabilidad económica y la oportunidad de crecimiento.

“Una importante porción de la sociedad posee limitaciones para ingresar y/o permanecer en el mercado laboral. Esta dificultad de ser “empleable”, entendida como la “habilidad para obtener o conservar un empleo”, se destaca en los grupos de individuos con

mayores desventajas económicas. Estos individuos se encuentran entrampados por habitar en un entorno desfavorable para estudiar y

adquirir competencias de empleabilidad. Esto perpetúa y acentúa las desigualdades sociales en el tiempo” Formichella & London AÑO (2013)

Las necesidades de conocimiento, entrenamiento y competencia en el ámbito laboral son cambiantes, adaptadas a las necesidades de los avances tecnológicos, demandas de los consumidores y la globalización, entre otros muchos otros factores, es por ello que la capacitación y actualización constante es necesaria para lograr la permanencia y/o el crecimiento laboral en cualquier ámbito, especialmente si se habla del educativo el cual debe de adaptarse a las demandas actuales para que tenga impacto en los alumnos y en la sociedad que es quien recibirá en mayor parte el éxito o fracaso de la educación de calidad al integrar individuos estudiados y por ende más capaces de desempeñar labores específicas de manera más productiva asegurando así su crecimiento y competitividad laboral que dará como resultado una mejor calidad de vida para ellos, su familia y la sociedad misma en la que interactúan “la intensificación de la mano de obra y la lucha empresarial por mejorar la productividad, y la calidad como pilar de la competitividad, exigen repensar las cualidades pretendidas en los trabajadores.” Formichella, & London, (2013)

Cualidades que se desarrollan a lo largo de una instrucción formal como una carrera universitaria, en el caso de la educación esta instrucción será de suma importancia ya que afectara a las generaciones venideras que predicaran con el ejemplo de lo obtenido y de la forma en que se produjo el proceso de enseñanza-aprendizaje, refiriéndonos a la carrera de LEI en la que los docentes de inglés se dotan de herramientas para competir laboralmente, las cuales usaran al insertarse laboralmente en alguna de las empresas o instituciones educativas que demandan cada vez más habilidades para el proceso de enseñanza de una lengua extranjera

En muchas ocasiones las habilidades o conocimientos demandados por las instituciones educativas para el docente, en este caso de inglés involucran o demandan algo más que el conocimiento y la habilidad pedagógica especialmente

si se trata de academias privadas en donde se requieren habilidades no necesariamente involucradas con el perfil del egresado de la licenciatura en la enseñanza del inglés como la capacidad de convencimiento para actuar como vendedor de cursos, el seguimiento del alumno hasta su egreso, y hasta en algunos casos una personalidad difícilmente modificables para algunos docentes como, el ser carismático, sociable, líder, emprendedor, dinámico etc., lo cual se exige como parte de las habilidades o cualidades docentes especialmente en escuelas o academias públicas en donde la enseñanza del inglés se vende con las características antes mencionadas .

Los empleadores de docentes de inglés de diversas instituciones educativas requieren más conocimientos tecnológicos, de manejo de grupo y una variedad creciente de tareas que deben realizar los maestros de inglés como parte de sus deberes las cuales varían dependiendo de la institución en la que se pretenda laborar y que se incrementan conforme el empleo crece de perfil es decir se requiere de personal mayormente capacitado y las exigencias son mayores si se labora para una empresa de prestigio que maneja un perfil específico de sus docentes y empleados en general, capacitados para agradecerle al cliente en este caso el alumno aprendiz de una lengua extranjera. Esta información es relevante y debe ser transmitida a los docentes de inglés con la finalidad de ampliar su perspectiva de trabajo y prepararse para enfrentar esos retos laborales enfocándose en sus debilidades a fortalecer con el fin de triunfar en el ámbito laboral.

Actualmente, la empleabilidad es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado María Marta & London (2013) Es por eso que los docentes egresados de las licenciaturas en la enseñanza del inglés o de idiomas al terminar sus carreras se insertan en el mercado laboral, sin embargo en muchas ocasiones al desempeñar su tarea docente y con la experiencia que van adquiriendo se dan cuenta de que existen mejores opciones de crecimiento pero

que también demandan mayores habilidades, certificaciones, experiencia etc. y es necesario dotarse de ellos con la finalidad de obtener el puesto deseado, habilidades que finalmente le servirán en toda su vida laboral y que podrán aplicar en diferentes ámbitos y que nunca estará de más adquirirlas. Como expresan Formichella & London (2013).cuando dice que "la empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.

Cabe mencionar que estas habilidades requeridas no siempre pueden ser aprendidas en una escuela o en un curso específico de capacitación laboral, son habilidades básicas que los individuos adquieren mediante su contacto con la sociedad y sus experiencias de vida, habilidades que son exigidas en un docente debido a que estas le ayudaran a desempeñarse correctamente en su área laboral como la capacidad de comunicación y de relacionarse con el resto de los individuos, "de resolver problemas concretos, de manejar procesos de organización y de trabajar en equipo, entre otras Serna Rodríguez & Luna Serrano (2011).habilidades que no están estipuladas en el contrato de la empresa en la que se laborará, pero que harán la diferencia entre la permanencia y crecimiento en la misma, habilidades no siempre consideradas primordiales también consideradas como aisladas, de las cuales no existen muchos estudios que den fe de su importancia en el éxito de la empleabilidad y permanencia en cualquier grupo social al que se pretenda incorporar en este caso el ámbito laboral.

Al hablar de mercado laboral es preciso conocer el concepto de empleabilidad que según Lantarón (2016) es el potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer en él" lo cual hace más difícil esta tarea ya que la permanencia depende de muchos factores como la conveniencia de permanecer en la misma institución en la que se comenzó a laborar, lo cual difícilmente sucede en el caso de los docentes de inglés quienes frecuentemente

comienzan laborando en instituciones pequeñas de bajo perfil, las cuales abandonan al adquirir experiencia y mejorar su nivel de inglés, y emigran buscando mejores alternativas que les proporcionen mayor estabilidad económica y mayor oportunidad de crecimiento.

Se termina ese apartado con la definición de María Marta & London (2013) en relación a la empleabilidad donde menciona que es la aptitud de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida” lo cual nos lleva a pensar en el conocimiento de una segunda lengua y la habilidad para enseñarla que dará a los docentes de inglés la movilidad y la libertad de trabajar en donde más les convenga, siempre y cuando cubran los requerimientos de aquél lugar de trabajo y tengan la personalidad para hacerlo ya que según Mincer (1958). “los individuos más educados (formados) acceden a mayores ingresos y mejores posibilidades de instrucción, obteniendo cada vez mayores habilidades y, por lo tanto, ingresos cada vez más altos, diferenciándose aún más de los ingresos de los trabajadores no capacitados.

La brecha entre ambos grupos sigue creciendo, ya que, si bien los trabajadores no capacitados también ven incrementado su ingreso con la edad, ese incremento es menor que el que perciben los trabajadores capacitados así como de los beneficios que gozan quienes se jubilan con un sueldo o puesto alto en una empresa a comparación de un obrero de bajo perfil quien no siempre correrá la suerte de recibir una jubilación que cubra por lo menos sus necesidades básicas de subsistencia, en donde se verá reflejado la inversión educativa que cada individuo hizo en el transcurso de su vida.

Terminaremos este apartado con una reflexión que presenta Hernández Laos (2004) en su investigación que lleva por nombre Panorama del Mercado Laboral de Profesionistas en México citando a Levin & Kelley (1994) quienes hacen hincapié en lo siguiente:

“El hecho real es que la educación sólo constituye un factor, aunque de mucha importancia, en el conjunto de elementos y condicionantes que

determinan la productividad y la competitividad económicas, así como los niveles de criminalidad, la participación política, los niveles de salud, etcétera (de la sociedad). La educación ejerce efectos potenciales muy poderosos en cada una de esas áreas, si las condiciones necesarias y los insumos requeridos se encuentran presentes”

2.2.1 Mercado laboral del docente de inglés como lengua extranjera

El hablar inglés en México crea una expectativa de mejor preparación para la obtención de un empleo de calidad que le permita al individuo vivir dignamente, sin embargo no siempre es así, a lo largo de la experiencia en el mercado laboral se puede decir que el conseguir un empleo de calidad requiere de muchas otras habilidades y destrezas que aparte del dominio del idioma se deben desarrollar acorde al empleo requerido, el hablar una lengua extranjera como el inglés no siempre garantiza la obtención de un empleo de calidad si no se tienen las habilidades propias requeridas por el empleador o por el propio ejercicio de las labores que cada vez son más demandantes y que se incrementan con la competencia y el desarrollo de nuevas tecnologías para la enseñanza de una lengua extranjera.

El mercado laboral para el docente de inglés es muy variado, comenzando principalmente por la enseñanza del inglés en instituciones públicas o privadas de todos los niveles, hasta la práctica de la enseñanza a nivel privado, se crea un rango más amplio de expectativas laborales al dominar una lengua extranjera Según Becker (1983) “la productividad de los individuos depende de sus aptitudes y de su motivación e intensidad de su esfuerzo.” Entonces haremos hincapié no solamente en los conocimientos docentes y de la lengua, adquiridos en la Universidad, sino también a otros aspectos intrínsecos del individuo como su capacidad de comunicar, personalidad, entusiasmo entre muchos otros aspectos que influyen en la fluidez del proceso enseñanza-aprendizaje que definitivamente influirán en el crecimiento laboral del docente de inglés.

2.3 Relación entre educación y trabajo

Es muy conocida la frase “es necesario estudiar para conseguir un buen trabajo”, pero que tan verdadero es este sobre entendimiento, el que el estudiar le dará al individuo la oportunidad de conseguir un buen empleo en términos de remuneración económica, prestaciones y una posición de prestigio en la sociedad, que de acuerdo a Moya & Navarro (2003) basado en la teoría del capital humano originada en la economía clásica, establece que los ingresos económicos y el desempleo son el resultado de diferencias en niveles de educación, refiriéndose así a que el nivel de educación obtenido por el individuo y la inversión que este haya hecho en ella le será redituable en el futuro cuando trate de insertarse en el ámbito laboral y competir con individuos con un nivel más bajo o alto de educación, siendo esto un factor predominante entra la obtención o no del puesto deseado así como la permanencia en el mismo y en la oportunidad de crecimiento, sin embargo también se dice que aún no hay una teoría de educación y trabajo que abarque todos los elementos que le atañen, es decir que pueda comprobar que la educación de alto nivel está completamente ligada a la obtención laboral Ramírez-Romero (2011).

2.3.1 Factores adicionales que inciden en la obtención y crecimiento laboral

En el contexto de ideas de que existen de factores adicionales aparte de la educación para la obtención y permanencia en un empleo Ramírez-Romero (2011) Mencionan otro factor primordial para este objetivo, como lo es el entrenamiento. “el entrenamiento tiene un papel central en la posición y desempeño laboral de los individuos aunado a otros factores como las características personales mencionadas anteriormente, también lo son los factores económicos también llamado capital económico de los individuos que provienen de familias de escasos recursos quienes no tuvieron acceso a una educación universitaria y de quienes difícilmente se pudo heredar el capital cultural adecuado para el crecimiento intelectual y el desarrollo de habilidades que perfilarían su personalidad y seguridad, antecedentes que proporcionarían al docente capacidades adecuadas para su desempeño docente así como factores institucionales y psicosociales que afectan al individuo en su acceso al mercado laboral su salario y su estatus

social influido de igual manera por el capital social en el que se desarrolló a lo largo de su vida.

Existe la idea de que otro factor adicional es la raza y en algunos casos, las instituciones de origen también son factores adicionales que afectan e influyen en el individuo con respecto a su ámbito labora Ramírez-Romero (2011) Existe la idea de que un docente extranjero, no necesariamente del país en donde el inglés sea la lengua madre o la segunda lengua, es mejor que un Maestro de inglés Mexicano, esta concepción se desprende de la creencia de que cualquier extranjero habla mejor el idioma lo que haría pensar que todos son mejores aprendiendo un idioma extranjero excepto un mexicano lo cual dista mucho de ser verdadero basándonos en el conocimiento de que existen hablantes del idioma inglés destacados en nuestro país.

Independientemente del conocimiento y manejo del idioma extranjero la pedagogía o la capacidad no está necesariamente ligado al nivel de la lengua con que se cuenta, es decir un hablante de inglés no necesariamente significa que tenga las habilidades pedagógicas adecuadas para la enseñanza del inglés como lengua extranjera, factores difíciles desterrar pero tal vez posibles de balancear con otros atributos externos como el compromiso, la especialidad y la dedicación que aran de lo anterior características secundarias que difícilmente impedirán la inserción laboral en cualquier ámbito, de acuerdo a Navarro 1998 (En Ramírez-Romero, 2011) , entre los factores adicionales para la obtención de un empleo están la clase social, el género, la raza y en algunos casos, las instituciones de origen los cuales afectan e influyen en el individuo con respecto a su ámbito laboral.

Además de estos factores se refiere a otros más como el factor Socioeconómico, que se refiere a contenido socioeconómico que enmarca el desarrollo profesional de los graduados y las características del mercado laboral y sus dinámicas particulares se menciona el factor personal que alude a la familia y las características personales del graduado, y finalmente entre los factores adicionales el de factor educativo, haciendo alusión a la trayectoria del graduado

durante y después de la universidad, así como las percepciones y puntos de vista de la educación universitaria recibida y la institución en donde estudio lo cual afecta ciertamente en nuestro país, en el que en muchas ocasiones se crea una idea de prestigio a ciertas instituciones que no necesariamente cuentan con las mejores prácticas pero que sin embargo debido a su renombre harán más fácil la inserción de sus egresados en el ámbito laboral a diferencia de aquellos que provienen de instituciones educativas conocidas como de bajo renombre o perfil, catalogadas así por diversas razones como su infraestructura, el desconocimiento de su existencia, el bajo perfil de sus docentes y la facilidad y poca exigencia para ingresar en ellas. (Ramírez-Romero 2011)

2.4 Perfil del docente de inglés

Catana (2013). Menciona que "... como en la mayoría de las situaciones de enseñanza de idiomas, el papel del profesor es clave. Es el profesor quien tiene la responsabilidad principal de crear un ambiente de aprendizaje exitoso " entonces solo estando consciente de las responsabilidades docentes se tomarán decisiones que lleven a un resultado exitoso de aprendizaje.

Lo antes mencionado nos da un panorama más amplio de lo que es la docencia, en especial para los docentes de inglés que no tienen mucha experiencia ni tienen muy en claro el papel que desempeñaran al insertarse en el ámbito laboral y para quienes será de vital importancia la perspectiva laboral que tienen en el momento de buscar un empleo como docente de inglés.

Según Kumaravadivelu (2003) La mayor parte de los análisis sobre la enseñanza se basan en la indagación sobre el docente. es por ello que el aprendizaje de un segundo idioma como el inglés recae directamente en el docente, quien está a cargo de la dirección y supervisión del aprendizaje del alumno en el aula, y que es quien influirá en el éxito o fracaso de sus alumnos al aprender una segunda lengua.

No se podría hablar de la enseñanza del inglés como carrera universitaria si no existiera la necesidad de mejorar la enseñanza del inglés en todos los ámbitos

educativos del país en el que en muchas ocasiones la necesidad de impartir la materia de lengua extranjera, lleva a improvisar profesores de inglés que carecen del nivel adecuado para esta tarea dando como resultado una ineficiente práctica docente que da como resultado la no adquisición de la lengua extranjera, y la confusión por parte de los alumnos, quedando marcados con la mala experiencia en la adquisición del inglés.

Un reto más al que se enfrenta el docente de inglés egresado de la Universidad , es, que el ámbito de la docencia es muy competido, existen muchos maestros de inglés que no teniendo una formación docente formal en la enseñanza de la lengua, cuentan con mucha experiencia docente, certificaciones internacionales que avalan su nivel de inglés y que en muchas ocasiones tienen un nivel más alto de inglés que quienes estudiaron la lengua de manera formal, debido a que han viajado, han estudiado en escuelas bilingües, son hablantes nativos etc , lo que los ha expuesto al idioma y ha mejorado su conocimiento del mismo, estos docentes serán competencia para el egresado de la universidad de lenguas quien en muchas ocasiones no ha corrido con la misma suerte. El docente egresado de la carrera en la enseñanza el inglés competirá con hablantes nativos, dentistas, abogados, psicólogos, etc. y todo tipo de profesionistas en diferentes ramas quienes dominan el idioma inglés, y que no necesariamente, estudiaran una carrera universitaria enfocada en la docencia, pero que han encontrado en la enseñanza del inglés una forma de vida, y que en muchas ocasiones tienen puestos de alta jerarquía con remuneraciones económicas más altas que los que estudiaron la licenciatura en la enseñanza del inglés. ” El profesor de inglés que es hablante nativo está muy por encima de los profesores de inglés locales, cuya contribución al desarrollo de un currículo local, culturalmente compatible es a menudo subvalorada o no reconocida en la literatura sobre currículo desde la perspectiva occidental de enseñanza comunicativa de lenguas Ortega (2008). Que nos exhorta a trabajar más arduamente en la mejora de la práctica docente y en el incremento del nivel de inglés que tenemos los profesores locales egresados de Universidades Públicas y/o privadas.

Epstein (1998). Señala que los profesores "necesitan considerar cada vez más su función en términos de moderación de los entornos de aprendizaje reorganizados y adaptativos, los maestros deben considerar su papel como proveedores y administradores de oportunidades de aprendizaje, enriquecer el uso de materiales y recursos de aprendizaje flexibles. Por lo que un docente debe estar consciente de que una de sus mayores tareas será la investigación y el uso de metodologías que adaptadas al tipo de aprendizaje de los individuos den como resultado el aprendizaje buscado, pero al mismo tiempo la concientización de lo que se está aprendiendo y el cómo se alcanza el mismo.

2.5 La educación como inversión para el trabajo

Si bien existen muchas formas de subsistencia, una de las más importantes, por la que la mayoría de las personas se inclina hoy en día es la educación vista como una inversión a largo plazo, en la cual se invertirán de manera constante recursos económicos, tiempo y esfuerzo, con la esperanza de que esta inversión sea redituable, una inversión que será constante conforme las necesidades de crecimiento en habilidades y capacidades de desarrollo.

La obtención de un empleo de calidad dependerá de la inversión que se haya tenido en el ámbito educativo, de la capacitación y la mejora de habilidades y conocimientos que permitan la inserción, permanencia y el crecimiento en el ámbito laboral, entre más calificado esté el individuo, mayor será la probabilidad de éxito en el trabajo. "mientras más educación tiene un trabajador, más capacitada es su fuerza de trabajo, lo que a su vez aumenta su productividad y salarios, y en consecuencia, se traduce en una mejor distribución del ingreso Shavit & Muller, (1998) No siendo la excepción los docentes de inglés quienes hoy en día gozan del privilegio de la tecnología para capacitarse continuamente teniendo acceso a información de diferentes países en los que se investigan y desarrollan mejores prácticas, material e información en general concerniente a su ramo docente, lo cual incrementara su calidad educativa en mediante la actualización en el ámbito o en el nivel de la lengua extranjera enseñada, que da como resultado la certificación transformada en credencialización, que a pesar de

ser un documento de prueba, genera más posibilidades de obtener un empleo de mejor calidad, lo cual implica mejor estabilidad laboral, mayor libertad y remuneraciones económicas más altas.

Así mismo en el mercado laboral son las calificaciones formales que un trabajador posee: sus “inversiones previas en educación y otras capacitaciones” María Marta & London (2013). Que como ya se mencionó en el párrafo anterior las que rendirán frutos en su paso por el ámbito laboral al darle al docente de inglés la oportunidad de elegir entre muchas instituciones educativas la que mayor convenga sus necesidades ya que cubrirá el requisito de certificación, credencialización y capacitación en ámbito educativo que la mayoría de las empresas por medio de sus empleadores buscan en el perfil en un maestro de inglés.

Uno de los insumos como lo mencionan De la Garza Toledo, Ballesteros, Hernández, Castro, Gutiérrez & Olivo (2007). es la existencia de empleos productivos y bien remunerados en la sociedad, lo que implica que “desde el punto de vista social no basta con generar egresados de los sistemas educativos de los países, sino que además, para que la educación ejerza todos los efectos benéficos que de ella se esperan, es indispensable que existan oportunidades de empleo remunerado que otorgue ocupación productiva a tales egresados de quienes su potencial educativo sólo será completo si encuentran un empleo remunerado que les permita aplicar, de manera productiva, los conocimientos y habilidades que recibieron durante su formación”.

Si se considera que aunque la proporción de jóvenes en edad universitaria que accedieron al sistema de educación superior pasó de 15 a 20 por ciento, puede constatarse que las instituciones públicas continúan siendo la piedra angular del sistema de educación superior del país. No obstante, resulta también claro que en ese lapso perdieron parte de su importancia relativa al pasar de 80 a 70 por ciento de la oferta total de egresados. En el posgrado, las instituciones de educación superior (IES) privadas avanzaron de 16.7 a 47.7 por ciento, lo que significa que dentro de poco uno de cada dos graduados de programas superiores

a la licenciatura egresarán de entidades privadas, cuyo número se elevó de 218 en 1991 a 737 en 2000; el número de sus egresados de licenciatura y posgrado creció de 29 833 a 80 279. Estos elementos indican que las IES privadas son actores cada vez más importantes en el panorama de la educación superior del país. Otro cambio relevante fue la desconcentración de la matrícula de licenciatura y posgrado. En este sentido, el Distrito Federal, Jalisco y Nuevo León, registraron crecimientos medios anuales de 5.7, 4.7 y 4.7 por ciento, respectivamente, menores a 6.7% observado en el país en su conjunto. En otras diez entidades la tasa de crecimiento media anual fue superior a 10%. Como consecuencia de esta dinámica, el coeficiente de Gini pasó de 0.277 a 0.138 entre 1991 y 2000, lo que indica la notable desconcentración territorial de la producción de egresados universitarios durante la década De la Garza Toledo, Ballesteros, Hernández, Castro, Gutiérrez & Olivo (2007).

CAPITULO 3. METODOLOGÍA

En este capítulo se describe la forma en la que fue hecha esta investigación, la metodología utilizada, la conformación del instrumento de investigación, las fuentes consultadas, la caracterización de los sujetos entrevistados para la obtención de los datos requeridos, así como la obtención, clasificación e interpretación de los resultados para la creación de la cartografía de instituciones educativas empleadoras de docentes de inglés, lo cual dará un panorama específico a los maestros de inglés que desean colocarse en el ámbito laboral.

3.1 Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo descriptiva, recabará datos sobre los requisitos que piden los empleadores de diversas instituciones educativas del ámbito público y privado de los diferentes niveles existentes con el fin de conocer el perfil que los empleadores buscan en un docente de inglés, perfil que podrá afinarse para alcanzar el trabajo deseado, por medio de este instrumento también se conocerán los beneficios y exigencias laborales de las diversas instituciones educativas que de acuerdo a el nivel requerido de enseñanza y factores internos de cada una como visión y misión variaran sus demandas para con los docentes de inglés que pretenden laborar en ellas

3.2 Sujetos

Se entrevistó a 85 empleadores de diferentes instituciones públicas y privadas que ocupan un puesto directivo, llámese coordinador académico, manager, administrador educativo, director o de todo aquel que funja como empleador de docentes de inglés para la institución en que labora. La información recabada permitió conocer los posibles puntos de mejora como docente de inglés para la obtención de un empleo de calidad que se acople a su perfil y por ende permita la, permanencia en el lugar de trabajo y crecimiento del docente de inglés

en alguna institución educativa.

3.3 Metodología

Para esta investigación se utilizaron los enfoques cualitativo y cuantitativo en sus cinco fases de acuerdo a Grinnell, (en López, 2013): la observación y evaluación del o los fenómenos, establecer suposiciones o ideas como consecuencia de la observación y evaluación realizadas, probar y demostrar el grado en que las suposiciones o ideas tienen fundamento, revisar tales suposiciones o ideas sobre la base de prueba de las pruebas del análisis y finalmente proponer nuevas observaciones y evaluaciones para esclarecer, fundamentar, consolidar o crear nuevas ideas.

De acuerdo a Grinnell (1997), esta investigación tiene un enfoque cuantitativo ya que utilizará la recolección y análisis de datos obtenidos mediante preguntas sobre requerimientos y características buscadas en docentes de inglés. Estas preguntas fueron respondidas por empleadores de docentes de inglés de diferentes instituciones educativas, esto con el fin de formar un perfil común deseado entre los que se encargan de reclutar a maestros de inglés en instituciones educativas.

De acuerdo a Tutty, Rothery, & Grinnell (1996) el enfoque cualitativo busca principalmente “dispersión o expansión” de los datos o información, es precisamente lo que se intenta crear en esta investigación, el que los próximos docentes de inglés tengan estos datos a su alcance para poder decidir la mejor opción laboral para ellos que mejor se adapte a su perfil y necesidades laborales, y que pueda ayudarlos a alcanzar esas metas que descubrirán en esta investigación para ser capaces de reafinar su perfil para alcanzar la opción laboral más conveniente.

3.4 Fuentes

Las fuentes empleadas para esta investigación en su mayoría son de revistas científicas, tesis y libros electrónicos publicados en línea, mediante los cuales se ha recabado información relacionada con la importancia del aprendizaje de una lengua extranjera para la obtención de un empleo de calidad, así como de

la importancia del conocimiento del campo laboral para la correcta inserción en el mismo.

También se obtuvo información de las instituciones educativas en donde se enseña el idioma inglés públicas y privadas en Puebla, así como de los requerimientos que cada una demanda sobre el perfil del *docente* de inglés que busca trabajar en ellas, las ventajas laborales que ofrecen, de igual forma se indaga sobre las exigencias que demandan de los docentes de inglés recién egresados que pretenden incursionar en ellas prestando sus servicios como *teachers*.

3.5 Técnica e instrumentos de investigación

La técnica de investigación del presente estudio es una encuesta cuyo instrumento es un cuestionario de 40 preguntas que abarca: 1) Datos generales: instituto de procedencia, edad, sexo etc., 2) Información del área laboral: institución en la que labora, obligaciones, prestaciones laborales etc., 3) Requisitos y demandas exigidas como empleadores de docentes de inglés etc.

3.6 Muestra de estudio

Muestra no aleatoria, a conveniencia, los sujetos son empleadores que se encuentran en diferentes puestos laborales de diferentes instituciones educativas Maestros, investigadores o directivos de instituciones.

La muestra requerida para este trabajo de investigación se calculó de acuerdo al número de instituciones educativas públicas y privadas de los niveles básico, intermedio, y superior que se encuentran en la capital de Puebla, teniendo así el número requerido de instituciones con su respectivo empleador, quien en ocasiones es el director de la institución, el coordinador académico, o en algunos casos el mismo maestro de inglés que funge como empleador en alguna instituciones educativas, que no cuentan con una persona específica para la contratación de docentes de inglés.

Para calcular el número de empleadores a entrevistar se usó la tabla que se

muestra a continuación:

Sample Size Calculator for a proportion (absolute margin)

Population	<input type="text"/>
Confidence:	<input type="text" value=".95"/>
Margin:	<input type="text" value=".05"/>
probability:	<input type="text" value=".50"/>
The sample size is:	<input type="text"/>

Con esta tabla se obtuvo el número proporcional de empleadores a entrevistar con respecto al número de instituciones educativas y academias en donde se enseña el inglés en Puebla. Con base en esta información se procedió a contactar a empleadores de estos institutos por medio de redes sociales, vías electrónicas y en algunos casos de manera presencial.

3.7 Tratamiento de la información

Los resultados de la investigación se reciben de manera electrónica, en muchos casos con la información graficada, en otros casos, es necesario hacer una tabla para mejorar la estructuración de los resultados pudiéndolos presentar de manera más ordenada.

La mayoría de los resultados se encuentran en graficas de barras, solo son tres los resultados que requieren la creación de tablas en donde se muestran las demandas de los empleadores para cubrir el perfil de docente de inglés, y como esto afecta en la toma de decisiones con respecto a su mejor opción laboral de acuerdo al perfil que poseen.

3.7 Procedimiento

Los empleadores entrevistados son o fueron maestros de inglés que en este momento se encuentran a cargo del reclutamiento de docentes inglés en la

institución educativa para la que laboran. Estos docentes empleadores fueron contactados, algunos de ellos, en su lugar de trabajo y algunos, mediante google drive. Otros contactos se dieron por medio de colegas que laboran en instituciones dedicadas a la enseñanza del inglés, o que conocen a personas que laboran en dichos lugares, o también mediante la investigación por medio de internet, a estos empleadores se les contactó por medio del correo electrónico, se les explica el objetivo de la investigación, y se les comparte el cuestionario electrónico por medio de la herramienta de google drive.

CAPITULO 4. RESULTADOS

En este capítulo se describen los resultados obtenidos del instrumento aplicado en forma de cuestionario con el fin de conocer el contexto laboral en el que se encuentran los empleadores entrevistados y los requisitos de contratación que demandan las instituciones educativas para las que han laborado o laboran actualmente. Estos resultados se presentan por medio de gráficas en donde se muestran y explican los datos recabados que ayudaron a realizar esta investigación. La presentación de estos resultados está dividida en tres dimensiones; datos generales de los empleadores entrevistados, información laboral de la institución en donde trabajan estos empleadores y requisitos o características solicitadas para la contratación de docentes de inglés por parte de las instituciones en donde estos empleadores laboran.

En la primera dimensión de datos generales, se analizan los resultados concernientes a género, rango de edad, Licenciatura estudiada, Institución en la que obtuvo el grado de estudios y año en el que egresó de esta licenciatura ya que estos datos podrían ser un factor determinante en la contratación del docente.

En la segunda dimensión, se presentan datos concernientes a la institución para la que labora, año en el que ingresó a dar clases en esa institución, tipo de contratación que tiene el empleador, horas semanales laboradas, materias de inglés imparte regularmente, número de estudiantes que atiende en cada grupo, curso(s) de actualización, prestaciones y/o beneficios para los docentes de inglés que ofrece la empresa en la que el empleador labora así como sus obligaciones para con la misma y la frecuencia con la que recibe su pago.

En la tercera dimensión se describen y clasifican los requisitos como habilidades, credenciales, conocimientos y características personales más solicitadas por los empleadores y que el profesionista en el idioma inglés necesita para insertarse de manera exitosa en el ámbito laboral deseado.

4.1 Datos Generales y Formación

La primera etapa de datos generales comienza con el primer gráfico concerniente al género del empleador que como se puede apreciar, el femenino

predomina en la carrera de enseñanza de lenguas extranjeras en donde el 69.9 por ciento de los entrevistados son de género femenino, mientras que solo el restante 30.1 por ciento son de género masculino.

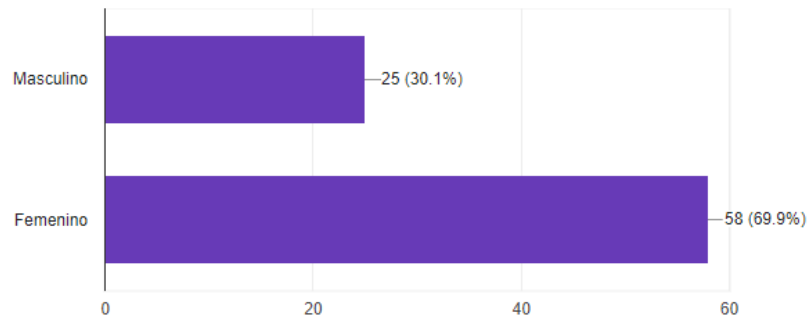


Gráfico 1. Género de los empleadores

En cuanto a la edad de los empleadores y/o docentes de inglés entrevistados, se puede apreciar en este segundo gráfico que la mayoría de ellos, el 75.9 por ciento tiene más de 35 años y que solo el 8.4 son menores de 30 años.

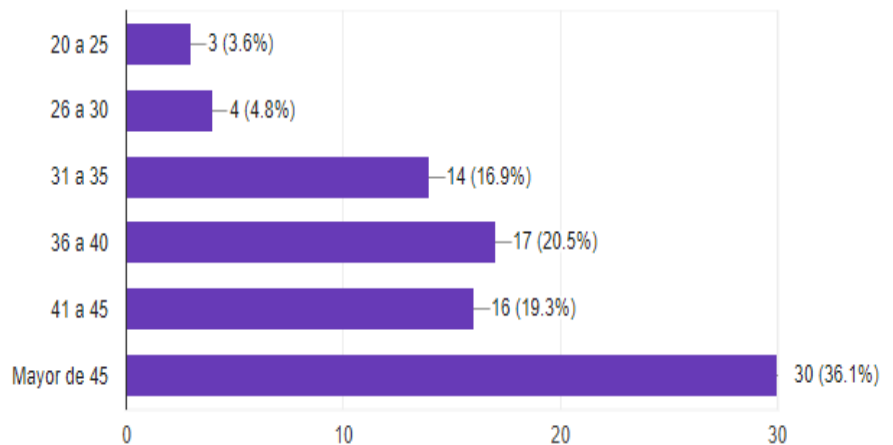


Gráfico 2. Rango de edad

En el gráfico 3 se aprecia que la mayoría de los empleadores, el 65 por ciento estudiaron la licenciatura en la enseñanza del inglés, enseñanza de

lenguas, lengua modernas o carreras afines, siendo menos, el 32.5 por ciento quienes estudiaron otra carrera no mencionada, y un 6 por ciento quienes estudiaron la carrera de (LAE), Licenciatura en administración de empresas y que ahora se encargan del reclutamiento y preparación de docentes de inglés.

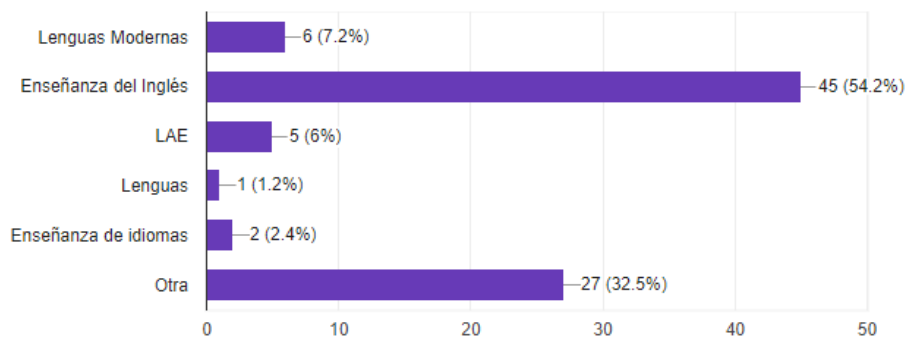


Gráfico 3. Licenciatura estudiada

En la siguiente tabla se muestran las instituciones educativas de las que egresaron los entrevistados y el número de veces que se señala una institución de la que se ha graduado. Muchos de ellos provienen de instituciones de diferentes estados de la república. Son menos los profesionales que obtuvieron su título a través de algún examen de certificación. Más adelante, se exponen un listado de instituciones que sólo fueron mencionadas una vez.

Tabla 1

Institución de procedencia

Universidad	Número
BUAP	6
UNAM	3
Universidad Veracruzana	3
FES Acatlán	3

Universidad de Guadalajara	2
UNACH	2
Escuela Normal Superior del Estado de Hidalgo	2
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	2
Instituto de Ciencias y Estudios Superiores de	2
Tamaulipas	
UABC	2
Universidad Autónoma de Chihuahua	2
UABC	2
Universidad autónoma de Chihuahua	2
	Total33

Ahora se muestra la lista de instituciones que solo fueron mencionadas una vez como establecimiento de egreso. Si se suman los 33 egresados de la tabla anterior con los 38 de la siguiente lista, más los dos que obtuvieron su título a través de algún examen de certificación, en total se cuentan 73 de los profesionales entrevistados.

Lista de instituciones que fueron mencionadas una vez

1. BECENE
2. Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de San Luis Potosí.
3. Cambridge English
4. Cambridge University
5. Centro Universitario de Mazatlán
6. ENS
7. ENSE

8. Escuela Bancaria y Comercial
9. Escuela libre de psicología A.C
10. Escuela normal superior de Yucatán
11. ICEST
12. Instituto Campechano
13. Instituto Politécnico Nacional
14. Instituto Politécnico Nacional
15. Instituto Tecnológico Superior de la Montaña
16. ISIT
17. La Salle
18. Normal Superior de Jalisco
19. Normal superior de Querétaro
20. SEP
21. UABIO
22. UACAM
23. UACH
24. UAM
25. UAM-Iztapalapa
26. UANL
27. UIN
28. Universidad Autónoma de Aguascalientes

29. Universidad Autónoma de Baja California
30. Universidad Cristóbal Colón
31. Universidad de colima
32. Universidad de la Salle Bajío
33. Universidad del Bajío A.C
34. Universidad Intercontinental
35. Universidad Ítaca
36. Universidad Tanga manga
37. UPN
38. UV

Mención de profesionales sobre su forma de titulación

1. Examen CENEVAL
2. CENEVAL acuerdo 286

Como se pudo apreciar en la tabla número dos, los empleadores entrevistados provienen de diferentes instituciones educativas de diferentes estados de la república, en algunos casos, obteniendo su credencialización por medio de un examen como el CENEVAL, lo que nos puede hacer reflexionar en cuanto a la preparación docente obtenida, antes de laborar como docente de inglés o como empleador de docentes de inglés.

En la gráfica número cuatro se observa que la mayoría de los empleadores egreso de la licenciatura obteniendo su grado o título desde el año 1979 a la fecha habiendo un incremento considerable a partir del 2015.

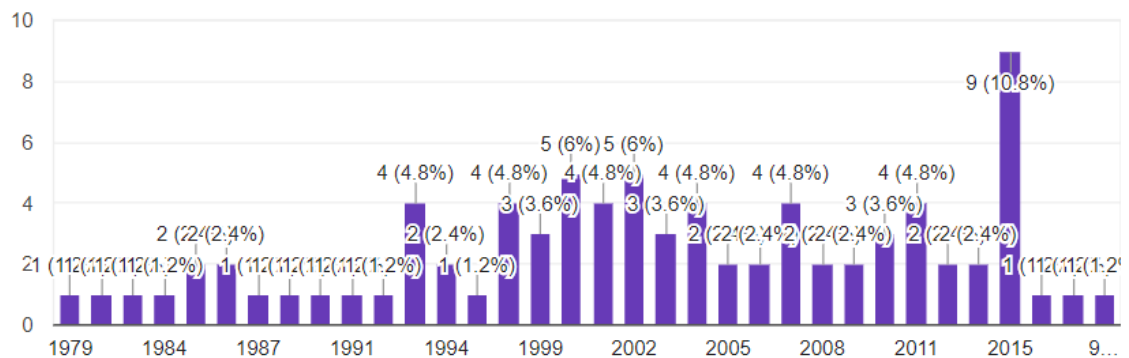


Gráfico 4. Año de egreso a la licenciatura.

4.2. Aspectos laborales

En el siguiente apartado se aborda el contexto laboral en el que se desarrollan los empleadores, y en donde se concentrara información concerniente su área de

trabajo. En el grafico número cinco se aprecia que la mayoría de los entrevistados, el 50 por ciento trabaja en el nivel superior, Universidades, en segundo lugar con el 20 por ciento trabajan en preparatorias, 7.5 por ciento en primaria y 1.3 por ciento en pre escolar.

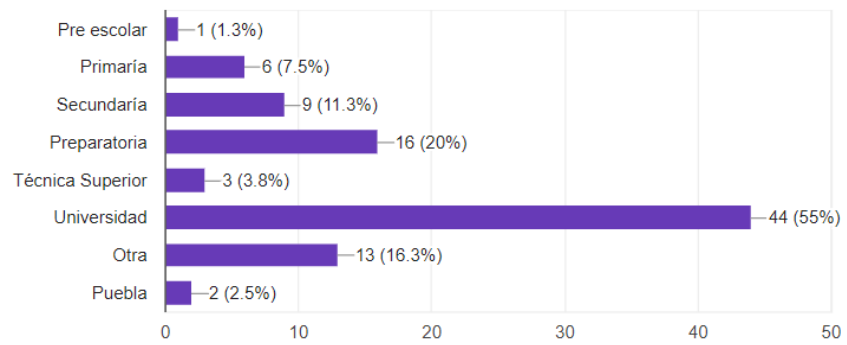


Gráfico 5. Institución en la que laboran

En la gráfica número 6 se aprecia que la mayoría de los encuestados, el 72.5 por ciento laboran en escuelas públicas, mientras que el 25 por ciento en escuelas privadas.

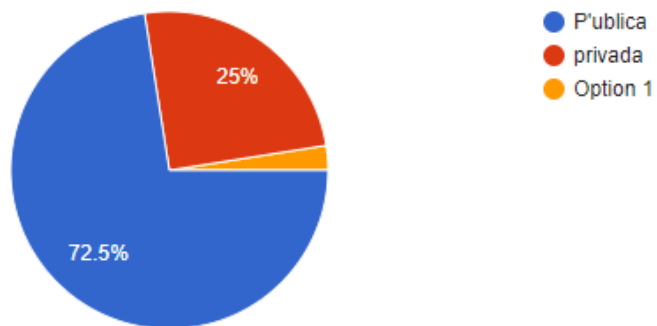


Gráfico 6. Tipo de institución en la que laboran

En la gráfica número 7 de puede constatar que la mayoría de los empleadores imparten clases de inglés siendo en su mayoría, con más del 62 por ciento, en niveles básico e intermedio, siendo menos quienes imparten clases a niños y a niveles avanzados como de preparación para certificaciones TOEFL o TKT.

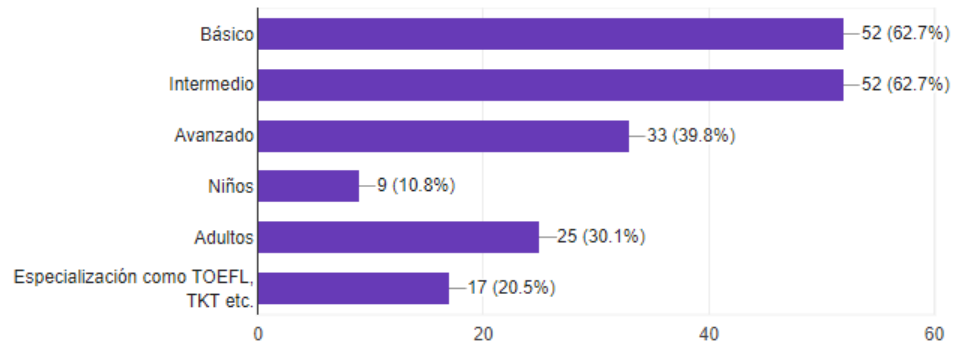


Gráfico 7. Nivel de inglés que imparten

En la gráfica número 8 se puede notar que el 19.3 por ciento de los entrevistados, quienes además de fungir como empleadores, también se encuentran a cargo de grupos, en su mayoría entre 25 y 30 alumnos por grupo

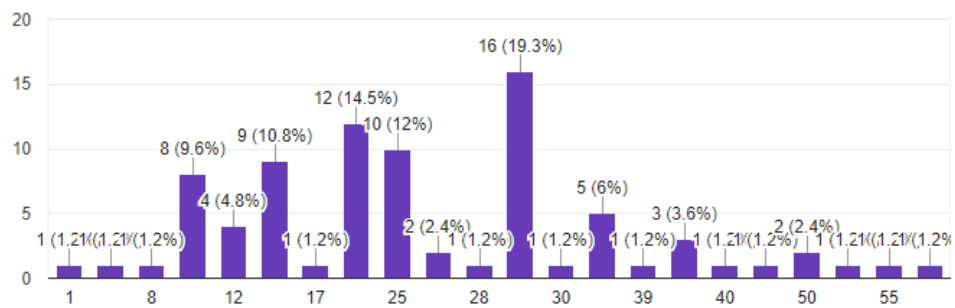


Gráfico 8. Promedio de número de alumnos por clase

En la gráfica número 9 concerniente a las prestaciones laborales que reciben los entrevistados se puede apreciar que la prestación que más predomina para los

docentes de inglés son las vacaciones con un 74.7 por ciento, seguido del IMSS, y que solo el 9.6 por ciento recibe utilidades.

60 respuestas

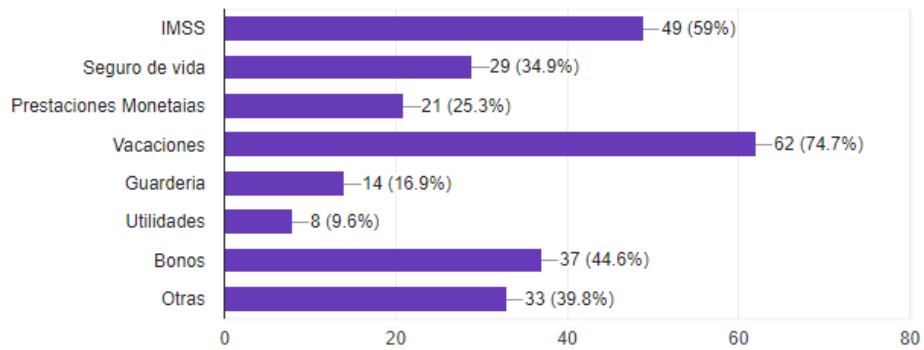


Gráfico 9. Prestaciones laborales que ofrecen las empresas

En la gráfica número 10 respecto a las obligaciones que tienen los docentes de inglés en las diferentes instituciones donde laboran, la predominante con un 90.4 por ciento fue la de tomar asistencia seguida de planeación de clase impresa o electrónica con un 78.3 por ciento, mientras que las menores fueron el uso de uniforme o ropa especial con un 16.9 por ciento, y llamar a los alumnos que no se reinscriben con un 9.6 por ciento.

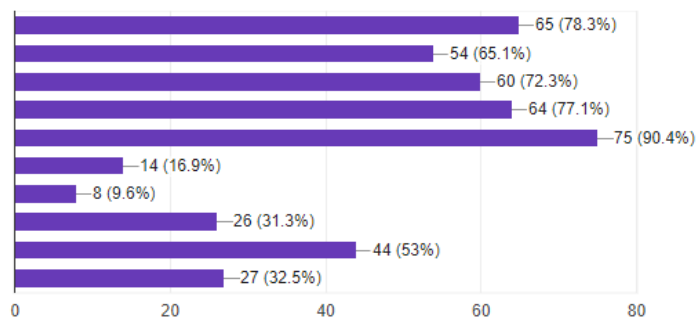


Gráfico 10. Obligaciones dentro de la empresa

En la gráfica 11 concerniente a la frecuencia con que los docentes entrevistados reciben su pago se puede apreciar que el predominante es el pago quincenal con

un 84.3 por ciento, mientras que el pago semanal con el 3.6 por ciento es el de menor selección.

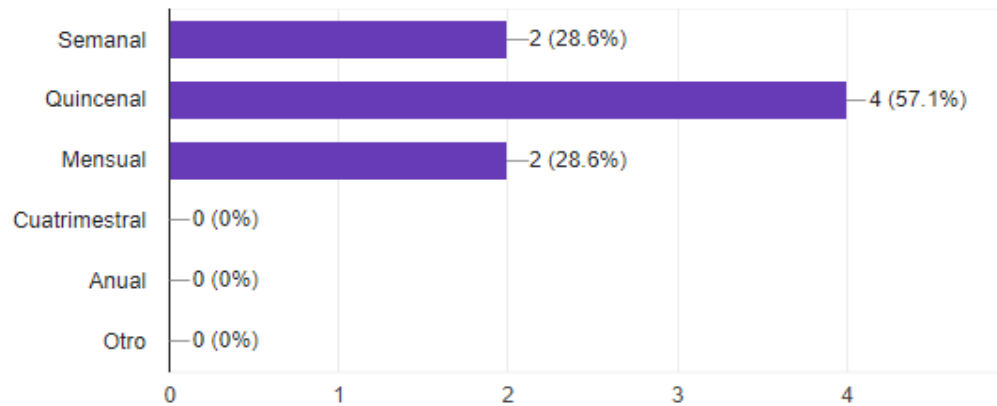


Gráfico 11. Periodicidad del pago recibido en las instituciones

En la gráfica 12 con relación a como se sienten los docentes entrevistados con respecto a su licenciatura estudiada, recordando que la mayoría estudio la licenciatura en la enseñanza en lenguas o carrera a fin, la mayoría de los entrevistados, entre el 36.1 y el 34.9 por ciento coinciden es que esta carrera les ha dado la estabilidad económica y laboral deseada, mientras que solo el 3.6 por ciento no están de acuerdo en ese aspecto.

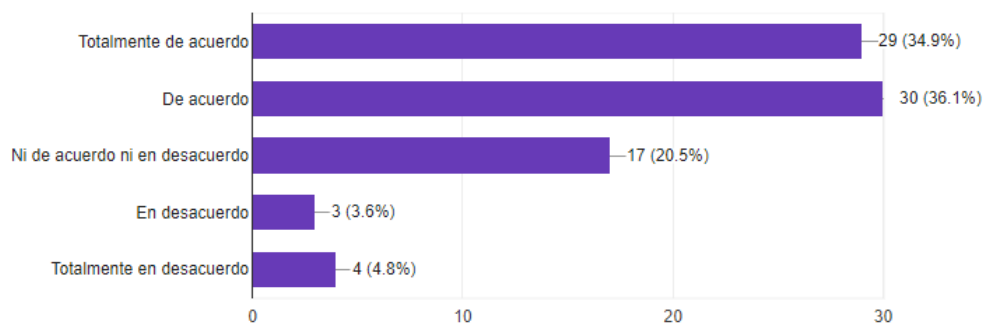


Gráfico 12. Satisfacción de los entrevistados con respecto a la licenciatura cursada

En la gráfica número 13 se puede apreciar que la mayoría de los entrevistados, el 45.8 por ciento coinciden en que las herramientas obtenidas en su carrera así como las habilidades, les ayudaron en la obtención de un empleo.

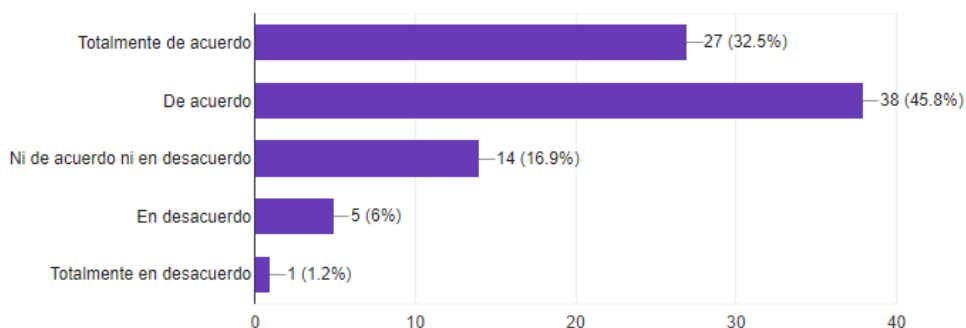


Gráfico 13. Grado de satisfacción relación empleo de calidad - habilidades obtenidas en la licenciatura

En contraste con la gráfica anterior en la gráfica 14 se aprecia que la mayoría de los entrevistados, el 41 por ciento coincidieron en que a principios de experiencia docente les hicieron falta herramientas y habilidades no obtenidas en su licenciatura siendo un mínimo de 14.5 por ciento quienes no estuvieron de acuerdo en el aspecto mencionado.

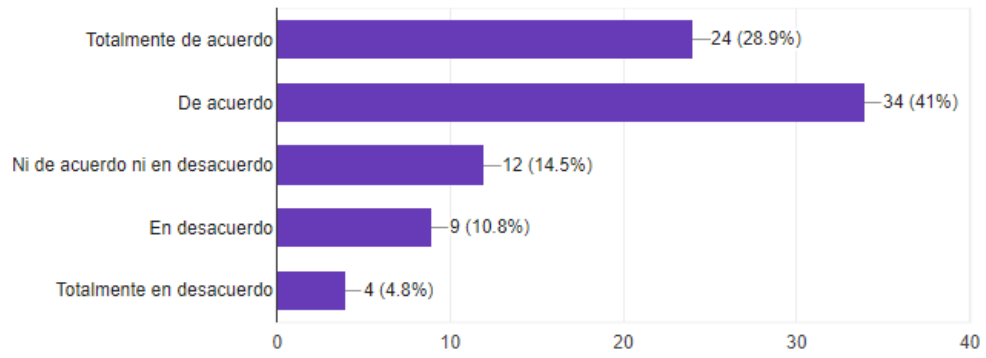


Gráfico 14. Falta de Habilidades y/o herramientas docentes

En relación con las respuestas anteriores, de las gráficas 13 y 14, en la gráfica número 15, el 51.8 por ciento manifiesta haber tomado capacitación para desempeñar sus labores docentes de mejor manera.

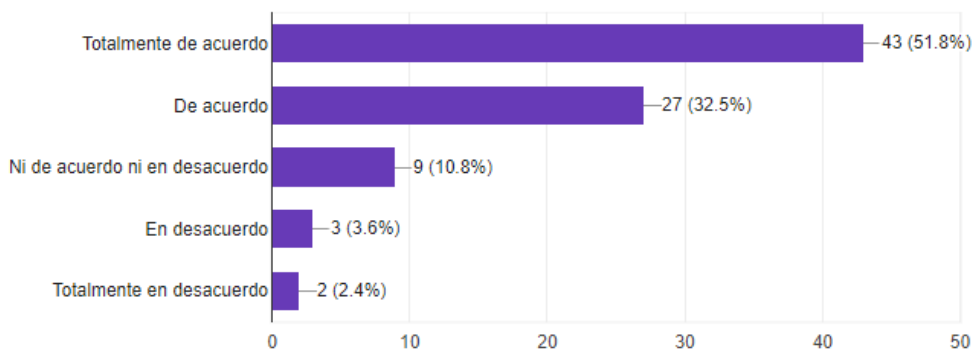


Gráfico 15. Necesidad de tomar cursos extras para desempeñar el trabajo docente

En la gráfica número 16, el 55.4 por ciento de los entrevistados manifiestan haber obtenido un empleo basándose en sus conocimientos adquiridos en su carrera.

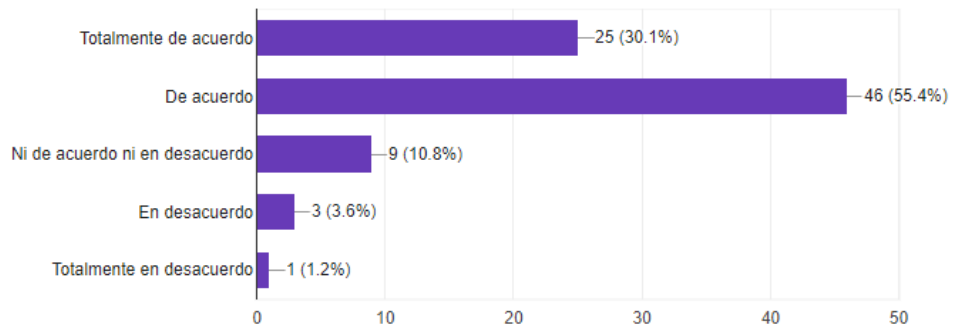


Gráfico 16. La licenciatura estudiada los preparó para insertarse en el ámbito laboral

En la gráfica 17, el 44.6 por ciento manifiesta estar satisfecho sin necesidad de cambiar nada concerniente al diseño curricular de su carrera.

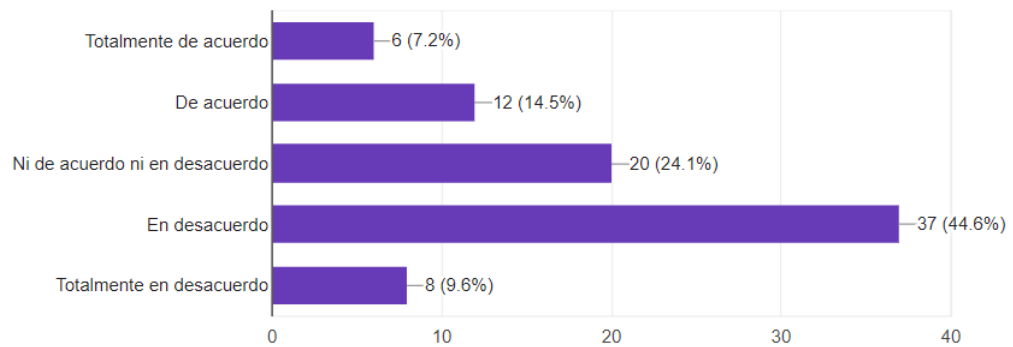


Gráfico 17. Cambios al diseño curricular de la licenciatura estudiada

4.3 Requerimientos y características de contratación

En la tercera etapa, los gráficos y la información recabada están enfocados a los requerimientos de las instituciones educativas para la contratación de los docentes de inglés

En la gráfica 18 se aprecia que la mayoría de los entrevistados, el 38.6 por ciento coinciden en la idea de que las oportunidades para encontrar empleo como docente de inglés en México son altas.

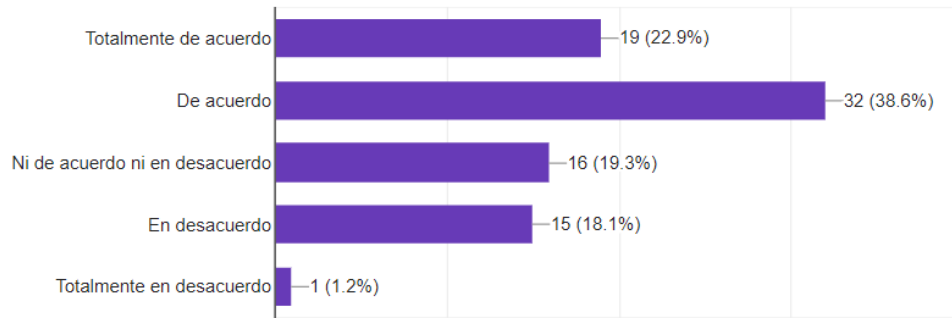


Gráfico 18. Oportunidades para encontrar empleo como docente de inglés en México

En la gráfica 19 el 30.1 por ciento de los entrevistados coinciden en que es necesario que el docente de inglés tenga experiencia para laborar en alguna institución educativa, siendo solo el 18 por ciento quienes no están de acuerdo.

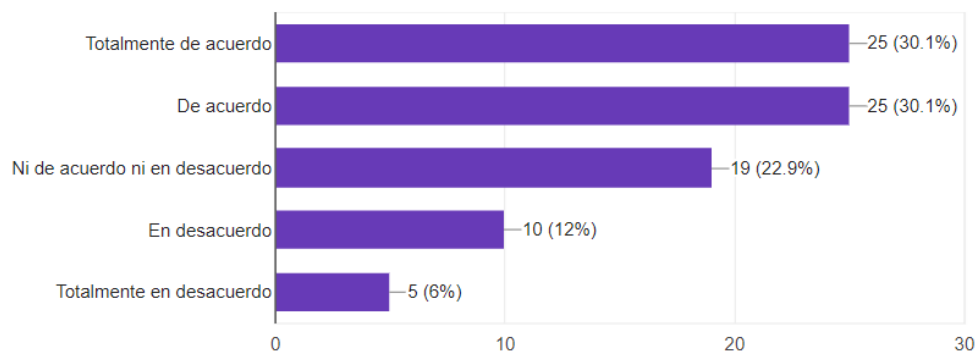


Gráfico 19. Es necesario tener experiencia docente para conseguir empleo

En la gráfica 20 la mayoría de los entrevistados en un 36.1 por ciento, de acuerdo a su experiencia coinciden en que es necesario un título universitario para laborar como docente de inglés, mientras que el solo el 18.1 por ciento no concuerdan desacuerdan con ello

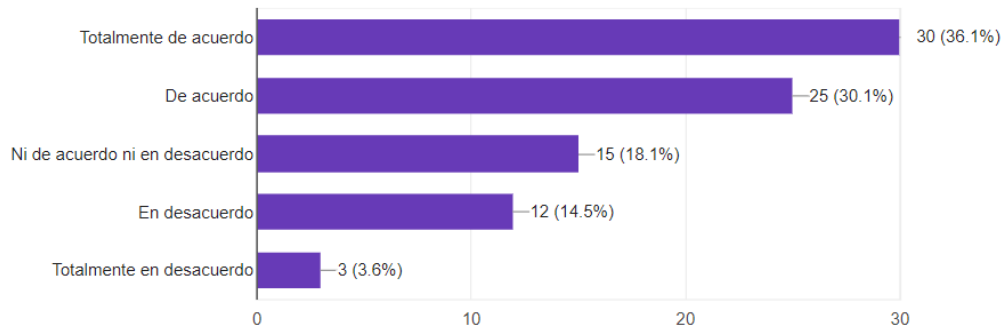


Gráfico 20, Necesidad de un título para encontrar empleo como docente de inglés.

En el gráfico 21 se refiere al uso de la lengua meta en clase, el 47 por ciento está totalmente de acuerdo que es una de las características buscadas en los docentes y un 24.1 por ciento dice estar de acuerdo.

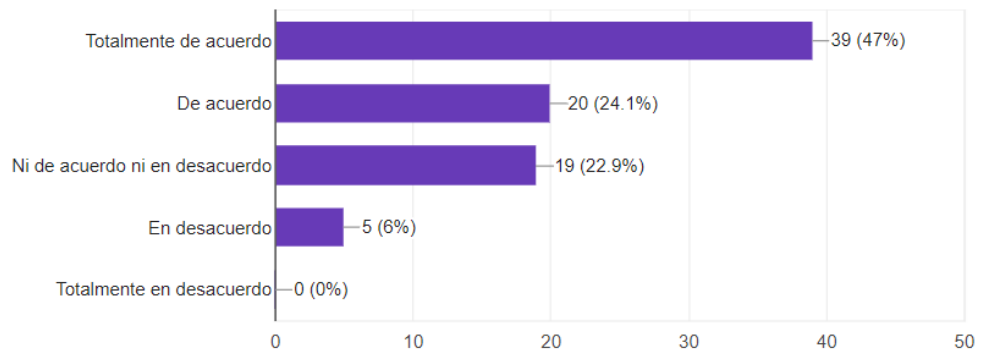


Gráfico 21. Necesidad del uso de la lengua meta del docente en el salón de clase.

En la gráfica número 22 referente a las habilidades docentes, el 80.7 por ciento de los entrevistados manifiestan estar totalmente de acuerdo en que el docente de inglés necesita conocer métodos didácticos y un 16.9 por ciento menciona estar solo de acuerdo.

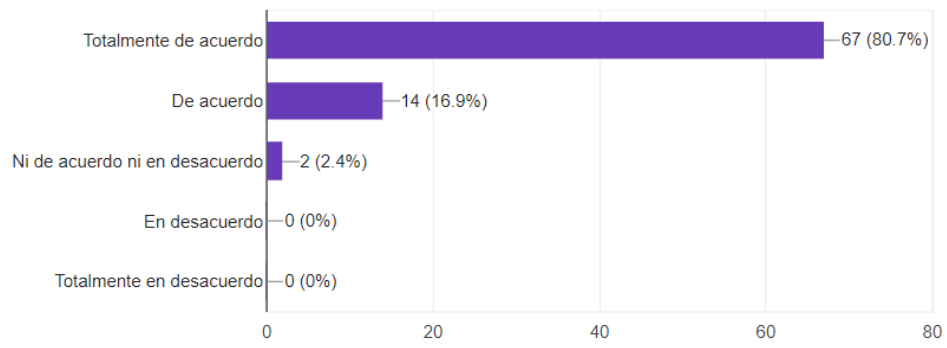


Gráfico 22. Necesidad del docente de inglés de conocer métodos didácticos para emplearse

El uso de TICS en clase por parte de los docentes también es una característica importante para los entrevistados como se aprecia en la siguiente gráfica número 23, estando en más del 70 por ciento en total acuerdo o simplemente de acuerdo.

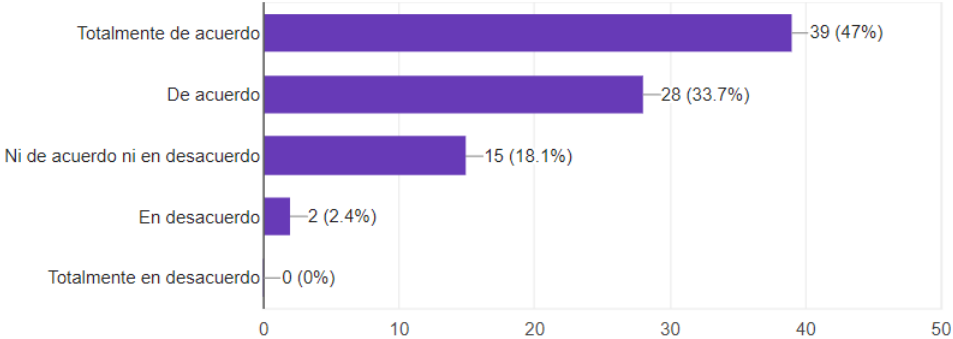


Gráfico 23. Necesidad de conocimientos de TICS para que empleen al docente de inglés

Otra de las características más mencionada como requisito para la contratación de docentes de inglés, es el manejo de clase como lo manifiesta el 77.1 por ciento de los entrevistados en el grafico número 24.

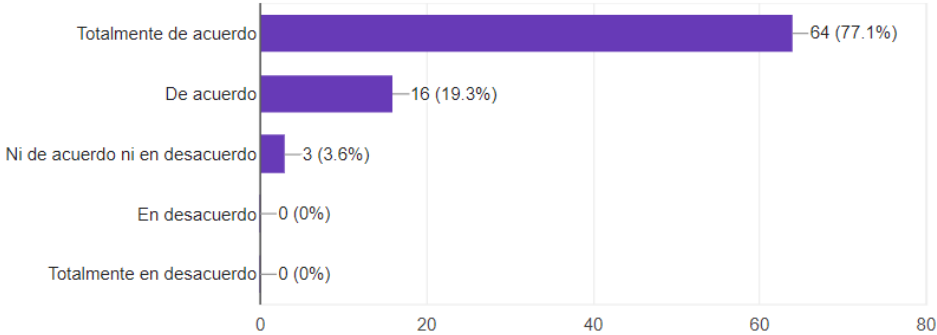


Gráfico 24. Necesidad del manejo de grupo para que el docente de inglés consiga empleo

En el gráfico número 25, el 47 por ciento de los entrevistados manifestaron que el contar con una cartografía de requerimientos y necesidades de empresas y empleadores de docentes de inglés, sería de gran ayuda para la obtención del empleo deseado, motivo del presente estudio.

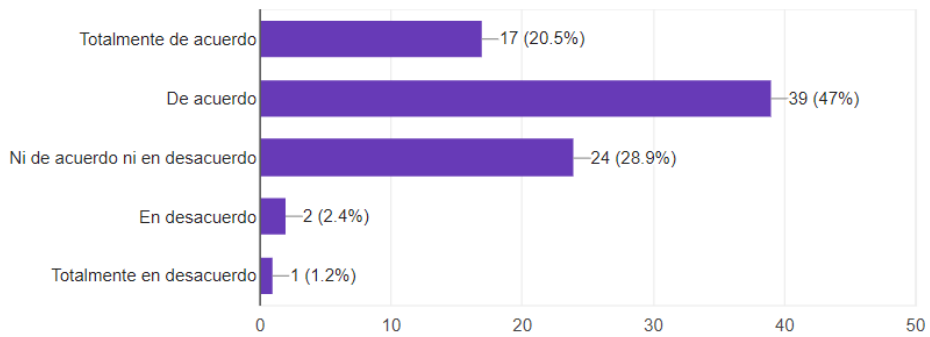


Gráfico 25. Consideran importante conocer los requisitos más solicitados por los empleadores.

De acuerdo a los entrevistados, la certificación más solicitada para maestros de inglés es el examen TOEFL con el 57.8 por ciento seleccionado, seguido de la certificación TKT, y en tercer lugar con 38.6 por ciento alguna certificación de Cambridge, como se aprecia en el grafico 26.

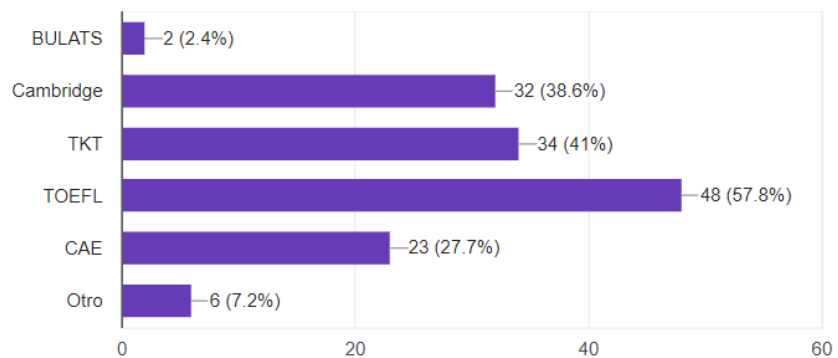


Gráfico 26. Certificación de inglés más solicitada por los empleadores

En el gráfico 27, una de las principales características con las que debe contar un docente de inglés, se menciona el dinamismo con un 90.4 por ciento, el ser sociable con un 60.2 por ciento, y la inteligencia con un 49.4 por ciento.

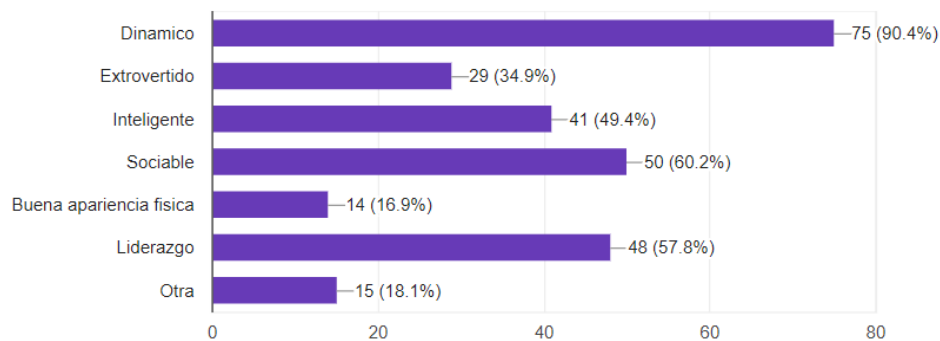


Gráfico 27. Características específicas que buscan los empleadores de acuerdo a los entrevistados.

De igual forma, en la Tabla número dos se enlista la serie de características buscadas por los empleadores entrevistados que según su experiencia docente y administrativa, influyen de manera positiva en la contratación del maestro de inglés, características que se muestran jerarquizadas en esta tabla de acuerdo al número de veces mencionadas por los empleadores, partiendo de la más solicitada a la menos mencionada. En la primera parte de la tabla se enlistan los requerimientos más mencionados jerarquizados por orden de veces mencionadas, en la segunda parte de la tabla, se muestran las características mencionadas solo una vez, por lo que se podría inferir son menos importantes para la mayoría de los empleadores.

Existen características específicas que los empleadores buscan en un docente de inglés para que cubra el perfil requerido por la institución y de esta forma poder laborar en esa institución. Estas características buscadas coinciden en el orden de requerimientos para diferentes tipos de instituciones como: privadas, particulares, de nivel básico o superior, la mayoría de los empleadores entrevistados. En su mayoría, las características demandadas por los empleadores, están relacionadas a la personalidad y perfil personal más que a la formación profesional en alguna universidad o institución superior dedicada a la formación de pedagogos, sin embargo se comprueba que la credencialización, la experiencia docente y el conocimiento pedagógico impactan de manera positiva

en la formación del perfil docente y sin duda son requisito indispensable así como el correcto manejo de la lengua meta, en este caso el idioma inglés, lo cual es el requisito primordial encontrado en este estudio para la obtención de empleos de calidad como se pudo apreciar en las respuestas de los entrevistados.

Tabla 2.

Perfil deseado buscado por los empleadores entrevistados

Requerimiento de empleadores	
Requerimiento	Núm. de veces Mencionado
Dominio del idioma	33
Práctica docente/experiencia	10
Manejo de grupos	8
Desempeño en clase muestra	8
Certificación del idioma	6
Formación docente	5
Capacidad de transmitir el conocimiento	5
Actitud y calidad	2
Vocación	2
Credencialización	2
Entusiasmo	2
Empatía	2
Responsable	2
Perfil de egreso	2
Curriculum	2

Lista de requerimientos que fueron mencionadas una vez

1. Apariencia profesional
2. Autogestivo
3. Capacidad
4. Carácter
5. Creatividad
6. Desarrollo de habilidades comunicativas en inglés
7. Determinación
8. Dinamismo
9. Disponibilidad de horario

10. Edad
11. Experiencia en el extranjero
12. Género
13. Manejo de contenido
14. Manejo de tics
15. Metodología de enseñanza
16. Monto a ganar
17. Pasión
18. Preparación
19. Presencia en el aula
20. Profesionalismo
21. Profesionalismo
22. Que haya vacantes
23. Seguridad
24. Servicio
25. Tolerancia
26. Trabajar con el modelo de competencias

Basándose en los resultados de esta tabla, se puede notar que la mayoría de los empleadores buscan en un docente de inglés a) que tenga una actitud responsable b) que sea dinámico y sociable c) que demuestre interés por la docencia d) que demuestre conocimientos pedagógicos e) que tenga noción y experiencia en manejo de grupo f) que este certificado g) que haya estudiado una licenciatura relacionada con la enseñanza h) que demuestre todo lo anterior en una clase muestra, la cual es casi siempre requerida en el proceso de contratación en la mayoría de las instituciones educativas, esto nos demuestra que el docente de inglés será contratado en primera instancia principalmente por el dominio del idioma que tenga, lo cual será el punto de partida para el seguimiento o no del proceso de contratación

En la Tabla tres los empleadores mencionan actitudes negativas primeramente de personalidad, actitud y aptitud, la falta de experiencia, y credencialización entre otros, siendo un porcentaje mayor quienes coinciden en que uno de los aspectos más importantes a rechazar es la falta o el pobre dominio

de la lengua extranjera a enseñar, en este caso el idioma inglés, junto a una lista importante de características consideradas negativas para los empleadores entrevistados, características que podrían ser observadas durante la entrevista de trabajo dada como primer filtro para la contratación de docentes de inglés.

Tabla 3

Características que afectan en la contratación de docentes de inglés, según los empleadores entrevistados

Característica	Núm. de veces mencionado
Bajo nivel de inglés	25
No tener experiencia	9
Mala actitud	6
Irresponsabilidad	6
No estar titulado	5
Incapacidad de manejo de grupo	5
Desconocimiento pedagógico	5
Falta de certificaciones	5
No contar con título	3
Mala pronunciación	3
Falta de documentos	2
Falta de preparación	2
Flojera	2
Mala pronunciación	2
Inestabilidad	2

Lista de características que afectan la contratación de docentes que fueron mencionadas una vez

1. Antecedentes penales
2. Aspecto personal
3. Carencia de conocimientos metodológicos
4. Edad
5. Enseñar el idioma español
6. Falta de fluidez
7. Falta de profesionalismo
8. Forma de vestir
9. Incongruencia de su curriculum con Respecto a su desempeño
10. Inseguridad

11. Mala gramática
12. Malos hábitos
13. No aplicar conocimiento pedagógico
14. No proactivo
15. No tener conocimiento pedagógico o didáctico
16. No tener didáctica en grupos
17. No tener perfil
18. Personalidad
19. Preparación
20. Que no haya vacantes
21. que solo lo haga para conseguir trabajo
22. Sin estudios
23. Su curriculum vitae
24. Tener demasiada capacitación en Lengua
25. Tener demasiado conocimiento en Materia educativa
26. Tono de voz
27. Transmitir el conocimiento de Manera inadecuada
28. Una mala clase muestra

En esta lista de características que los empleadores entrevistados consideran un obstáculo en la contratación de docentes de inglés, se aprecian las características enlistadas de acuerdo al mayor número de veces mencionadas, siendo en su mayoría el bajo nivel del idioma, inglés como el principal obstáculo de contratación para el docente de inglés, seguido de la experiencia docente, y de la mala actitud del docente que aplica para la obtención del puesto laboral, considerando esto de relevancia para su contratación por parte de los empleadores, seguido de una lista de detalles más específicos.

4.4 Impedimentos o problemas durante la investigación

Uno de los principales problemas enfrentados durante esta investigación fue el contactar y lograr que los empleadores de docentes de inglés de diferentes instituciones educativas contestaran el instrumento de evaluación por medios electrónicos, principalmente por la falta de disponibilidad de los empleadores debido a lo demandante de sus actividades administrativas, y en muchos casos por sus labores docentes, que la mayoría de empleadores realizan, otro impedimento fue el rechazo a proveer información que consideran confidencial de la empresa en la que laboran y que piensan en las consecuencias que podría causarles, tan como son las prestaciones laborales en general, y ciertas características que rechazan de los candidatos al puesto docente durante el proceso de contratación por el temor a ser calificados de discriminación.

4.5 Conclusiones

Puesto que el objetivo del presente trabajo es elaborar una cartografía de los requisitos que diferentes instituciones educativas por medio de sus empleadores demandan para la contratación de licenciados en la enseñanza del inglés que laboren como docentes en dichas instituciones, enlistando sus demandas de contratación, prestaciones y obligaciones laborales, mediante la encuesta a empleadores de dichas instituciones con el fin de orientar la formación docente y logro de perfiles laborales para la adecuada inserción laboral de los docentes de inglés, se concluye lo siguiente

Este estudio nos muestra información que de alguna forma los docentes de inglés o egresados de la carrera en la enseñanza del inglés, idiomas, lenguas han escuchado de quienes se han insertado o tratado de insertar en el ámbito laboral de la docencia y que han enfrentado situaciones que no esperaban o que no consideraron que podrían experimentar durante el proceso de reclutamiento y

selección de personal de alguna institución educativa. Experiencias que han compartido con sus colegas dándoles una visión más amplia del contexto laboral para el docente de inglés.

Además, estas experiencias transmitidas por colegas de acuerdo a experiencias personales en diversas situaciones son confirmadas y transcritas en forma de demandas por parte de los empleadores de docentes de inglés, ellos las han presentado, que son los encargados de reclutar y seleccionar al docente adecuado que cubra las demandas de la institución. Así pues estas experiencias compartidas por colegas son ahora comprobadas y enlistadas por orden de importancia según las necesidades del mercado laboral existente.

La mayoría de los empleadores buscan en un docente de inglés:

- a) que tenga una actitud responsable
- b) que sea dinámico y sociable
- c) que demuestre interés por la docencia
- d) que demuestre conocimientos pedagógicos
- e) que tenga noción y experiencia en manejo de grupo
- f) que este certificado
- g) que haya estudiado una licenciatura relacionada con la enseñanza

h) y, principalmente, que tenga un avanzado nivel de inglés que sea capaz de demostrarlo en una clase muestra.

Tal clase muestra es siempre requerida en el proceso de contratación en la mayoría de las instituciones educativas. Su función consiste en que el docente de inglés pueda demostrar su nivel de conocimiento y manejo de la lengua, así como su habilidad como docente. El docente de inglés será contratado en primera instancia y principalmente por el dominio del idioma que tenga, y que será el punto de partida para el seguimiento, o no, del proceso de contratación durante el cual

se comprobarán los demás requisitos mencionados.

La Licenciatura en la enseñanza del inglés, enseñanza de lenguas o de idiomas, ofertada por diferentes universidades privadas y públicas, provee a los egresados la oportunidad de insertarse en el campo laboral docente, en el estado de Puebla, en 486 instituciones superiores, 4 mil 652 primarias, 2 mil 177 secundarias, o 73 escuelas de educación especial existentes (Martínez 2009).

Abarca desde niveles básicos hasta superiores, así como la posibilidad de laborar en distintas academias privadas de idiomas en donde muchos de ellos comienzan su experiencia docente; estas academias son un peldaño que los dotará de experiencia académica, incremento en su nivel como docente de inglés y posibilidades de certificaciones ofrecidas por las instituciones educativas, lo cual será de extrema relevancia en su futuro laboral.

Como se pudo constatar en esta investigación y se expresa en las Tablas 2 y 3, existe una lista de características buscadas por los empleadores en los docentes de inglés para su contratación. El nivel de inglés del docente es la característica de mayor relevancia para las instituciones educativas. También se integran características personales del aspirante, ya que el contratante busca de esta forma conformar un equipo de personas con amplio sentido de responsabilidad, compromiso, actitud y aptitudes que puedan generar un contexto conveniente para la institución, que se refleje en la calidad educativa de la misma.

De igual forma, derivado de los resultados de esta investigación, se puede apreciar en la tabla número 3, una serie de características negativas consideradas y mencionadas por los empleadores entrevistados, son las que intervienen en el rechazo laboral del docente por parte del empleador. Es relevante conocerlas para poder trabajar en ellas, para que, al ser superadas, se conviertan en fortalezas para disponer de una posibilidad más alta de insertarse en el mercado laboral.

Lo anterior nos puede dar un panorama de cuáles deberían ser las características del docente de inglés, para emplearse en las múltiples instituciones educativas existentes en el Estado de Puebla, así como los factores que inciden para que pueda ser aceptado, permanezca y crezca dentro del ámbito educativo como docente, teniendo que trabajar las debilidades en su preparación y actitud y pudiendo tomar como referente el presente estudio, antes de pretender insertarse en el campo laboral docente.

Puesto que muchos empleos ofrecen beneficios laborales denominadas prestaciones laborales, los docentes de inglés también pueden tomarlos en cuenta como empleados de esas instituciones educativas. Como muchas empresas,

ofrecen vacaciones pagadas para los trabajadores, es el beneficio más mencionado por el 74.7 por ciento de los entrevistados, seguido de seguro social, mencionado por el 59 ciento de los empleadores; además, bonos, seguro de vida, prestaciones monetarias, guardería y utilidades, como se puede apreciar en la Gráfica 9. Es claro que entre más prestaciones recibe un docente de inglés, mayor es el grado de exigencia por parte de la institución, no solamente en el proceso de contratación, sino también durante su estancia laboral.

De las obligaciones más recurrentes en los entrevistados, el 90.4 por ciento demanda la toma de asistencia como deber principal, seguida de la planeación de clase impresa o electrónica con un 78.3 por ciento, mientras que las menores fueron el uso de uniforme o ropa especial con un 16.9 por ciento, y en el caso de las academias un factor obligatorio del docente de inglés es dar seguimiento a los alumnos que no se reinscriben con un 9.6 por ciento, entre otras muchas más exigencias que las instituciones educativas o empresas demandan de sus empleados para la continua contratación de los mismos como se aprecia en la Gráfica 29.

CAPITULO 5. PROPUESTAS Y SEGUIMIENTO

Después de realizar el análisis del estudio aplicado, se propone que los datos pueden dar pauta para reflexionar en la creación de una aplicación electrónica que contenga la información de las instituciones educativas para que los docentes de inglés puedan consultar las opciones laborales en ellas, localizando las demandas de contratación y de la serie de requisitos que estas solicitan, así como de sus beneficios laborales, de igual forma las obligaciones que los docentes de inglés tendrían en cada institución, contando con información sobre el proceso a seguir, en caso de cubrir los requisitos para pertenecer a ella, requisitos que se irán actualizando de acuerdo a las necesidades de la institución, a las de sus alumnos, del mercado laboral cambiante, adicional a ello también insertar opciones para el docente de inglés para conocer estrategias de enseñanza y tecnologías educativas que se irían actualizando e implementando por las mismas instituciones educativas y usuarios.

Esta aplicación electrónica contendrá una serie de datos en forma de lista de cotejo en donde de forma organizada por orden de importancia se solicitará información concerniente al perfil que un docente de inglés debe cubrir, como son: información personal, habilidades docentes, experiencia laboral, certificaciones, nivel de inglés y alguna otra información concerniente con el perfil de quienes aplican para un puesto como docente de inglés en alguna de las instituciones educativas agregadas a esta aplicación. Esta información será palomeada en la aplicación por los buscadores de puestos laborales como docentes de inglés en alguna institución educativa, Una vez ingresados los datos mencionados, se sugerirán las posibles fuentes de empleo en instituciones educativas de todos los niveles basándose en la información ingresada comenzando por las que mejor se alineen al perfil del docente con respecto a la información que haya ingresado en dicha aplicación. Esta aplicación sugerirá otras escuelas como segundas o terceras opciones en las que el docente podría laborar en caso de no obtener el empleo en las primeras opciones sugeridas las cuales tenían mayor compatibilidad

de acuerdo al perfil del docente y a los requerimientos de la institución.

Esta aplicación también presentaría opciones de instituciones educativas en las que el solicitante podría laborar en un futuro cuando cubra los requisitos faltantes como los años de experiencia, requisito que se cubriría con más actividad docente y que sería supeditada a la experiencia laboral que obtenga con el tiempo, la obtención de alguna certificación o algún curso de preparación docente para la mejora de estrategias y métodos de enseñanza, mejora del nivel de inglés mediante la preparación para las acreditaciones solicitadas en las instituciones educativas por medio de sus empleadores, que como ya se comprobó, es una de las características más solicitadas.

Se pretende que esta aplicación electrónica sea un filtro de inserción laboral conveniente para ambas partes, los buscadores de empleo y los empleadores haciendo el proceso de reclutamiento más ágil y objetivo facilitando la inserción laboral de los docentes de inglés y la obtención de maestros de inglés con el perfil deseado para las instituciones educativas que así lo soliciten.

Referencias

- Arón, A. M., & Milicic, N. (2002). *Clima social escolar y desarrollo personal*.
Andres.
- Arredondo, J. P. (2017). Do you speak english? Felicidades, eres minoría en México. *Perfiles de Queretaro*. Obtenido de <https://amqueretaro.com/el-pais/mundo/2017/07/12/do-you-speak-english-felicidades-eres-minoria-en-mexico>
- Barahona, M. (2015). *English language teacher education in Chile: A cultural historical activity theory perspective*. Chile: Routledge.
- Becker, G. S. (1983). *El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza.
- Benzaquen, J. C., Zegarra, L. A., & Valvidia, C. A. (2010). Un índice regional de competitividad para un país. *Cepal*, 69-86.
- Cadavid, I. C., & Quinchia, D. I. (2009). Una propuesta holística de desarrollo profesional para maestros de inglés de la básica primaria. *Íkala*, 135-158.
- Castro, K. F. (11 de Diciembre de 2017). Estrategias que mejoran el proceso de enseñanza-aprendizaje en los docentes del idioma inglés, como segunda lengua en la Ciudad de México. *Estrategias que mejoran el proceso de enseñanza-aprendizaje en los docentes del idioma inglés, como segunda lengua en la ciudad de México*. México, México, Mexico: tesis.ipn.mx.
- Catana, D. M. (Junio de 2013). Máster Universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato, formación profesional y enseñanza de idiomas. *El vídeo como herramienta para otivar y desarrollar la comprensión oral en el aula de lenguas inglesa*. Almería, Andalusia, España.

Creswell, J. W., & Grinnell, R. M. (1997). *Using both research approaches in a single study*.

De Grip, A., Van Loo, J., & Sanders, J. (1999). *Employability in action: an industry employability index*. Netherlands: ROA.

De la Garza Toledo, E., Ballesteros, G., Hernandez Castro, J. J., Gutiérrez, J. R., & Olivo, M. A. (2007). *Hacia un concepto ampliado de trabajo, de control, de regularización y de construcción social de la ocupación*. Queretaro: Asociación Mexicana de Estudios de Trabajo.

De Sayas, C. M. (1996). *El diseño curricular en la Educación superior cubana*.

Pedagogía Universitaria. Cuba: Pedagogía Universitaria.

Epstein, I. (1997). *Comparative and international Education Bibliography*. Chicago: University of Chicago Journals.

Espinola, V., Osler, A., Starkey, H., Reimers, F., Villegas Reimers, E., & Gómez Morin, L. (2005). *Educación para la ciudadanía y la democracia para un mundo globalizado*. Washington: American Development Bank.

Flores, E. S. (2009). La inserción a la docencia. Aprender maestro de secundaria en México. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 183-194.

Formichela, M. M., & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de estudios sociales*, 47-91.

Gómez, C. C., & Calvo, M. C. (2005). Habilidades sociales en adolescencia. *Revista profesional española de terapia cognitivo-conductual*, 1-27.

Grinell en López, T. M. (2013). Investigación cualitativa. *Revista electrónica*, 102.

Hernández Laos, E. (2004). Panorama del mercado laboral de profesionistas en México. *Economía unam*, 98-109.

Huamán Herrera, I. M., & Vásquez Hernández, M. H. (2012). Repositorio institucional. *Habilidades sociales y tutoría docente según la percepción de alumno de 6° grado*. Lima, Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1166>: <http://>

Johnson, K. (2008). *Aprender y enseñar lenguas extranjeras*. Veracruz: Fondo de Cultura Económica.

Kress, G., & Van Leeuwen, T. V. (2001). *Multimodal discourse: The models and media of contemporary communication*.

Kress, G., & Van Leeuwen, T. V. (2001). *Multimodal discourse The modes and media of contemporary communication*. Hodder Education.

Kumaravadibelu, B. (2003). *Beyond methods: macrostrategies for language teaching*. Yale: Yale University press.

Lantarón, B. S. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación.*, 67-84.

Levin, H. M., & Kelley, C. (1994). *Can education do it alone?* Stanford: Elsevier. Llopis, C. (2003). *Recursos para la educación global*. Madrid: Narcea ediciones.

López Naranjo, H. A., & González Sanchez, J. M. (15 de Noviembre de 2016). Factores asociados a la competencia de inglés como lengua extranjera de los estudiantes colombianos. *Foundations of bilingual education and bilingualism*. Baja California, Baja California, México: CNA.

- López Meneses, E., Llorent García , V. J., & Fernández Márquez, E. (2013). Experiencia Universitaria sobre las funciones del educador/a social con tecnologías. *Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, 7-14.
- María Marta, F., & London , S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de estudios sociales* , 79-91.
- Martínez, A. C. (2009). *La enseñanza de inglés en México*. Ajusco: UPN.
- McLeod, S. (2007). Maslow's hierarchy of needs. *Simply Psychology* , 1-8.
- Mincer, J. (1958). *Investment in human capital and personal income*. New York: The University of Chicago Press Journal.
- Montes de Oca Recio, N., & Machado Ramirez, E. F. (2011). Estrategias docentes y métodos de enseñanza-aprendizaje en la Educación Superior. *Humanidades Médicas* , 475-488.
- Moya, B. R., & Navarro J, G. C. (2003). *Influencia de los componentes del capital humano en el proceso de aprendizaje relacional*. Cartagena: 159-182.
- Nikvela, D. G. (2009). La convivencia intercultural y su aplicación a la enseñanza de lenguas extranjeras. *Oggia*, 29-40.
- Ortega, L. (2008). El profesor de lenguas y las diferentes individualidades en el aula. *Charla plenaria impartida en el XIX Congreso Internacional de ASELE, Cáceres* (págs. 28-35). España: Centro Virtual Cervantes.
- Pablos Pons, J. D., & Villaciervos Moreno, P. (2005). El espacio Europeo de Educación Superior y las tecnologías de la información y la comunicación . *Percepciones y demandas del profesorado.*, 99-124.
- Ramírez Romero, J. L. (2011). Los egresados de una licenciatura en enseñanza de inglés . *Revista de educación superior*, 9-29.

- Ramírez, L., & Medina, G. (2008). Educación basada en competencias y el proyecto Tuning en Europa y Latinoamérica. *Ideas*, 97-111.
- Reyes Cruz, M. D., Murrieta Loyo, G., & Hernández Mendez. (2011). Problemática de la enseñanza de inglés en las primarias públicas de México. *Revista Iberoamericana de Educación*, 60-62.
- Romero J, L. R., & Grijalva, S. C. (2012). Problemática de la enseñanza del inglés en las primarias públicas de México. *Revista Iberoamericana de Educación*, 60-62.
- Sánchez, M. E., & Diez, I. (4 de Febrero de 2015). *La enseñanza del inglés como política pública en América Latina*. Obtenido de <http://ifie.edu.mx/wp-content/uploads/2015/02/4.-Ingles-como-politica-publica-cuadro-comparativo.pdf>.

Schultz, T. W. (1960). Capital formation bby education. *Journal of Public Economy*, 571-583.

Serna Rodriguez, A., & Luna Serrano, E. (2011). Valores y competencias para el ejercicio de la docencia de posgrado. *Sinectica*, 1-17.

Serrano M, G. P. (2008). La educación como respuesta a los retos que pplantea la escuela. *Bordón Revista de Pedagogía* , 15-29.

Shavit , Y., & Muller, W. (1998). *From school to work*. Oxford: Oxford University

´press.

Titone, R. (2001). *Teaching foreign languages*. George town: Oxford University press.

Tutty, L. M., Rothery, M. A., & Grinnell, R. M. (1996). *Qualitative research for social workers*. Boston: Boston.

Vera-Mendoza, M. B. (2018). Las competencias laborales come eje formativo para mejorar el desempeño organizacional. *Maestro y Sociedad*, 42-54.