

Seguimiento de las y los egresados de instituciones formadoras de profesionales de la educación en Sonora, México

Monitoring of Graduates of Training Institutions for Education Professionals in Sonora, Mexico

Adriana Isabel Altamirano Ruiz¹

Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de Sonora

Yazmín Guadalupe Soto Medina²

Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de Sonora

Jesús Guadalupe Durán Pinzón³

Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora

Resumen

El presente artículo corresponde a un informe parcial de los resultados de un estudio que se realizó con las y los egresados de las unidades académicas adscritas al Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora (Creson). El objetivo de la investigación es recabar datos confiables, precisos y pertinentes, que apoyen la toma de decisiones eficaces para lograr una mejora educativa. El estudio se enmarca en la teoría del capital humano y la teoría de la fila. Partiendo de un enfoque metodológico cuantitativo, no experimental y descriptivo, se utilizó un cuestionario digital compuesto por 62 reactivos, el cual se aplicó a 268 jóvenes egresados entre 2018 y 2020. Algunos de los hallazgos más relevantes indican que la muestra presenta un índice de titulación de 97 %, de los cuales 52.6 % acreditaron sus programas mediante tesis. Pese a estos altos porcentajes, se observa que sólo una minoría (27 %) cuenta con cédula profesional. En la indagación también se encontró que las y los graduados se posicionan con rapidez en el campo laboral, en donde destacan los puestos docentes de escuelas públicas. Asimismo, se detectó una mayor coincidencia entre los estudios realizados y el empleo actual, en comparación con las

¹ adriana.isabel.altamirano@enesonora.edu.mx | Autora para correspondencia | <https://orcid.org/0000-0002-8954-4017>

² bycenes.direccion@creson.edu.mx | <https://orcid.org/0009-0006-4362-8596>

³ jg.duran@creson.edu.mx | <https://orcid.org/0009-0007-1705-2623>

y los graduados de otras instituciones públicas de la región. Si bien casi la mitad de las y los egresados optan por continuar su formación después de la licenciatura, es necesario ofrecer más programas de posgrado, especialmente doctorados, en modalidades que permitan una mayor flexibilidad. Estos datos son útiles para fortalecer la calidad y pertinencia de los programas educativos de Creson para el beneficio del estudiantado y futuros empleadores, así como para facilitar con ello su inserción laboral.

Palabras clave

Seguimiento de egresados, formación de profesionales de la educación, formación docente, formación continua de profesores, condiciones de trabajo.

Abstract

This is a partial report of the findings of a study that was carried out with the graduates of the Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora (Regional Center for Professional Teacher Training of Sonora, Creson) and its Academic Units. The objective of the research is to gather reliable, accurate and pertinent information that supports effective decision-making for educational improvement. The study is framed in Human Capital Theory and the Labor Queue Theory. From a quantitative, non-experimental, and descriptive methodological approach, a digital questionnaire composed of 62 items was applied to 268 participants that graduated in the years 2018, 2019, and 2020. Some of the most relevant findings indicate that among the graduates there is a high rate of degree obtention (97 %) through a research thesis (52.6 %), but only a minority of 27 % have obtained their professional license. In addition, graduates are quickly positioned within the labor field, especially in teaching positions in public schools. A greater coincidence was also found between the studies carried out and the current employment of Creson graduates, when compared to other public institutions in the region. Although almost half of the graduates choose to continue their training with subsequent studies, it is necessary to offer postgraduate programs, especially doctorates, in modalities that allow for greater flexibility. These data are useful to strengthen the quality and relevance of educational programs for the benefit of students and future employers and to facilitate the employment of graduates.

Keywords

Monitoring of graduates, training of education professionals, teacher training, continuous teacher education, working conditions.

INTRODUCCIÓN

Desde su creación en 2017, el Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora (Creson), por medio de la Dirección de Servicios Estudiantiles, tiene

entre sus atribuciones diseñar y ejecutar estrategias de seguimiento de egresados. Tales estrategias son necesarias, porque el desempeño profesional y personal de sus estudiantes permite establecer indicadores respecto a la calidad y eficiencia de la academia formadora. Esto a su vez coadyuva a la consolidación de los programas educativos y de capacitación continua, y contribuye al desarrollo de la entidad con un enfoque innovador y global. Además, los programas de seguimiento de egresados son “un mecanismo para establecer una relación de doble vía entre la institución y los egresados y benefician a todas las partes involucradas, desde las instituciones hasta la comunidad, incluyendo a los egresados y a los profesionales en formación” (Aldana de Becerra et al., 2008, p. 62).

Para el Creson ha representado un reto brindar seguimiento a sus graduados, por lo que en su Programa Institucional 2022-2027 se plantea como uno de sus objetivos “diseñar e implementar un programa estatal de seguimiento de egresados, para mejorar habilidades y aptitudes académicas y adecuar los perfiles de ingreso y egreso” (Creson, 2022, p. 37). En este sentido, el presente trabajo forma parte de las estrategias de la institución. A pesar de que Creson no cuenta con un programa consolidado para el seguimiento de sus graduados, a lo largo de los últimos años se han realizado diferentes esfuerzos para lograrlo. Esta búsqueda se ha hecho particularmente en el contexto de escuelas normales sonorenses, ya que no se tiene registro de trabajos publicados que analicen a las y los egresados de planteles y subsedes de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) en Sonora. Respecto a este tipo de estudios, se pueden enunciar cuatro investigaciones sobre el seguimiento de estudiantes egresados de las escuelas normales en el estado. En primera instancia, se presentan dos trabajos realizados a nivel estatal con las y los graduados de las escuelas normales, como parte de los esfuerzos institucionales del entonces Centro Pedagógico del Estado de Sonora, el cual antecedió al Creson. En segundo lugar, se describen dos investigaciones efectuadas en escuelas normales, una en la Escuela Normal de Educación Física “Prof. Emilio Miramontes Nájera” (ENEF) y otra en la Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de Sonora “Prof. Jesús Manuel Bustamante Mungarro” (ByCENES).

Uno de los estudios referidos es el realizado por Castillo Ochoa et al. (2007), quienes diseñaron e implementaron el proyecto Seguimiento de Egresados de las Escuelas Normales del Estado de Sonora. En el estudio mixto se recolectaron datos de las y los jóvenes graduados de seis escuelas normales sonorenses entre 2001 y 2004, de los cuales 91 % se graduó en 2003. El instrumento utilizado resulta una propuesta novedosa, que parte de un “modelo específico para el seguimiento de evaluaciones en escuelas normales, puesto que su naturaleza e historia son peculiares y radicalmente diferentes a las de las instituciones de educación superiores afiliadas” (p. 13) a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Para tal efecto, se aplicó el cuestionario a 111 egresados y se utilizó la técnica del grupo focal con 7 participantes. Entre los hallazgos más relevantes destaca que 65.8 % de las y los encuestados tenía contrato de base y 13.5 % plaza

por interinato al momento de realizar el estudio; además, 76.6 % no realizaba una actividad remunerada adicional a la docencia. Más de la mitad –o lo que equivale a 58.6 %– trabajaban en escuelas primarias y 22.5 % en preescolares. En relación con la formación continua, 24.3 % tenía estudios de maestría y 64 % manifestó interés en estudiar este nivel de posgrado.

Dos años más adelante, Castillo Ochoa y Barrientos López (2009) retomaron el proyecto, pero esta vez trabajaron con la generación egresada en 2004. Se partió desde el mismo enfoque metodológico mixto. En esta ocasión se aplicaron 80 cuestionarios y se realizaron dos sesiones de grupos focales donde participaron 9 sujetos en cada reunión. Los resultados indican que 70 % de las y los egresados tenía contrato de base. Más de la mitad –en concreto 51.25 %– trabajaba en escuelas primarias, 20 % en preescolares y 17.5 % en secundarias. En cuanto a las condiciones laborales, 82.5 % mencionó que éstas eran muy buenas o buenas. Acerca de la formación continua, 15 % había cursado una especialidad y 8.75 % contaba con estudios de maestría. Referente a la forma en que percibían su formación en la escuela normal, 90 % de las y los graduados la evaluó como buena o muy buena, y 88.75 % manifestó estar satisfecho o muy satisfecho con ésta.

Otra de las investigaciones relacionadas con graduados de las escuelas normales del estado es la realizada por Trujillo Llanez (2011). En ésta participaron 69 egresados, 54 hombres y 15 mujeres, de la Licenciatura en Educación Física de la ENEF, que culminaron su licenciatura entre 2006 y 2008. Para su indagación se llevó a cabo un estudio cuantitativo, no experimental y transversal, y se utilizó una adaptación del cuestionario tipo propuesto por la ANUIES. Los resultados indican que la ENEF mostró una alta tasa de titulación (96 % de las y los estudiantes). También se encontró que 92.8 % se incorporó a un empleo inmediatamente después de finalizar sus estudios universitarios. Además, una vez concluida la licenciatura, 40.6 % de las y los graduados optó por continuar su educación, en mayor parte a nivel maestría.

Por último, se encuentran los estudios de Soto Medina et al. (2019), quienes realizaron un seguimiento de egresados de la ByCENES. En esta exploración participaron 95 jóvenes graduados en 2016 de las licenciaturas en Educación Primaria y Educación Preescolar. Para recolectar los datos se adaptó el cuestionario tipo planteado por la ANUIES, al cual se le realizó una prueba de consistencia interna, de la cual se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de .882, que se considera dentro de un rango aceptable. Entre los principales hallazgos de este trabajo destaca que 52 % de las y los participantes considera que se encuentran poco preparados, mientras que 58 % opina que se debe ampliar el contenido metodológico en el currículo escolar. Asimismo, las y los egresados de la Licenciatura en Educación Primaria muestran un mayor rigor al evaluar su formación inicial en la ByCENES, así como el impacto en su vida profesional (Soto Medina et al., 2019, p. 8).

Ahora bien, una vez planteados estos antecedentes, se puede señalar que el presente trabajo tiene como objetivo general evaluar y fortalecer la calidad educativa del Creson, al suministrar información confiable, precisa y pertinente. Esto se hace con la finalidad de apoyar en la toma de decisiones eficaces y de alto impacto, para beneficio del alumnado y posibles empleadores, así como también para facilitar la integración de las y los graduados al mercado laboral.

MARCO CONCEPTUAL

Este estudio parte de la teoría del capital humano y otras teorías más recientes como la teoría de la fila. De acuerdo con Galiakberova (2019), la teoría del capital humano se desarrolló por los economistas estadounidenses Mincer, Schultz y Becker, y sostiene que el conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y motivaciones humanas conforman el capital individual de cada persona. Por su parte, Mincer (1958) utilizó el concepto capital humano para explicar los efectos de la educación, la ocupación y la edad en la diversidad de patrones de distribución del ingreso personal. Es decir, la teoría del capital humano considera que una persona, al tomar la decisión de invertir en su educación, toma en cuenta los diversos beneficios que obtendrá en el futuro, en contraste con no hacerlo, puesto que los costos del esfuerzo, tiempo y dinero representan un mayor gasto para su formación (Caicedo et al., 2019). Un beneficio esperado de tal teoría se relaciona con la posibilidad de recibir un mayor salario. Esto es un argumento importante que las y los individuos toman en cuenta al momento de elegir su nivel y trayectoria educativa (Prakhov, 2021).

Adicional a lo expuesto, Cañibano y Potts (2019) proponen una visión mesocéntrica del capital humano, puesto que lo conceptualizan como una red compleja de conexiones en la cual cada persona ocupa algún nodo. Y bien, deducen que al estar conectados entre sí, el capital humano es tanto individual como social. Si bien para la teoría del capital humano el conocimiento es una variable definida por la escolaridad, principalmente, Campos Ríos (2003) argumenta que la educación formal no es la única fuente que genera y transmite conocimiento. El autor apoya su postura en la empleabilidad de una persona, para la cual se consideran rasgos y atributos como la experiencia laboral y las actitudes personales. Por esta razón, el personal encargado de recursos humanos toma en cuenta el capital humano que la instancia empleadora requiere como un criterio principal en la contratación.

En décadas anteriores, Thurow (1972) señalaba que las políticas gubernamentales no habían tenido el impacto pronosticado en materia de educación y capacitación. Lo anterior debido a que habían ignorado elementos de competencia laboral del mercado. Dentro de este último se encuentra el ingreso, el cual se determina fundamentalmente a partir de dos factores: 1) su posición relativa en la fila laboral y 2) la distribución de oportunidades laborales en la economía. Esto significa que los sueldos se basan en las características que requiere el trabajo, y que las y los candi-

datos se posicionan en una suerte de fila para ocupar tal empleo. Al identificarse este fenómeno, se forja la denominada teoría de la fila. La posición de sus ocupantes es relativa; pese a ello, representa un atractivo entre las y los aspirantes, dada la comparativa con otros prospectos laborales (Kim, 2010).

Algunos de los especialistas en la teoría de la fila son Piore y Doeringer, quienes explican cómo las instancias empleadoras “racionan los puestos existentes entre los trabajadores, de acuerdo con sus preferencias en relación a [sic] la contratación” (Campos Ríos, 2003, p. 4). En este sentido, las y los candidatos que poseen mayor capital humano se ubican al inicio de la fila laboral, puesto que se cotizan más; mientras quienes poseen menor grado se posicionan al final, dado que son menos deseables (2003).

MARCO METODOLÓGICO

Éste es un estudio cuantitativo, no experimental y de alcance descriptivo. De acuerdo con Martínez Sánchez y González González (2018), la metodología cuantitativa está constituida por un conjunto de técnicas que permiten aproximarse a una población y profundizar sobre sus características, opiniones, preferencias o necesidades. Respecto a los estudios cuantitativos no experimentales, Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) especifican que en estos no se manipulan las variables de ninguna manera, ya que sólo “se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 175). Además, el estudio se enmarca en un alcance descriptivo, el cual pretende “especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 108).

Selección de la generación de estudio y determinación de la muestra

Para fines de esta investigación, se trabajó con las generaciones egresadas en 2018, 2019 y 2020, pertenecientes a ocho programas de licenciaturas que se impartieron de forma presencial en las unidades académicas adscritas al Creson. Se eligieron estas generaciones debido a que la ANUIES recomienda trabajar con personas egresadas con al menos dos años de haber concluido sus estudios, pues se espera que en este periodo hayan ejercido su profesión y cuenten con criterio para valorar su formación escolar.

Aunado a lo anterior, se tomó en cuenta el posible efecto de la contingencia sanitaria por COVID-19, debido a que repercutió de manera drástica en el sistema educativo, y esto a su vez se reflejó en las modalidades de trabajo. Durante esta etapa de cambios, se identificaron algunas desventajas que afectaron a individuos –entre ellos a las y los egresados–, tales como “la deficiente implementación del trabajo a distancia, la falta de monitoreo por parte de los jefes inmediatos y la carencia de

herramientas tecnológicas, sin una apropiada capacitación para utilizarlas” (Quiroz Campas et al., 2023, p. 477). Ante este panorama, se considera que el conjunto que compone a la muestra podría tener experiencias laborales, tanto en la modalidad presencial como en la remota.

De acuerdo con los datos proporcionados por la Dirección de Servicios Escolares del Creson, en 2018 se graduaron 941 personas, en 2019, 1 051, y en 2020, 752. La sumatoria de estas cifras da un total de 2 744 personas egresadas en el periodo. De ese total, 1 994 estudiantes (73 %) se formaron en escuelas normales, mientras que 750 (27 %) recibieron educación en planteles y subsedes de la UPN.

Para estimar una muestra representativa del total del alumnado (2 744), se debía cumplir con los parámetros recomendados por la ANUIES: contar con un margen de error estadístico de 5 %, un valor del nivel de confianza de 90 %, un valor en la respuesta binomial de 0.5, un nivel de precisión de 0.05 y un valor de las estimaciones de las proporciones con una variación de $\pm 5\%$ (Castillo Morales y González Robles, 1998). Asimismo, la muestra debía tener al menos 247 participantes. Una vez aplicado el instrumento, se recibieron 343 respuestas; no obstante, se eliminaron 75 que no cumplieron con los criterios de selección. Este filtro arrojó un total de 268 participaciones validadas, por lo cual se superó la meta de 247.

El instrumento para la recolección de datos y su aplicación

Como instrumento de recolección de datos se utilizó un cuestionario digital, el cual es una adaptación del cuestionario tipo para el estudio de egresados propuesto por la ANUIES. A su vez, éste se combinó con otros dos, el Cuestionario para Egresados de la Generación 2000-2004, diseñado por Castillo Ochoa et al. (2007), y con el sugerido por Trujillo Llanez (2011). El instrumento lo componen 62 reactivos, los cuales se dividen en nueve secciones: 1) Datos generales, 2) Trayectoria escolar, 3) Continuación de la formación, 4) Trayectoria laboral, 5) Grado de satisfacción con su desempeño profesional, 6) Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual, 7) Recomendación para mejorar el perfil de formación profesional, 8) Opinión sobre la organización académica y el desempeño institucional, y 9) Satisfacción con la institución en que estudió la licenciatura y con la carrera cursada.

Previo a la aplicación del cuestionario, se llevó a cabo una validación por parte de jueces, tal como sugieren Escofet et al., (2016), en la cual se solicitó al personal directivo y a docentes investigadores de las unidades académicas su opinión sobre la pertinencia y utilidad de los reactivos, a fin de realizar los ajustes pertinentes. Luego se procedió a digitalizar el instrumento por medio de Formularios de Google® para lograr una práctica más rápida, eficiente y ecológica.

Para la aplicación del instrumento, se contactó a las y los participantes mediante cuatro estrategias principales. La primera de ellas consistió en enviar correos ma-

sivos a la población, con base en los datos proporcionados en los directorios de las unidades académicas. Esta actividad se desarrolló entre noviembre y diciembre de 2022. Para realizar la segunda estrategia se contó con el apoyo de la Dirección de Comunicación, Difusión y Diseño Editorial del Creson, quien publicó dos invitaciones en su página oficial de Facebook®, la cual contaba con más de 26 mil seguidores en abril de 2023. La tercera vía de contacto consistió en identificar a docentes con fuerte presencia en Facebook® y solicitarles que compartieran las publicaciones referentes al tema en sus perfiles personales. También se les sugirió la posibilidad de etiquetar a las y los egresados que tuvieran agregados en tal plataforma. Como cuarta y última estrategia de captación se pidió a las y los graduados interesados en el estudio que compartieran la invitación con miembros de su generación, para crear así un efecto “bola de nieve”. Aunque esta dinámica de reclutamiento tiene ventajas y desventajas, de acuerdo con Sadler et al. (2010), puede resultar de gran apoyo, pues una vez que se ubica a una persona que cuenta con las características deseadas, ésta utiliza sus redes sociales para reclutar a participantes similares, quienes luego repiten la dinámica.

Participantes

En este estudio se contó con la participación de 268 personas egresadas en Sonora, de las cuales 67 % estudió en alguna de las ocho escuelas normales, mientras que 33 % se formó en alguno de los ocho planteles o subsedes de la UPN. Además, 34 % de las y los participantes se graduó en 2018; 39 % en 2019; y 27 % en 2020. Las y los jóvenes se instruyeron en alguno de los ocho programas de licenciatura que ofrecen las escuelas referidas: Licenciatura en Educación Especial, Licenciatura en Educación Física, Licenciatura en Educación Preescolar, Licenciatura en Educación Primaria, Licenciatura en Educación Secundaria con Especialidad en Español, Licenciatura en Educación Secundaria con Especialidad en Inglés, Licenciatura en Educación Secundaria con Especialidad en Matemáticas y Licenciatura en Intervención Educativa. Cada una de estas carreras está diseñada para formar profesionales de la educación. En síntesis, se recolectó información sobre jóvenes egresados de las escuelas normales y de la UPN que finalizaron sus estudios en 2018, 2019 y 2020. Después, se diseñó un estudio cuantitativo, no experimental y de alcance descriptivo –bajo los parámetros recomendados por la ANUIES– en el cual participaron 268 graduadas y graduados.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este apartado se presenta un resumen de los hallazgos más relevantes localizados en cuatro de las secciones del cuestionario: 1) Datos generales, 2) Trayectoria escolar, 3) Continuación de la formación y 4) Trayectoria laboral.

Datos generales

Las edades de las y los egresados oscilan entre los 23 y 39 años; la edad promedio es de 26.5 y 73.6 % tienen entre 25 y 27 años. En cuanto al género, se obtuvo un total de 225 egresadas que se identifican con el género femenino, lo que equivale a 84 %; mientras que los 43 graduados restantes, y que se asumen con el género masculino, representan 16 % de la participación. Estos datos reflejan una realidad social en la cual las áreas de educación, salud, artes, humanidades y ciencias sociales suele mostrar una sobrerrepresentación de las mujeres, en especial entre el personal docente de los niveles educativos inferiores (Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, 2021).

En relación con lo anterior, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2021) reporta que en 2020 en México se registraron 1.2 millones de docentes de educación básica, de los cuales 878 mil corresponden a mujeres (69.9 %) y 378 mil a hombres (30.1 %). Estas cifras bien podrían reflejar la persistencia de los estereotipos de género al elegir una carrera. En efecto, como lo confirman Pinzón Varilla (2016) y Pérez Pulido et al. (2021), las mujeres tienden a orientarse hacia profesiones que típicamente se asocian con tareas del cuidado de los otros, priorizando la realización personal y no necesariamente el ingreso económico o reconocimiento.

Otro dato importante es que 97 % de las y los participantes se titularon, lo cual indica que las unidades académicas del Creson tienen un alto nivel de titulación. Esta tendencia se ha mantenido, como se vio en el estudio de Trujillo Llanez (2011), donde 96 % de las personas que egresaron de la ENEF entre 2006 y 2008 cumplieron con este procedimiento. Cabe señalar que el nivel de titulación de las escuelas normales y las UPN sonorenses está por encima de otras Instituciones de Educación Superior Públicas (IESP) de la región. Ejemplos de ellos son la Universidad Estatal de Sonora (UES), en la cual 52.4 % del alumnado se tituló (UES, 2021), y la Universidad de Sonora (UNISON), en donde 86.5 % fue por la misma vía (Moreno Borchardt et al., 2021).

Trayectoria escolar

La opción de titulación más popular entre las y los graduados fue la tesis de investigación con 52.6 %; seguida del informe de prácticas, con 20.2 %; y el documento recepcional, con 16.8 %. Este dato es diferente al reportado por la UNISON, pues sólo 10.5 % de quienes se titularon lo hicieron por medio de tesis y examen profesional, mientras que 66.6 % se tituló con el Examen General de Egreso de Licenciatura (EGEL) o por promedio (Moreno Borchardt et al., 2021). Ante este panorama, sería conveniente que la institución diseñe y active un repositorio digital institucional para que los trabajos de titulación puedan consultarse con facilidad. Con ello se podría lograr un mayor impacto, puesto que este tipo de material académico estaría disponible para su consulta inmediata.

En la investigación destaca que sólo 27 % de las y los graduados cuenta con cédula profesional, en tanto que una mayoría de 73 % no ha realizado este trámite. Por lo anterior, se considera necesario trabajar en conjunto con la Coordinación General de Registro, Certificación y Servicios a Profesionistas para diseñar una ruta que permita que el proceso de titulación esté ligado al trámite de cédula profesional.

Continuación de la formación

La mitad de las y los egresados, lo que equivale a 134 personas, continuó con otro tipo de estudios, como una licenciatura diferente –aunque en menor medida–. Específicamente, 49.6 % de la muestra siguió su educación en posgrado, ya sea con una especialidad (1 %), una maestría (49 %) o un doctorado (11 %)⁴. Estas cifras representan un incremento importante con respecto al estudio de egresados de las escuelas normales realizado por Castillo Ochoa et al. (2007), en el cual 24.3 % contaba con una maestría. Sobre este punto, cabe señalar que en el trabajo de Esquivel Alcocer y Rojas Cáceres (2005) –quienes encuestaron a 63 estudiantes de un posgrado en educación– encontraron que había dos motivos principales por los cuales las y los alumnos decidieron ingresar al posgrado. El primero de ellos se relaciona con superarse. Esto significa que optaron por esta preparación para sentir satisfacción con lo que hacen y para percibirse como docentes autosuficientes. El segundo motivo se dirige hacia el conocimiento, puesto que el alumnado busca comprender más sobre el fenómeno educativo, desea aprender nuevos aspectos de su carrera, mejorar sus técnicas para impartir clases o hacer investigación; en sí, busca una mejor capacitación general para su desempeño laboral.

Por otra parte, es importante mencionar que existen algunos factores entre las y los integrantes sin estudios posteriores a la licenciatura que les han impedido continuar su educación en un grado académico más alto. En la lista se refieren a la falta de recursos económicos, así como de tiempo debido a su trabajo actual. Aunado a esto, enfatizan que cursar un posgrado tampoco modificaría su ingreso económico. Por lo tanto, sería beneficioso ofrecer una mayor diversidad de modalidades y alternativas en programas de posgrado que permitan a las y los egresados avanzar en su formación.

Trayectoria laboral

Al preguntar a las y los encuestados si contaban con empleo al momento de contestar la encuesta, 90.7 % respondió que sí, mientras que 9.3 % contestó que no tenía. Este dato refleja una empleabilidad más alta entre las y los egresados de las unidades académicas del Creson, ya que es un poco superior al de la UNISON, en la cual se encontró “que 85 % se clasificó como económicamente activo, es decir, ocupados o en la búsqueda de un empleo” (Moreno Borchardt et al., 2021, p. 43).

En adición a lo expuesto, 70.9 % del alumnado respondió que hay total coincidencia entre sus estudios realizados y su empleo actual. En este sentido, resulta interesante el contraste con las otras universidades abordadas. En el caso de la UNISON, “65.8 % indicó una alta coincidencia del empleo con el programa estudiado” (Moreno Borchardt et al., 2021, p. 69), a diferencia del 53.5 % reportado por integrantes de la Universidad Estatal de Sonora (UES). Esto podría ser un parámetro de la amplitud y diversidad en la oferta educativa que la UNISON y la UES ofrecen, en tanto que todos los programas de licenciatura del Creson se especializan en formar profesionales de la educación.

Entre quienes informaron contar con empleo, se encontró que la mayoría (93.8 %) trabajaba dentro del campo educativo; específicamente, 88.6 % de las y los graduados se desempeñaba en un puesto docente, 1.4 % como personal directivo de una institución educativa y el restante 2.5 % se ocupaba en otro tipo de puesto administrativo de una escuela. Además, 54.7 % del alumnado empleado reportó que tenía una plaza de base, y 23.9 % una plaza por interinato. Es pertinente mencionar que el número de las y los graduados con plaza de base se redujo 11.1 %, a diferencia del aumento de 10.4 % de quienes contaban con una plaza por interinato. En retrospectiva con la investigación de Castillo Ochoa et al. (2007) realizada a generaciones graduadas entre 2001 y 2004, se podría deducir que ha habido afectaciones en la estabilidad laboral de las y los profesionales de la educación.

Con respecto al tipo de institución donde laboran las y los integrantes del estudio, se encontró que 83 % ejerce en una institución pública, 14 % en una privada y 3 % en al menos una pública y una privada. Asimismo, se obtuvo que 72 % trabaja en un contexto urbano y 28 % en uno rural.

En cuanto a los salarios que perciben las y los participantes empleados, se encontró que 26.5 % recibe un salario mensual neto que oscila entre 6 000 MXN y 9 999 MXN, y 40.9 % reportó un salario mensual neto entre 10 000 MXN y 13 999 MXN. Estos datos son comparables con el ingreso mensual promedio para trabajadores formales en Sonora, el cual asciende a 8 121 MXN en el cuarto trimestre de 2022, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2022). No obstante, al preguntar a las y los graduados sobre el nivel de satisfacción respecto a su ingreso y prestaciones, sólo 21 % dijo estar satisfecho o muy satisfecho, mientras que 34 % indicó sentirse poco satisfecho o insatisfecho.

Finalmente, en torno a la trayectoria laboral se encontró que 50.6 % de las y los egresados empleados trabaja entre 21 y 30 horas semanales, esto a diferencia de integrantes de la UNISON, quienes laboran un promedio de 42.6 horas en el mismo lapso (Moreno Borchardt et al., 2021). A pesar de lo significativos que resultan estos

⁴ Hay egresados que estudiaron más de un tipo de posgrado.

datos, es necesario recalcar que en el reporte consultado no se especifica si las horas laboradas por las y los graduados de las unidades académicas del Creson corresponden sólo a sus horarios de trabajo o si además tomaron en cuenta las horas laboradas fuera de la escuela. Esto se considera relevante, ya que actividades como la planeación, la preparación de materiales, la calificación de tareas, la atención a padres de familia, entre otras, suelen realizarse en horas adicionales.

CONCLUSIONES

En resumen, en este estudio cuantitativo, no exploratorio y descriptivo se utilizó un cuestionario digital, el cual se aplicó a las y los estudiantes egresados de las unidades académicas del Creson en los años 2018, 2019 y 2020, mediante formularios de Google®. Lo anterior, con el fin de suministrar información que permitiera evaluar la calidad de la oferta educativa del Creson para fortalecerla, así como para contribuir con la toma de decisiones eficaces que beneficien a estudiantes y empleadores. Esto, a su vez, se realiza con el propósito de facilitar la inserción laboral de las y los graduados.

Dentro de los hallazgos de esta indagatoria, se encontró que la mayoría del estudiantado de las unidades académicas del Creson tiene un alto índice de titulación, y que más de la mitad de éste se obtuvo mediante la defensa de tesis. Sin embargo, esta institución carece de un repositorio digital institucional en la actualidad, por lo que establecer un espacio para este fin podría contribuir a que los trabajos de titulación realizados tengan mayor alcance e impacto. Se descubrió que sólo 27 % de las y los graduados cuentan con cédula profesional, por ello es necesario que el Creson trabaje en conjunto con la Coordinación General de Registro, Certificación y Servicios a Profesionistas para trazar una ruta que facilite dicho trámite.

Referente a la formación continua, los datos indican un incremento significativo en el número de estudiantes de maestría, puesto que se pasó de 24.3 % en el estudio de egresados de escuelas normales elaborado por Castillo Ochoa et al. (2007), a 49 % en el trabajo presente. Esto representa una oportunidad para que el Creson amplíe y consolide una oferta de programas de doctorado, ya que de acuerdo con la reforma a su Decreto de Creación, el Creson tiene entre sus atribuciones “impartir estudios de licenciatura y posgrado, en todas sus modalidades, para la formación y especialización de docentes de educación obligatoria y normal, los cuales podrán estar dirigidos a disciplinas específicas del conocimiento” (Gobierno del Estado de Sonora, 2017, p. 3).

Los datos también dan cuenta de que las y los graduados de las unidades académicas adscritas al Creson se posicionan con rapidez en el campo laboral, en especial en puestos docentes de instituciones educativas públicas, para los cuales se formaron a lo largo de cuatro años. Esto refleja un panorama nacional, ya que conforme

con el Observatorio Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2023), entre las diez carreras con mayor número de ocupados se encuentran las relacionadas con la formación docente para educación básica, las cuales –además– tienen un alto porcentaje de coincidencia entre la preparación académica y la actividad laboral desempeñada. Específicamente, una mayoría de 70.9 % del alumnado reportó una total coincidencia entre sus estudios de licenciatura y el empleo desempeñado. No obstante, se encontró que hay un bajo nivel de satisfacción entre las y los graduados respecto a sus ingresos y prestaciones.

En cuanto a sugerencias para futuras investigaciones, es importante considerar el diseño de un instrumento específico para las y los graduados de los planteles y sub-sedes de la UPN, puesto que existen diferencias entre los programas ofertados. Una de ellas es que los programas de licenciatura de las escuelas normales están diseñados para formar docentes, mientras que los de la UPN, como la Licenciatura en Intervención Educativa, están creados para formar profesionales de la educación. Se propone continuar recabando datos de manera periódica, así como abordar el seguimiento de las y los egresados desde un enfoque cualitativo, en concordancia con la sugerencia de Aguilar Carrillo et al. (2018). Las y los autores recomiendan los grupos focales como técnica de investigación, debido a que posibilitan la obtención de una “mayor cantidad y variedad de respuestas que pueden enriquecer la información respecto de un tema, enfocar mejor una investigación o ubicar más fácilmente un producto y obtener ideas para desarrollar estudios ulteriores” (p. 43).

Por último, se considera necesario conocer las percepciones de empleadores sobre el desempeño de las y los egresados para contrastarlas con los planes de estudio que conforman la oferta educativa del Creson.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar Carrillo, E., Linares Jáuregui, F., Ríos Pérez, J. L., Ruiz Flores, C., Ruiz Flores, L., Jaramillo Ríos, S. S., González Vargas, Y., Herrera Rentería, I., Córdova López, R., López Neri, E., Pérez Castañeda, M., Pérez Flores, C. y Castro Granados, D. (2018). Propuesta metodológica para el seguimiento a egresados de las IES acreditadas por FIMPES. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 20(1-2), 39-49. <https://shorturl.at/cmINR>
- Aldana de Becerra, G. M., Morales González, F. A., Aldana Reyes, J. E., Sabogal Camargo, F. J. y Ospina Alfonso, A. R. (2008). Seguimiento a egresados: su importancia para las instituciones de educación superior. *Teoría y praxis investigativa*, 3(2), 61-65. <https://shorturl.at/cLMQ7>
- Caicedo, Y., Velasco, D. S., Beltrán Rodríguez, F., Villaquirán, J. P. y Gómez Arango, O. (2019). Perfil de los egresados del programa de administración de empresas

de la UNAD su situación laboral frente a la oferta de trabajo existente en la ciudad de Popayán. En S. R. Mondragón Arévalos y M. Avendaño Avendaño (eds.), *Impacto de la innovación y la gestión de las organizaciones* (pp. 402–431). Sello Editorial UNAD.

Campos Ríos, G. (2003). Implicaciones del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de educación*, 33(2), 1-9. <https://doi.org/10.35362/rie3323003>

Cañibano, C. y Potts, J. (2019). Toward an Evolutionary Theory of Human Capital. *Journal of Evolutionary Economics*, 29, 1017-1035. <https://doi.org/10.1007/s00191-018-0588-y>

Castillo Morales, A. y González Robles, R. O. (1998). Metodología estadística para la realización de estudios de egresados en una institución de educación superior. En Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ed.), *Esquema básico para estudios de egresados en educación superior: propuesta* (pp. 53-112). Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

Castillo Ochoa, E. y Barrientos López, D. C. (2009). *Investigación educativa: seguimiento de egresados en las Escuelas Normales del Estado de Sonora*. Secretaría de Educación y Cultura; Universidad de Sonora; Centro Pedagógico del Estado de Sonora.

Castillo Ochoa, E., Barrientos López, D. C. y Ramírez Camberos, G. A. (2007). *Investigación educativa en las Escuelas Normales del Estado de Sonora: práctica docente y seguimiento de egresados*. Universidad de Sonora; Centro Pedagógico del Estado de Sonora.

Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora. (2022). Programa Institucional. Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora 2022-2027. <https://shorturl.at/wyGRW>

Escofet, A., Folgueiras, P., Luna, E. y Palou, B. (2016). Elaboración y validación de un cuestionario para la valoración de proyectos de aprendizaje-servicio. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 21(70), 929-949. <https://shorturl.at/nj278>

Esquivel Alcocer, L. A. y Rojas Cáceres, C. A. (2005). Motivos de estudiantes de nuevo ingreso para estudiar un posgrado en educación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 36(5), 1-14. <https://doi.org/10.35362/rie3652797>

- Galiakberova, A. A. (2019). Conceptual Analysis of Education Role in Economics: The Human Capital Theory. *Journal of History Culture and Art Research*, 8(3), 410-421. <https://doi.org/10.7596/taksad.v8i3.2256>
- Gobierno del Estado de Sonora. (2017, 11 de diciembre). Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora con fecha 11 de diciembre de 2017 [boletín no. 47]. Secretaría de Gobierno - Dirección General del Boletín Oficial y Archivo del Estado. <https://shorturl.at/bFRV4>
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Cultura y la Ciencia.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021, 13 de mayo). Estadísticas a propósito del día del maestro (15 de mayo) [comunicado de prensa no. 278-21]. <https://shorturl.at/aoQW6>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad (datos de 2022). <https://shorturl.at/itBEY>
- Kim, C. (2010). Looking for a “Better” Job: Job Characteristics and On-the-Job Search among the Employed in the Metropolitan Labor Market. *Journal of Applied Social Science*, 4(1), 44-63. <https://doi.org/10.1177/193672441000400105>
- Martínez Sánchez, I. y González González, D. (2018). Instrumentos cuantitativos. En M. C. Domínguez Garrido, M. C. Medina Domínguez, R. González Fernández y López Gómez (coords.), *Metodología de investigación para la educación y la diversidad* (pp. 5-22). Universidad Nacional de Educación a Distancia Editorial.
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302. <https://shorturl.at/bkqxF>
- Moreno Borchardt, K. Y., López Montes, K. M. y Montaña Molina, A. P. (2021). Estudio de egresados de la Universidad de Sonora 2021. Universidad de Sonora. <https://shorturl.at/jrFJL>
- Observatorio Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2023). Carreras con mayor número de ocupados. Gobierno de México. <https://shorturl.at/cefNV>

- Pérez Pulido, I., Macías González, G. G. y Caldera Montes, J. F. (2021). Motivos de elección de carreras universitarias por parte de estudiantes de bachillerato en México: un estudio comparativo desde una perspectiva de género. *Brazilian Journal of Education, Technology and Society*, 14, 87-98. <https://doi.org/10.14571/brajets.v14.se1.2021>
- Pinzón Varilla, L. (2016). Romper estereotipos de género en la identidad profesional docente: una propuesta de paz. *Educación y Ciudad*, 31, 71-81. <https://doi.org/10.36737/01230425.v.n31.2016.1610>
- Prakhov, I. (2021). The Determinants of Expected Returns on Higher Education in Russia: A Human Capital Theory Approach. *Higher Education Quarterly*, 75(2), 302-320. <https://doi.org/10.1111/hequ.12281>
- Quiroz Campas, C. Y., López Arellano, J. R., Vega Arellano, A. H. y Galván Corral, A. (2023). Impacto del COVID-19 en la calidad de vida de profesores universitarios de Sonora y Sinaloa (México). *Cuadernos de Geografía: Revista Colombiana de Geografía*, 32(2), 475-491. <https://doi.org/10.15446/rcdg.v32n2.105358>
- Sadler, G. R., Lee, H. C., Lim, R. S. H. y Fullerton, J. (2010). Research Article: Recruitment of hard-to-reach Population Subgroups via Adaptations of the Snowball Sampling Strategy. *Nursing & Health Sciences*, 12(3), 369-374. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2010.00541.x>
- Soto Medina, Y. G., Tequida López, M. L. y Monge Urquijo, P. M. (2019, 18-22 de noviembre). Seguimiento de egresados: el caso de una Escuela Normal de Sonora [ponencia]. XV Congreso Nacional de Investigación Educativa, Acapulco, México. <https://shorturl.at/jGKTV>
- Subsecretaría de Educación Superior. (2012). Orientaciones académicas para la selección y diseño de cursos optativos. Secretaría de Educación Pública. <https://shorturl.at/uvFO7>
- Thurow, L. C. (1972). Education and Economic Equality. *The Public Interest*, 28, 66-81. <https://shorturl.at/fqzB0>
- Trujillo Llanez, G. I. (2011). Estudio de Egresados de una Escuela Normal de Educación Física, Plan 2002 tesis de maestría, Instituto Tecnológico de Sonora]. Sistema de Información Bibliotecario del Instituto Tecnológico de Sonora. <https://shorturl.at/tFMP3>
- Universidad Estatal de Sonora. (2021). Estudio de Egresados 2021 [presentación de diapositivas]. Archivos Universidad Estatal de Sonora. <https://shorturl.at/gntU9>
-