



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DE AGUASCALIENTES**

**CENTRO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN**

**TESIS**

**TRAYECTORIAS DE EGRESADOS DE MÁQUINAS HERRAMIENTAS,  
CONALEP, AGUASCALIENTES, MÉXICO**

**PRESENTA**

**Juan Carlos Díaz Guevara**

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**

**TUTOR**

**Dr. Salvador Camacho Sandoval**

**COMITÉ TUTORIAL**

**Dra. Victoria Eugenia Gutiérrez Marfileño**

**Dr. Héctor Manuel Rodríguez Figueroa**

**Aguascalientes, Aguascalientes, 8 de noviembre de 2021**

Fecha de dictaminación dd/mm/aaaa: 11 de noviembre de 2021

**NOMBRE:** Juan Carlos Díaz Guevara **ID** 281425

**PROGRAMA:** Maestría en Investigación Educativa **LGAC (del posgrado):** Instituciones y actores de educación media superior y superior

**TIPO DE TRABAJO:** ( X ) Tesis ( ) Trabajo Práctico

**TÍTULO:** TRAYECTORIAS DE EGRESADOS DE MÁQUINAS HERRAMIENTAS, CONALEP, AGUASCALIENTES, MÉXICO

**IMPACTO SOCIAL (señalar el impacto logrado):** La tesis permite conocer el tránsito de los estudiantes de CONALEP a la vida laboral, analizando sus trayectorias y el impacto de la escuela en sus trabajos; de esta manera se generó conocimiento que permite ayudar a la definición de políticas educativas que faciliten el paso de la escuela al trabajo y de políticas públicas que se enfoquen en mejorar las condiciones del empleo juvenil dentro del estado de Aguascalientes.

**INDICAR SI NO N.A. (NO APLICA) SEGÚN CORRESPONDA:**

INDICAR	SI	NO	N.A. (NO APLICA)	SEGÚN CORRESPONDA:
<b>Elementos para la revisión académica del trabajo de tesis o trabajo práctico:</b>				
SI				El trabajo es congruente con las LGAC del programa de posgrado
SI				La problemática fue abordada desde un enfoque multidisciplinario
SI				Existe coherencia, continuidad y orden lógico del tema central con cada apartado
SI				Los resultados del trabajo dan respuesta a las preguntas de investigación o a la problemática que aborda
SI				Los resultados presentados en el trabajo son de gran relevancia científica, tecnológica o profesional según el área
SI				El trabajo demuestra más de una aportación original al conocimiento de su área
SI				Las aportaciones responden a los problemas prioritarios del país
SI				Generó transferencia del conocimiento o tecnológica
SI				Cumple con la ética para la investigación (reporte de la herramienta antiplagio)
<b>El egresado cumple con lo siguiente:</b>				
SI				Cumple con lo señalado por el Reglamento General de Docencia
SI				Cumple con los requisitos señalados en el plan de estudios (créditos curriculares, optativos, actividades complementarias, estancia, predoctoral, etc)
SI				Cuenta con los votos aprobatorios del comité tutorial, en caso de los posgrados profesionales si tiene solo tutor podrá liberar solo el tutor
N.A.				Cuenta con la carta de satisfacción del Usuario
SI				Coincide con el título y objetivo registrado
SI				Tiene congruencia con cuerpos académicos
SI				Tiene el CVU del Conacyt actualizado
N.A.				Tiene el artículo aceptado o publicado y cumple con los requisitos institucionales (en caso que proceda)
<b>En caso de Tesis por artículos científicos publicados</b>				
N.A.				Aceptación o Publicación de los artículos según el nivel del programa
N.A.				El estudiante es el primer autor
N.A.				El autor de correspondencia es el Tutor del Núcleo Académico Básico
N.A.				En los artículos se ven reflejados los objetivos de la tesis, ya que son producto de este trabajo de investigación.
N.A.				Los artículos integran los capítulos de la tesis y se presentan en el idioma en que fueron publicados
N.A.				La aceptación o publicación de los artículos en revistas indexadas de alto impacto

Con base en estos criterios, se autoriza se continúen con los trámites de titulación y programación del examen de grado:

Sí   X  

No       

**FIRMAS**

A

\* NOMBRE Y FIRMA DEL CONSEJERO SEGÚN LA LGAC DE ADSCRIPCIÓN:

Dra. Victoria Eugenia Gutiérrez Marfileño

NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO TÉCNICO:

Dr. Daniel Eudave Muñoz

\* En caso de conflicto de intereses, firmará un revisor miembro del NAB de la LGAC correspondiente distinto al tutor o miembro del comité tutorial, asignado por el Decano

Revisó:

Dr. Alfredo López Ferreira

NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO:

Autorizó:

Mtra. María Zapopan Mejía Caldera

NOMBRE Y FIRMA DEL DECANO:

**Nota: procede el trámite para el Depto. de Apoyo al Posgrado**

En cumplimiento con el Art. 105C del Reglamento General de Docencia que a la letra señala entre las funciones del Consejo Académico: .... Cuidar la eficiencia terminal del programa de posgrado y el Art. 105F las funciones del Secretario Técnico, llevar el seguimiento de los alumnos.



**MTRA. MARÍA ZAPOPAN TEJEDA CALDERA**  
**DECANA DEL CENTRO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**  
**P R E S E N T E**

Por medio del presente, como **Miembros del Comité Tutorial** designado del estudiante **JUAN CARLOS DÍAZ GUEVARA** con ID 281425, quien realizó la tesis titulada: **TRAYECTORIAS DE EGRESADOS DE MÁQUINAS HERRAMIENTAS, CONALEP, AGUASCALIENTES, MÉXICO**, un trabajo propio, innovador, relevante e inédito y con fundamento en el Artículo 175, Apartado II del Reglamento General de Docencia, damos nuestro consentimiento de que la versión final del documento ha sido revisada y las correcciones se han incorporado apropiadamente, por lo que nos permitimos emitir el **VOTO APROBATORIO**, para que él pueda proceder a imprimirla así como continuar con el procedimiento administrativo para la obtención del grado.

Ponemos lo anterior a su digna consideración y sin otro particular por el momento, le enviamos un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**  
**"Se Lumen Proferre"**

**Aguascalientes, Ags., a 8 de noviembre de 2021.**

**Dr. Salvador Camacho Sandoval**  
**Tutor de tesis**

**Dra. Victoria Eugenia Gutiérrez Marfileño**  
**Asesor de tesis**

**Dr. Héctor Manuel Rodríguez Figueroa**  
**Asesor de tesis**

c.c.p.- Interesado  
c.c.p.- Secretaría Técnica del Programa de Posgrado

### **Agradecimientos**

Gracias al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por haberme apoyado económicamente durante los dos años de mi maestría. Igualmente, agradezco a mis padres, Carlos Hernán Díaz Mariscal y Nelly Guevara Ramírez por toda la confianza depositada para hacer este viaje. A Alma Cristina Razo Ruvalcaba y Luisa Margarita Daza Maestre por sus constantes lecturas y aportes, sin los cuales no hubiera podido avanzar. A mi hermano Héctor Hernán Díaz Guevara, por todas las discusiones que me ayudaron a profundizar mi sentido crítico.

También a todos los profesores de la Maestría en Investigación Educativa de la Universidad Autónoma de Aguascalientes por haberme orientado durante el proceso de formación, especialmente a mi director de tesis, Salvador Camacho Sandoval, a Victoria Eugenia Gutiérrez Marfileño y a María Guadalupe Pérez Martínez; así mismo a Elsa del Socorro Ramírez por toda su colaboración.

**Dedicatoria**

A Cristina Razo, por su apoyo incondicional.

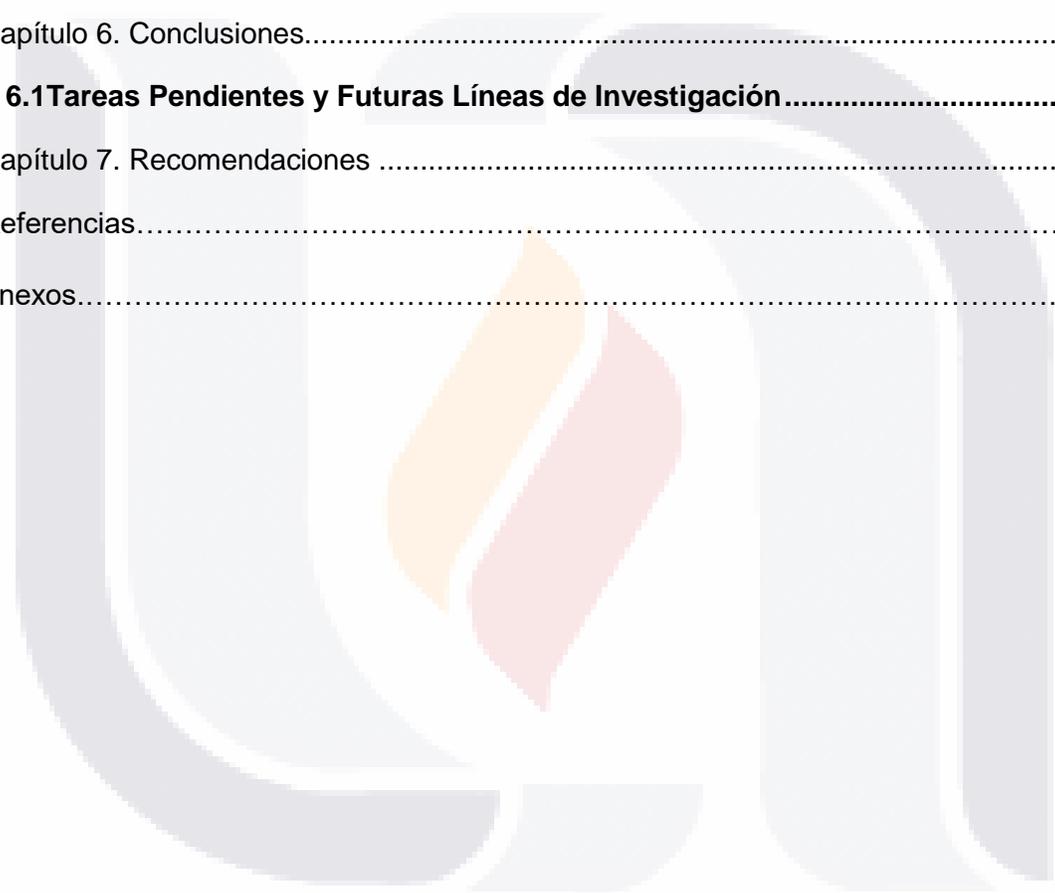


## Índice general

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción.....	8
Capítulo 1. Planteamiento del problema.....	10
<b>1.1 Problematicación</b> .....	<b>10</b>
<b>1.2 Justificación</b> .....	<b>16</b>
<b>1.3 Antecedentes</b> .....	<b>18</b>
<b>1.4 Preguntas de Investigación</b> .....	<b>21</b>
1.4.1 Pregunta General .....	21
1.4.1.1 Preguntas Particulares .....	22
Capítulo 2. Referentes contextuales y teóricos.....	23
<b>2.1 Marco Normativo</b> .....	<b>23</b>
2.1.1 Leyes y Planes de Educación de EMS y CONALEP .....	23
<b>2.2. Marco Contextual</b> .....	<b>27</b>
2.2.1 El CONALEP en la EMS Nacional: Eficiencia Terminal y Situación de Egresados .....	27
2.2.2. Descripción General de los Egresados de EMS y CONALEP.....	29
2.2.3 Descripción General de Egresados de CONALEP.....	31
2.2.4 Conalep y el Sistema Ocupacional de Aguascalientes .....	33
<b>2.3 Marco Conceptual</b> .....	<b>34</b>
2.3.1 Vinculación Escuela-Trabajo .....	35
2.3.2 Estudios de Trayectorias .....	36
2.3.3 Categorías de los Factores de Influencia.....	39
2.3.3.1 Perfil Sociodemográfico.....	41
2.3.3.2 Relaciones Personales.....	42
2.3.3.3 Capital Cultural.....	44
2.3.3.4Expectativas.....	46
2.3.3.5Formación.....	47
2.3.4 Categorías de los factores de influencia .....	48
2.3.4.1 Inserción Laboral.....	48
2.3.4.2 Condiciones Laborales.....	49

2.3.4.3 Satisfacción Laboral.....	51
2.3.4.4 Correspondencia entre Estudios y Trabajo.....	52
Capítulo 3. Diseño Metodológico.....	54
<b>3.1 Tipo de Estudio .....</b>	<b>54</b>
<b>3.2 Unidades de Observación y Participantes .....</b>	<b>55</b>
<b>3.3 Técnicas de Obtención de Información y Diseño del Instrumento.....</b>	<b>57</b>
3.3.1 Validación.....	58
<b>3.4 Consideraciones Éticas.....</b>	<b>59</b>
Capítulo 4. Resultados .....	61
<b>4.1 Aplicación.....</b>	<b>61</b>
<b>4.2 Modelo de Análisis.....</b>	<b>62</b>
4.2.1 Tabla de Categorías.....	63
<b>4.3 Egresados.....</b>	<b>70</b>
4.3.1 Perfil Sociodemográfico de Egresados.....	70
4.3.2 Redes Personales de Egresados .....	73
4.3.3 Formación dentro del CONALEP .....	76
4.3.4 Capital Cultural de los Egresados.....	78
4.3.5 Expectativas de los Egresados.....	80
4.3.6 Tiempo de Inserción Laboral .....	81
4.3.7 Condiciones Laborales de los Egresados.....	83
4.3.8 Satisfacción Laboral .....	85
4.3.9 Correspondencia entre Estudios y Trabajo.....	87
<b>4.4 Docentes.....</b>	<b>89</b>
4.4.1 Planteles CONALEP.....	89
4.4.2 Formación Ofrecida a los Egresados.....	92
4.4.3 Aspectos de Contratación de los egresados.....	94
4.4.4 La Inserción Laboral de los Egresados.....	97
4.4.5 Relaciones Personales de los Egresados.....	99
<b>4.5 Directivos.....</b>	<b>101</b>
4.5.1 CONALEP y Vinculación .....	101
4.5.2 Planteles CONALEP.....	104

4.5.3 Aspectos de Contratación .....	107
4.5.4 Inserción Laboral de los Egresados.....	110
4.5.5 Relaciones Personales de los Egresados desde los Directivos .....	113
Capítulo 5. Discusión .....	115
<b>5.1 Respuesta a Pregunta General.....</b>	<b>115</b>
5.1.1 Relación entre los Factores de Impacto .....	120
<b>5.2 Respuestas a Preguntas Particulares.....</b>	<b>123</b>
Capítulo 6. Conclusiones.....	130
<b>6.1Tareas Pendientes y Futuras Líneas de Investigación.....</b>	<b>134</b>
Capítulo 7. Recomendaciones .....	136
Referencias.....	139
Anexos.....	149



**Índice de tablas**

**Tabla 1.** Niveles de calidad de empleo por escolaridad, 2019.....13

**Tabla 2.** Niveles de calidad de trabajo por grupos de edad, 2019.....13

**Tabla 3.** Niveles de calidad de trabajo por sexo (2019).....14

**Tabla 4.** Niveles de calidad de empleo por ocupación (2019).....15

**Tabla 5.** Eficiencia terminal en EMS, bachilleratos propedéuticos y CONALEP.....28

**Tabla 6** Eficiencia terminal en EMS y CONALEP Aguascalientes.....28

**Tabla 7** Eficiencia terminal por planteles CONALEP Aguascalientes.....29

**Tabla 8** Medio de obtención de empleo de egresados de EMS.....31

**Tabla 9** Características de los egresados.....55

**Tabla 10** Características de los directivos.....56

**Tabla 11** Características de los docentes.....57

**Tabla 12** Categorías para instrumento de egresados.....64

**Tabla 13** Categorías de instrumento de directivos.....66

**Tabla 14** Categorías de instrumento de docentes.....68

**Tabla 15** Perfil sociodemográfico de los egresados.....72

**Tabla 16** Relaciones personales de los egresados.....75

**Índice de figuras**

**Figura 1** Inserción laboral de los egresados de CONALEP.....32

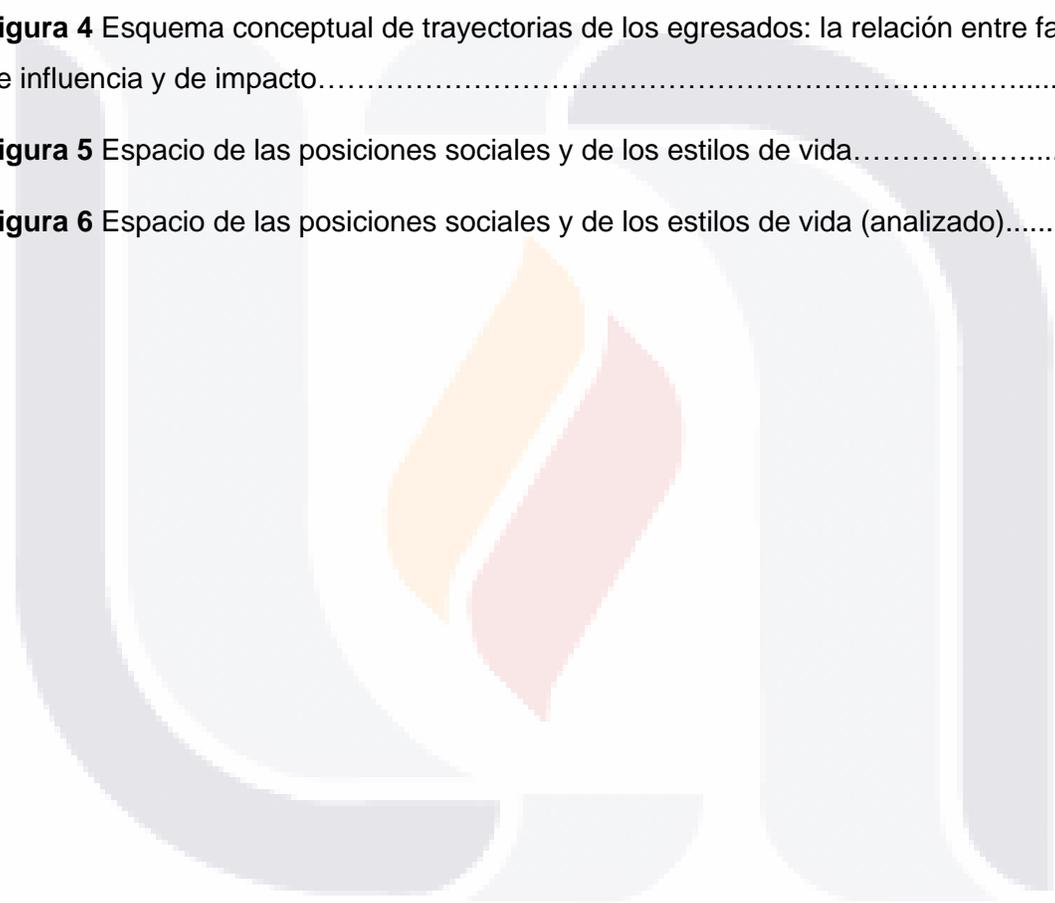
**Figura 2** Medios para obtención de empleo.....33

**Figura 3** Tipos de trayectorias.....39

**Figura 4** Esquema conceptual de trayectorias de los egresados: la relación entre factores de influencia y de impacto.....40

**Figura 5** Espacio de las posiciones sociales y de los estilos de vida.....45

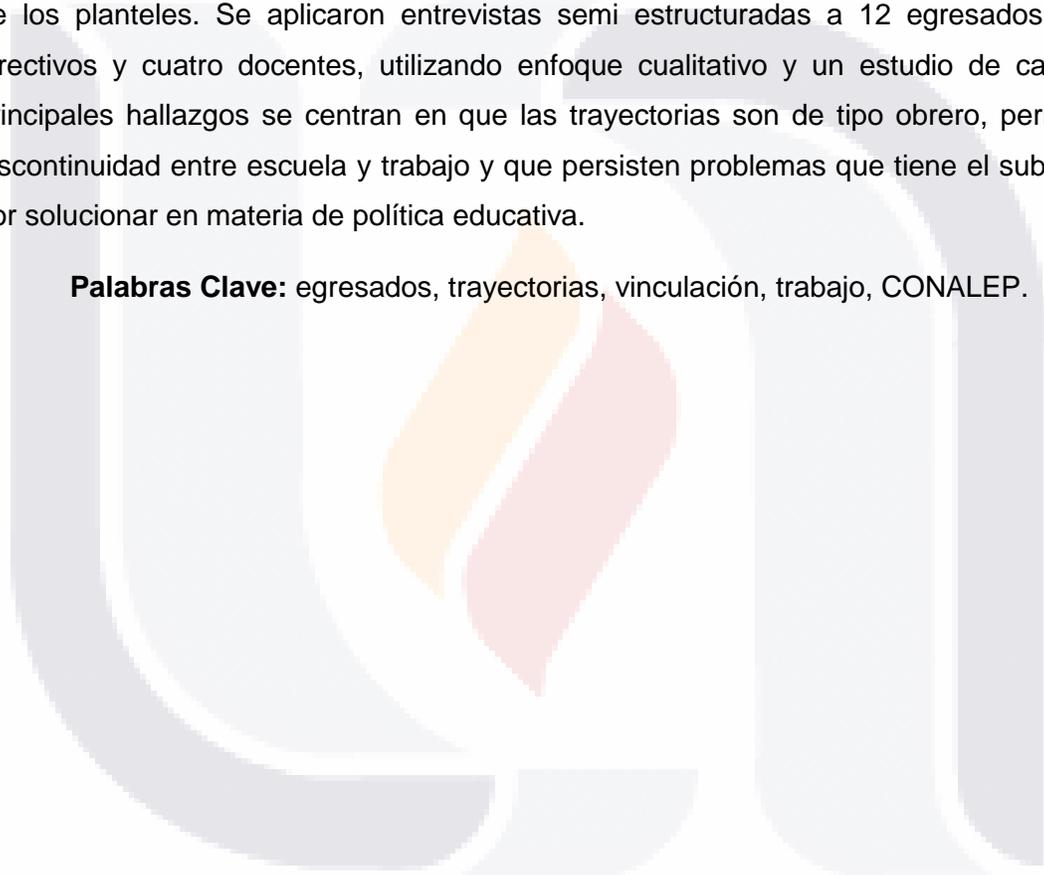
**Figura 6** Espacio de las posiciones sociales y de los estilos de vida (analizado).....118



## Resumen

Esta investigación se centra en el estudio de trayectorias de los egresados de la carrera de Máquinas Herramientas de diferentes generaciones del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) en Aguascalientes. Se revisa el perfil sociodemográfico, el capital cultural y las redes personales, así como el proceso de inserción laboral de los egresados y la correspondencia entre escuela y trabajo; de igual forma se estudia el trabajo de vinculación realizado por la escuela y las condiciones físicas de los planteles. Se aplicaron entrevistas semi estructuradas a 12 egresados, cuatro directivos y cuatro docentes, utilizando enfoque cualitativo y un estudio de caso. Los principales hallazgos se centran en que las trayectorias son de tipo obrero, permanece discontinuidad entre escuela y trabajo y que persisten problemas que tiene el subsistema por solucionar en materia de política educativa.

**Palabras Clave:** egresados, trayectorias, vinculación, trabajo, CONALEP.



### Abstract

This research focuses on the trajectory of graduates, from different generations, by the National College of Technical Professional Education (Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica-CONALEP), on the career of Machine Tools, in the state of Aguascalientes. This thesis studies sociodemographic profile, cultural capital, personal networks, the process of job placement in graduates and the relationship between school and work. Furthermore, it examines the school bonding made by CONALEP and the physical conditions of the campus. It was applied semi structured interviews to 12 graduates, 4 authorities and 4 teachers, using a qualitative focus and a study of case. The main findings indicate that trajectories of the graduates are trajectories of working-class people, there remains a lack of relationship between school and work and also some problems persist in education policy.

**Keywords:** graduates, trajectories, work, school bonding, CONALEP

## Introducción

Aunque el trabajo ocupa gran parte de la vida del ser humano parece existir un olvido de esta dimensión dentro de las ciencias sociales, ya que sobre todo son la sociología y la economía las que han profundizado en su estudio; sin embargo, los aportes en materia de investigación educativa al estudio del trabajo cobraron importancia en las últimas décadas por su capacidad de contribuir a la discusión de la relación entre educación y empleo, así como a la formulación y reorganización de políticas educativas que faciliten mejor la comunicación entre estos dos campos que, por momentos, parecen estar enfrentados.

Otro elemento importante es que la cuestión juvenil merece atención específica: cada vez más jóvenes egresan de los bachilleratos con panoramas sociales inciertos, con situaciones laborales precarias y escasas oportunidades educativas. Esta situación puede ser igual para jóvenes egresados de bachilleratos generales o técnicos, sin embargo, la preocupación que atañe a esta tesis de grado es la de los bachilleratos técnicos, donde al parecer por su estrecha relación con la industria debería existir una situación diferente.

En una exploración detenida sobre investigaciones que tuvieron como objetivo conocer la realidad de los jóvenes egresados de bachilleratos técnicos en Aguascalientes, no se encontró estudio alguno, por lo que este trabajo pretende ser un aporte significativo al conocimiento de un aspecto del subsistema del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP). Conocer parte de la formación y trayectoria laboral de los egresados también favorece la comprensión de otros actores educativos y de los retos que como institución tiene que afrontar. CONALEP, a través de los años, se ha constituido como una importante opción para los jóvenes egresados de educación media, en el sentido de que los forma para que obtengan una educación técnica que les permita acceder al mundo laboral y, al mismo tiempo, para que, en su caso, puedan ingresar a una institución de educación superior.

México, al igual que otros países en vías de desarrollo, requiere de incrementar y mejorar sus capacidades para fortalecer una economía moderna, que permita el crecimiento económico y el bienestar de la población. Para lograrlo, la educación técnica es importante, puesto que son los jóvenes con una adecuada formación quienes pueden participar y hacer importantes aportaciones a esta gran empresa. Y es precisamente por

esto que se requiere de un conocimiento preciso de lo que ocurre en sus escuelas técnicas, como las de CONALEP para, de esta manera, señalar rutas de mejora.

El cumplimiento de dicha labor exige que existan condiciones objetivas para que los cuadros técnicos puedan desarrollarlas, como es empleo digno y posibilidades reales de emancipación económica, donde los jóvenes y futuros egresados de las escuelas puedan tener calidad de vida.

Muchos son los aspectos que merecen ser estudiados, como la pertinencia y relevancia curricular del subsistema; la formación y desempeño del personal docente y directivo; la infraestructura, equipamiento y material existente en los planteles y, entre otros, la vinculación entre la escuela y el sector productivo. En este caso, se ha elegido investigar la trayectoria de algunos egresados de CONALEP en el estado de Aguascalientes, atendiendo realidades que la configuran, como sus rasgos demográficos, sociales y culturales, así como la preparación que recibieron en la escuela y sus vínculos que tuvieron con el mundo del trabajo.

Para realizar este estudio, en primer lugar, se expone el planteamiento del problema, que cuenta con una justificación, antecedentes, preguntas y objetivos de investigación. Posteriormente, se presenta un apartado que contiene un marco contextual y normativo de leyes y planes gubernamentales, al igual que un marco teórico y de categorías importantes, tales como vinculación escuela trabajo, perfil sociodemográfico, capital cultural relaciones personales, entre otros. En seguida, se expone el apartado metodológico, donde se define el tipo de estudio, las unidades de observación, los participantes involucrados, las técnicas de obtención de datos, el diseño del instrumento, el modelo de análisis y algunas consideraciones éticas que se asumen como propias en la elaboración de dicha investigación. Los siguientes apartados son los relativos propiamente a los resultados y análisis de la información recopilada, para terminar con conclusiones y recomendaciones de mejora. Al final, se da cuenta de las fuentes usadas y un anexo con material elaborado que es referido en el cuerpo del trabajo.

## Capítulo 1. Planteamiento del problema

### 1.1 Problematicación

La Educación Media Superior (EMS) es el nivel anterior a la educación superior y surgió con el propósito de contribuir a la modernización de México y para impartir una formación que permita a los jóvenes desarrollar las habilidades necesarias para ingresar a la educación superior, o bien, para insertarse inmediatamente en el mercado laboral. En 2008 desde que la Secretaría de Educación Pública (SEP) creó el Sistema Nacional de Bachillerato (SNB), como parte fundamental de la Reforma Integral de Educación Media Superior (RIEMS) la EMS se redefinió y clasificó en diferentes modalidades. Por una parte, están los bachilleratos propedéuticos o bachilleratos generales, como por ejemplo la Escuela Nacional Preparatoria (ENP), y por otra, los bachilleratos tecnológicos y los bachilleratos profesionales técnicos, dentro de los cuales sobresalen los Centros de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios (CBTIS) o el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP).

Aunque estas tres modalidades de la Educación Media Superior sirven para acceder a la educación superior, los bachilleratos propedéuticos o generales tienen un nivel de acceso proporcional más alto a la educación superior que los tecnológicos y profesionales técnicos; mientras que estos últimos, por su parte, reportan que se vinculan más con el mundo laboral, como se ve en la Encuesta Nacional de Egresados de la Educación Media Superior (ENILEMS) (Instituto Nacional de Geografía y Estadística [INEGI], 2019).

Esta situación también se observa en la percepción que tienen de su relación con sus escuelas y el trabajo a nivel nacional los egresados de bachilleratos tecnológicos y profesionales técnicos. Según la Encuesta Nacional de Egresados de la Educación Media Superior ENILEMS (INEGI, 2012), en los bachilleratos tecnológicos y profesionales técnicos consideran esta vinculación “cercana” en 48.8% con el mundo laboral, mientras que en los generales, el nivel de percepción de “cercanía” se ubica con 15.9%. Al mismo tiempo, la percepción de los egresados de bachilleratos tecnológicos frente a los aportes que le brindan sus estudios para desempeñar un trabajo es ligeramente superior que en los de tipo general, siendo de un 94.2% y de un 90.7%, respectivamente (INEGI, 2012).

Esta tendencia de percepción de la vinculación entre la escuela y el trabajo se mantiene, por ejemplo, en ENILEMS (INEGI, 2019) pues los egresados de bachilleratos

tecnológicos y profesionales técnicos tienen su percepción de cercanía con el trabajo en 96% mientras los de bachilleratos generales lo ven en 91%.

Además, esta percepción se refleja de manera directa en los niveles de vinculación pues se observa que el 73% de los egresados de CONALEP se vinculó laboralmente al menos en seis meses o menos y que el 57% manifestó trabajar en áreas relacionadas con sus estudios (CONALEP, 2017). Desde luego, el nivel de vinculación está delimitado por los ejes misionales de fortalecer la relación escuela-empresa (CONALEP, 2014), por un currículum específico para cada una de las modalidades y planes de estudio y perfil de egreso diferenciados, así como en el tipo de docentes y las exigencias de infraestructura y equipamiento.

Por estos motivos, aunado a las diferencias sociodemográficas existentes entre el tipo de población que ingresa a la educación técnica y general; siendo la técnica la que cuenta con un perfil sociodemográfico más bajo, atendiendo a la escolaridad de los padres y a la disponibilidad de bienes y servicios de la vivienda (INEGI, 2019); puede hallarse en la literatura que autores como Powel y Solga (2010) sostienen que las posibilidades de acceso a la educación superior se incrementan en los bachilleratos generales más que en las escuelas técnicas, pues estas últimas por el contrario se vinculan con mayor velocidad y facilidad al mercado del trabajo.

Así entonces la escuela CONALEP se muestra como un medio que puede contribuir a mejorar el empleo juvenil y la inserción social, con el mismo nivel de impacto que políticas sociolaborales y de incentivo a la formalización laboral (Morales Ramírez, 2016); por esta razón el actual gobierno de México elaboró el *Programa Sectorial de Educación (PSE)*, 2020-2024 donde se instrumentan medidas concretas para resolver el problema de desempleo general y juvenil, tal como se señala en el apartado de “Estrategias prioritarias y acciones puntuales”. En dicho apartado se puede leer lo siguiente: se logrará “Fortalecer la oferta de capacitación para y en el trabajo que permitan dotar a la población de conocimientos y habilidades que mejoren sus posibilidades de empleo y permitan acceder a mejores niveles de vida” (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2020, p. 37).

Siguiendo con esta idea, más adelante se afirma como propósito “Consolidar, con la participación de los sectores productivos, el Sistema de Educación Dual en el tipo medio superior y superior que permita desarrollar en las y los jóvenes habilidades pertinentes y ofrecer opciones de incorporación al mercado de trabajo” (SEP, 2020, p. 43). Hay que tener en consideración que el CONALEP y el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

(CECyT) son los dos subsistemas a nivel nacional que están introduciendo el Sistema de Educación Dual en algunos planteles del país, por lo que puede afirmarse que el PSE hace una referencia muy importante al CONALEP, subsistema que es central en el presente estudio.

No obstante, si bien se está desarrollando dentro de la política pública mexicana un esfuerzo para mejorar los niveles de empleo juvenil, apoyándose en la educación técnica y en los niveles de vinculación “temprana” al mundo laboral que tienen escuelas como el CONALEP; continúa en deuda el tema de la calidad del empleo pues aunque se observan referencias directas a este problema en los planes del actual gobierno, como puede verse en el *Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024*, donde se afirma que es un objetivo “dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral” (Gobierno de México, 2020, p.8) así como, “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (Gobierno de México, 2020, p.3) , persisten problemas en torno a la calidad del empleo en México.

De acuerdo con el *Informe Mundial de la Protección Social 2017-2019* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), México en cobertura efectiva de la protección social se sitúa en 50,3%, un poco por encima del promedio mundial de 45,2%, pero debajo del promedio de América Latina y el Caribe de 61,4% (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2017).

En el primer trimestre del 2020 la informalidad laboral en México estaba al rededor del 56% de la población ocupada y al menos el 35,7% de ellos reportan ingresos por debajo del costo de la canasta básica familiar (OIT, 2020); siendo estos elementos constitutivos de lo que se entiende por calidad de empleo.

En cuanto a la situación de calidad de empleo dentro de México, se ven diferencias fuertes entre los estados del norte, que limitan con los Estados Unidos y los del sur. Siguiendo a Salas Durazo (2018), los nueve estados que reportan mejor calidad del empleo entre la población ocupada subordinada, después de analizar el sueldo, tipo de contrato, jornada laboral y prestaciones a corto y mediano plazo, son Coahuila (52%), Chihuahua (51%), Nuevo León (50%), Baja California (48%), Baja California Sur (47%), Tamaulipas (44%), Sonora y Quintana Roo (43%) y Aguascalientes (42%); este último, siendo de interés para el presente estudio, se encuentra por encima de Ciudad de México (41%) y del promedio nacional (36%).

Esto significa que, aunque Aguascalientes no esté en una situación crítica en niveles de calidad del empleo, por estar sobre el promedio nacional, la situación para los trabajadores de Aguascalientes sea la misma en general. Por ejemplo, volviendo a Salas Durazo (2018), es una constante a nivel nacional que los trabajadores que cuentan con educación superior reporten mejores ingresos -al menos a largo plazo- que quienes no cuentan con este nivel educativo. Juárez Ramírez (2019) expresa, contrario a lo que sostienen de Vries, Vázquez y Ríos (2013), quienes afirman que en México se encuentran ingresos y condiciones laborales muy diferentes entre personas con la misma preparación, que las posibilidades de acceso al trabajo decente se incrementan cuanto mayor sea el nivel educativo alcanzado, tal como se ve en la tabla 1 en el nivel superior:

**Tabla 1**

*Niveles de calidad de empleo por escolaridad, 2019*

<b>Nivel de escolaridad</b>	<b>% Bajo</b>	<b>% Medio</b>	<b>% Alto</b>	<b>% Total</b>
<b>Ninguno</b>	84.0	5.2	10.9	100
<b>Básico</b>	59.4	7.9	32.7	100
<b>Medio Superior</b>	35.8	9.0	55.1	100
<b>Superior</b>	17.9	9.2	72.9	100

Nota: El autor se basó en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre 2019.

De la misma forma, la población juvenil es el sector poblacional que tiene mayores dificultades, porque como muestra Juárez Ramírez (2019), el grupo de edad entre 15 y 24 años es el que reporta peor situación en cuanto a la calidad del trabajo, como se ve en la tabla 2:

**Tabla 2.**

*Niveles de calidad de trabajo por grupos de edad, 2019*

<b>Grupo de edad</b>	<b>% Bajo</b>	<b>% Medio</b>	<b>% Alto</b>	<b>% Total</b>
<b>15 a 24 años</b>	59.9	8.6	31.5	100
<b>25 a 44 años</b>	39.0	8.8	52.3	100
<b>45 a 64 años</b>	40.7	7.6	51.7	100

<b>65 años y más</b>	70.1	7.8	22.1	100
----------------------	------	-----	------	-----

Nota: El autor se basó en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre 2019.

La precariedad laboral de la población joven se ratifica en otro tipo de estudios como el del Banco Interamericano de Desarrollo denominado *Índice de Mejores Trabajos* (2020), que se califica de 0-100 analizando cantidad y calidad; la primera entendida como número de empleados y desempleados y la segunda como condiciones laborales, donde se ve que el índice de mejores trabajos de la población joven en México es de 48,07 mientras que las de la población adulta llegan a 55,27 (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2020).

En cuanto a las diferencias entre sexos por nivel de trabajo decente siguiendo lo presentado por Juárez Ramírez (2019), en la tabla 3, se ve una situación diferente, al haber una relación similar entre las dos partes:

**Tabla 3.**

*Niveles de calidad de trabajo por sexo, 2019*

<b>Sexo</b>	<b>% Bajo</b>	<b>% Medio</b>	<b>% Alto</b>	<b>% Total</b>
<b>Hombre</b>	45.3	8.7	46.1	100
<b>Mujer</b>	42.7	8.0	49.3	100
<b>Total</b>	44.3	8.4	47.3	100

Nota: El autor se basó en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre 2019.

No obstante, los datos del BID (2020) muestran que la condición es mucho peor en las mujeres pues alcanzan la cifra de 41,92 mientras que los hombres llegan a la de 66,90.

Sobre la calidad del empleo y la condición de ocupación también se presentan situaciones relevantes, siendo el caso de los directivos, altos funcionarios y oficinistas los que reportan mejores condiciones, seguidos por trabajadores de la educación. Los trabajadores industriales, relacionados con los intereses de esta tesis, reportan situaciones desfavorables pues los índices de calidad baja superan a los de la calidad alta. Así lo muestra Juárez Ramírez (2019) en la tabla 4:

**Tabla 4.**

*Niveles de calidad de empleo por ocupación, 2019*

<b>Condición de ocupación</b>	<b>% Bajo</b>	<b>% Medio</b>	<b>% Alto</b>	<b>% Total</b>
<b>Profesionales, técnicos y trabajadores del arte</b>	18.9	10.1	71.0	100
<b>Trabajadores de la educación</b>	12.1	8.1	79.9	100
<b>Funcionarios y directivos</b>	9.2	8.0	82.8	100
<b>Oficinistas</b>	13.5	10.9	75.6	100
<b>Trabajadores industriales artesanos y ayudantes</b>	46.9	7.5	45.6	100
<b>Comerciantes</b>	49.3	8.8	41.9	100
<b>Operadores de transporte</b>	47.9	9.1	43.0	100
<b>Trabajadores de servicios personales</b>	66.4	7.7	25.9	100
<b>Trabajadores en protección y vigilancia</b>	6.4	21.8	71.8	100
<b>Trabajadores agropecuarios</b>	89.6	4.1	6.3	100

Nota: El autor se basó en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre 2019.

Ahora bien, si se atiende a las características de los egresados del CONALEP y el tipo de trabajo al cual aspiran de acuerdo con su formación, es posible afirmar que aunque Aguascalientes está en niveles de calidad de empleo por encima del promedio nacional y la ocupación de trabajadores industriales está en mejor situación que otro tipo de actividades, es verdad que la condición de jóvenes, tanto hombres como mujeres, en su mayoría sin educación superior, hacen que los niveles de calidad de empleo a los cuales pueden acceder no sean los más altos en muchos casos.

Además de estas características el acceso al trabajo decente se ve atravesado no sólo por aspectos escolares, como la formación y la efectividad en colocación de egresados,

sino también por factores extraescolares, como las circunstancias personales y sociales que viven los agentes; por tanto, lo que debería ser una relación directa de la educación con el trabajo en una escuela de corte adecuacionista, que “adecúa” sus contenidos a las necesidades del mercado laboral, como afirma Bernal Reyes (2020), puede estar alterado por factores como los mencionados y generarse un tránsito entre la escuela y los empleos de calidad más difícil.

Para analizar esta conexión entre escuela y trabajo la presente investigación se propone estudiar las trayectorias de los egresados de la especialidad de máquinas herramientas, a partir del análisis de los diversos factores, escolares y extraescolares, involucrados en esta relación, que serán entendidos a lo largo del trabajo como factores de influencia y factores de impacto. Los factores de influencia comprenden la formación de la escuela, los programas de vinculación y las características de los egresados, como el perfil sociodemográfico, capital cultural y sus redes personales. En los factores de impacto se analizarán la inserción laboral (tiempo de contratación), la relación entre su formación-trabajo y el tipo de empleo adquirido con sus respectivas condiciones laborales: salario, jornada, actividad desempeñada, para conocer la correspondencia entre los estudios y el trabajo.

## **1.2 Justificación**

La justificación de este trabajo que se divide en cuatro ideas principales: 1) El CONALEP como herramienta de apoyo al empleo juvenil y a la inserción social; 2) las razones por las cuales se eligió CONALEP Aguascalientes y la descripción de las características del caso; 3) la importancia que está cobrando el estudio de trayectorias de egresados dentro de la investigación educativa mexicana y el estudio del mismo CONALEP como subsistema dentro de la EMS y; 4) el por qué se eligió a los egresados de máquinas herramientas dentro de todas las carreras ofrecidas por CONALEP Aguascalientes

La primera idea está enfocada en las posibilidades de una escuela con las características de CONALEP, que ha sido pensada en torno a un modelo adecuacionista, como un mecanismo efectivo para contribuir a la vinculación de jóvenes de escasos recursos al mundo del trabajo -y generar inserción social en los mismos-, en la medida en que les otorga habilidades laborales y socioemocionales que otro tipo de bachilleratos generales no proporciona. Esta noción puede evidenciarse en las conclusiones del estudio que coordina María de Ibarrola, donde se dice que una de las tareas de la formación para

el trabajo es: “dotar a los jóvenes más vulnerables de herramientas para desempeñarse en el mercado de trabajo ya que sus necesidades son mayores, dado que su inserción seguramente será inmediata y sólo un sector reducido podrá continuar sus estudios al nivel superior” (De Ibarrola, 2018, p. 593).

Esta postura se relaciona directamente con lo planteado por el gobierno federal en el PSE, toda vez que enfatiza las ventajas que aporta la educación técnica, en particular el subsistema CONALEP, para facilitar la inserción laboral. Sin embargo, aunque muchos de ellos se inserten al trabajo la calidad del empleo no es por causalidad la mejor, sino que persisten en algunos casos condiciones laborales en precariedad. Por este motivo, se hace relevante investigar sobre las trayectorias de los egresados y lo que aportan al conocimiento sobre la inserción social y la inserción al empleo de calidad.

La segunda justificación tiene que ver con los motivos por los cuales se eligió a CONALEP Aguascalientes toda vez que es un subsistema educativo que está en un estado con condiciones sociales más favorables que otras entidades de la federación, reflejándose en mejores niveles de calidad del empleo, como ya se vio previamente y en un bajo porcentaje de deserción escolar del CONALEP. Según CONALEP (2018), la tasa de deserción de CONALEP Aguascalientes es de 8.9%, mientras que la de nivel nacional es de 17.6%, siendo la más baja de toda la federación.

Además, porque en Aguascalientes existe una industria automotriz desarrollada e importante, que configura un sistema ocupacional más robusto para los egresados de este tipo de escuelas, teniendo en cuenta que el sector industrial goza en general de mejores condiciones laborales que otro tipo de actividades económicas, como se resaltó anteriormente. En ese sentido, se puede señalar que estos egresados tienen menos dificultades que otros egresados de CONALEP de otros estados. Sin embargo, a pesar de estas ventajas y de un nivel de inserción laboral menor a seis meses (CONALEP, 2017) también es verdad que en estos jóvenes permanecen condiciones laborales con sobrecargos de horario y sueldos insuficientes, por lo que los recién egresados colocados en el mundo laboral por la escuela cambian constantemente de trabajo para encontrar su mejor opción, por lo que, aún en condiciones favorables, se reafirma la tesis de María de Ibarrola (2014) de que hay un desfase en los tiempos de las escuelas y los tiempos del mercado laboral.

La tercera idea se basa en que durante los últimos años se han intensificado en México los estudios de trayectoria de egresados y desigualdad social, con el propósito de

explicar cómo influyen, además de la formación de los jóvenes, los diferentes contextos sociales en la inserción laboral, teniendo en cuenta características como el perfil sociodemográfico. Lo anterior se puede corroborar en los estados del conocimiento coordinados por Berta Salinas Amezcuca (2013) del Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE). Sin embargo, a pesar de este crecimiento la mayoría de los estudios se centran en la educación superior y no en la educación media superior (EMS), por lo que se hace necesario explorar lo que sucede en este nivel, en especial en las escuelas como CONALEP, ya que su relevancia lo convierte en el subsistema técnico y tecnológico más estudiado de la secundaria y la EMS de México, como explica Bernal Reyes (2020).

Estos estudios del subsistema se centran en otros aspectos diferentes a las trayectorias de egresados, como el análisis de las competencias aplicadas en el CONALEP, los docentes y los cambios de modelo académico. Falta saber mucho más sobre lo que ocurre con los estudiantes cuando buscan trabajo y también conocer la relevancia de sus estudios en este preciso momento de búsqueda y posible inserción.

La cuarta idea está relacionada con el motivo por el cual se elige estudiar a los egresados de máquinas herramientas, ya que es una carrera relacionada ampliamente con la industria y en especial con la industria automotriz, tan relevante en el estado de Aguascalientes. El propósito es analizar cómo puede impactar este sistema ocupacional desarrollado en las diferentes trayectorias de sus respectivos egresados. Vale mencionar desde este momento que los egresados se seleccionaron de manera intencionada de acuerdo con quienes atendieran a las características exigidas por este estudio.

Por todo lo antes dicho, este proyecto pretende ser una contribución en una línea de investigación que viene creciendo estos últimos años en México, pero que ha descuidado la EMS y subsistemas de suma relevancia, como el CONALEP. En el caso particular de Aguascalientes, este proyecto también tiene como propósito favorecer la existencia de estudios puntuales sobre la vinculación de jóvenes preparatorianos con el mundo laboral, toda vez que su existencia dentro del estado es casi nula, a diferencia de lo que se está investigando en otras entidades del país

### **1.3 Antecedentes**

Los antecedentes de este trabajo se han organizado a partir de dos criterios: 1) los estudios sobre la relación de educación y trabajo, y 2) los estudios de trayectoria que

analizan los factores de influencia de la inserción laboral, como el perfil sociodemográfico, las redes personales, la formación recibida y el capital cultural.

Antes de enunciar los trabajos, hay que indicar que estos dos criterios se organizan con un motivo de orden metodológico, pues es posible decir que todos los estudios enunciados se corresponden a la categoría de educación y trabajo, pero no todos tienen en cuenta los aspectos que corresponden a los estudios de trayectoria de egresados.

Con respecto al primer criterio, el de los estudios sobre la relación entre educación y trabajo, cabe resaltar que la mayoría coinciden en que se presenta una desconexión entre la escuela y el trabajo, tal como pasa en el estudio exploratorio de Salvador Camacho y Virginia Delgado (1997), donde se afirma que la desconexión entre la escuela y las empresas del estado de Aguascalientes se manifiesta en la relación nula que tienen algunos maestros con el mundo industrial, en la preparación poco efectiva de algunos de sus egresados, expresada por los empresarios y en las altas exigencias de calidad que se le hacen a las escuelas técnicas y tecnológicas cuando cuentan con presupuestos ajustados.

Algunos estudios más recientes como los de María Guerra (2008), Briscioli, Bárbara (2012), Claudia Jacinto (compiladora) (2010), Graciela Messina (2014) y de Jennifer Eckerly (2018), en general, puede afirmarse con estos estudios que la relación entre la educación y el mundo laboral es cambiante y no siempre recíproca. Se afirma que existen tiempos diferentes entre la escuela y el trabajo. Por su parte el estudio de Pieck Gochicoa y Vicente-Díaz (2020) analizando el caso de las escuelas técnicas de Media Superior de Chihuahua reporta una relación más directa y de mejor tránsito entre las dos racionalidades.

Frente a los estudios que guardan relación con el punto dos, sobre los de trayectoria, se enuncian primero los que clasifican las trayectorias en diferentes tipos, de acuerdo con las características de los egresados y sus itinerarios y después, se mencionan los estudios que se enfocaron en los factores que interceden en la inserción laboral.

En el *Grup de Recerca en Educació i Treball* (GRET)<sup>1</sup>, de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) ha favorecido la realización de algunas tesis doctorales sobre trayectorias. El trabajo de Vanessa Alcaide Lozano (2013), analiza las trayectorias a partir de dos tipos de capital social, *bridging* y *bonding*, el primero referido a relaciones lejanas que “tejen puentes”, menos fuertes y el segundo a las cercanas y directas como la familia y los amigos, siendo más fuertes que las primeras; la autora clasifica a los individuos y sus

---

<sup>1</sup> Grupo de Investigación de Educación y Trabajo. Más información sobre el grupo y sus actividades, puede consultarse: <http://grupsderecerca.uab.cat/gret/>

trayectorias en cinco tipos: trayectoria laboral continua y estable (equilibrio entre *bridging* y *bonding*), trayectoria laboral continua ordenada con mayor fuerza del capital social tipo *bonding*, trayectoria laboral caótica de promoción baja donde prima el capital tipo *bonding*, trayectoria laboral caótica e inestable en la que el *bridging* tiene más importancia y trayectoria laboral de baja cualificación caracterizada por capital de tipo *bonding*.

Lidia Yepes Cayuela (2018) también analiza las trayectorias laborales pero en este caso las organiza en cuatro grupos principales donde el factor nivel de estudios es el que las organiza: trayectorias educativas largas de inserción laboral tardía, trayectorias precarias e inestables, trayectorias lineales estables, trayectorias inestables e intermitentes.

En cuanto a los estudios sobre inserción laboral y los factores que interceden en ese proceso, Roxana Maurizio (2011) realiza un estudio sobre trayectorias, donde explica que los jóvenes se ven atravesados por empleos más vulnerables y precarios que los adultos por lo cual su intermitencia en cada uno de los trabajos es mayor que en el caso de los adultos. Agustina Corica (2012, 2019) sostiene que la decisión que toman los egresados para continuar con su trayectoria una vez terminan los estudios de bachillerato se basa en un esquema que analiza “lo posible y lo deseable”, donde principalmente las condiciones del origen social determinan si continúan estudiando, pues sus familias tienen cómo sostenerlas mientras estudian o si se insertan directamente al mundo del trabajo para aportar en términos económicos en sus hogares.

Siguiendo con la idea del impacto del origen social en la inserción laboral de los egresados, Blanco, Solís y Robles (2014), consideran que el origen social tiene un peso importante en las trayectorias educativas, pero también en las laborales de los egresados, determinando el tipo de empleo al que logran acceder una vez han mejorado su nivel de estudios. Águila (2010) también afirma que el origen social tiene un peso relevante en la obtención de empleo. No obstante, estudios como el de José Navarro Cendejas (2014), observa los factores que interceden en los egresados para obtener empleo, donde señala que el origen social no tiene un peso tan fuerte en la inserción laboral como el hecho de haber trabajado durante los estudios con algo relacionado al área de formación.

Raúl Nava Cruz (2016), por ejemplo, argumenta también que el origen social en los egresados no tiene mayor influencia para la obtención de empleo, como por ejemplo el capital relacional de los egresados, generado sobre todo entre quienes desarrollan prácticas durante sus estudios. Entre otras investigaciones que tuvieron en cuenta las redes personales como factor decisivo en la inserción laboral de los jóvenes, está la de Vanessa

Lara (2006), sobre el CONALEP, donde se explica qué tipo de redes personales y contactos utilizan los egresados para obtener empleo y se concluye que principalmente los egresados se basan en sus propios contactos y no en las redes que ofrece la escuela.

Se registran trabajos que estudian transiciones y trayectorias como el de Gómez Azuera (2013) y de Hernández García (2020) sobre expectativas de transición de bachillerato a la educación superior, donde se muestra que mejores condiciones sociodemográficas afectan en las ambiciones de los estudiantes de realizar estudios de educación superior y no insertarse inmediatamente al mundo del trabajo. Puede afirmarse de manera sintética que los trabajos aquí descritos coinciden en que hay unos factores que influyen en la trayectoria de los egresados: su perfil sociodemográfico o sus redes personales, que terminan por constituir el tipo de trayectoria que tienen los jóvenes.

Algo importante para resaltar es que diversas investigaciones coinciden en la necesidad de dirigir políticas económicas y laborales que apunten a mejorar las oportunidades de empleo para los jóvenes, como de Jürgen Weller (ed) (2006), en el cual se analiza la tensión entre educación y empleo a nivel de América Latina, explorando alternativas para superar los desafíos pendientes en la relación entre educación y trabajo. Otras investigaciones, como las de Maurizio (2011), Pérez González y Valiente Palma (2018) advierten de la necesidad de políticas públicas enfocadas a mejorar la calidad del empleo para evitar trayectorias juveniles tan vulnerables; esto, garantizando que estén en constante evaluación y discusión para garantizar su efectividad (Bertranou, 2019).

Como se puede apreciar, el conjunto de estudios es variado en cuanto a los diferentes niveles educativos. No obstante, en general sus acercamientos contextuales, teóricos y metodológicos son útiles para el desarrollo de la investigación que aquí se presente.

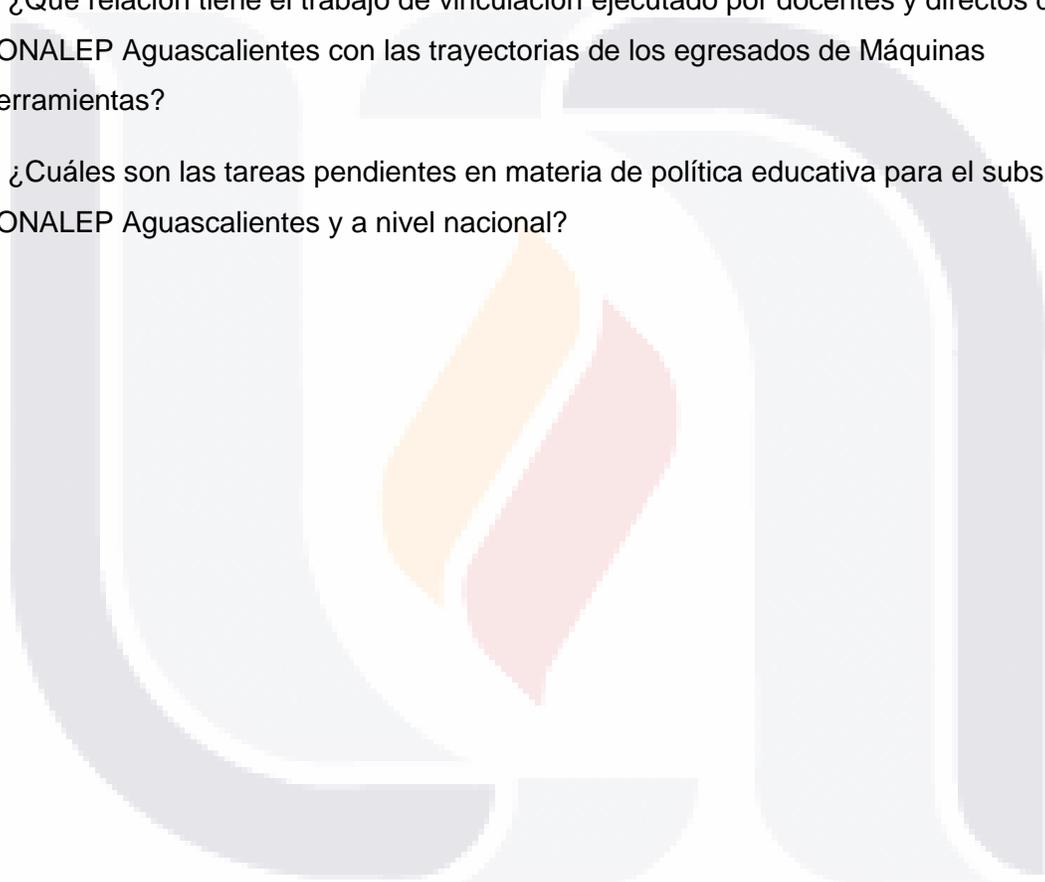
#### **1.4 Preguntas de Investigación**

##### **1.4.1 Pregunta General**

¿Cómo es la trayectoria laboral de los egresados del plantel CONALEP Aguascalientes II de máquinas herramientas según su perfil sociodemográfico, redes personales, capital cultural y formación académica?

#### **1.4.1.1 Preguntas Particulares**

1. ¿Cuál es la correspondencia entre la formación de técnicos de CONALEP y el mundo del trabajo, a partir de la percepción y opiniones de los actores educativos?
2. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral percibido por los egresados de la carrera de Máquinas herramientas, que están actualmente trabajando en relación con sus condiciones laborales?
3. ¿Qué relación tiene el trabajo de vinculación ejecutado por docentes y directos de CONALEP Aguascalientes con las trayectorias de los egresados de Máquinas Herramientas?
4. ¿Cuáles son las tareas pendientes en materia de política educativa para el subsistema CONALEP Aguascalientes y a nivel nacional?



## Capítulo 2. Referentes contextuales y teóricos

El presente capítulo contiene en la primera parte un marco normativo y contextual y en la segunda un marco conceptual. La primera involucra las leyes, normas y reglamentos que circunscriben al CONALEP, desde la Ley General de Educación hasta sus Modelos Académicos, es decir, el aspecto normativo y programático. Igualmente, se analiza el contexto sobre de la EMS a nivel nacional y estatal, atendiendo aspectos tales como eficiencia terminal y condición de los egresados en cuanto a la inserción con el mundo del trabajo.

En la segunda parte, se presenta el marco conceptual, en el que se exponen interpretaciones sobre fenómenos aquí analizados y conceptos generales que dan fundamento al desarrollo de la presente investigación, haciendo hincapié en los factores de influencia y de impacto que se presentan en las trayectorias de los egresados de CONALEP.

Se tiene presente que la definición de factores de influencia e impacto puede implicar, en primer lugar, una metodología de tipo cuantitativo, sin embargo, el uso cualitativo no queda descartado como puede verse con la investigación de Jiménez Vásquez, quien sugiere lo siguiente:

Básicamente, los instrumentos que se utilizan en un estudio de trayectorias son el cuestionario (Valenti et al., 1997; Magendzo y González, 1998; Muñoz Izquierdo, 1994; Jiménez, 2005) y la guía de entrevista (Ruiz, 2000; Vargas, 2000). En cuanto a los datos que arrojan, son mayormente de tipo cuantitativo en el primer caso y de tipo cualitativo, en el segundo (2009, p.4).

### 2.1 Marco Normativo

#### 2.1.1 Leyes y Planes de Educación de EMS y CONALEP

En este apartado se enuncias las leyes y normas que circunscriben al Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP). Se tiene en cuenta la normativa que rige la educación nacional, hasta llegar a las normas específicas que dan sustento al trabajo en los planteles de este subsistema; además, se hace referencia al contexto del estado de Aguascalientes.

En principio, la educación mexicana está determinada y tiene su fundamento jurídico en La Constitución Política Nacional de México (2020), donde se establece en su artículo tercero, que todas las personas tienen derecho a la educación, por lo que el Estado se encargará de garantizar la cobertura de la educación en nivel inicial, secundaria y media superior; al mismo tiempo que serán obligatorias para el individuo (Gobierno de México, 2020). A partir de aquí, las demás leyes, entre esas la de educación, surgen para determinar el resto de la política pública de la nación en materia educativa.

De acuerdo con *Ley General de Educación* (LGE) del 2019 en el capítulo III y artículo 44, expresa las características que tiene la EMS:

La educación media superior comprende los niveles de bachillerato, de profesional técnico bachiller y los equivalentes a éste, así como la educación profesional que no requiere bachillerato o sus equivalentes. Se organizará a través de un sistema que establezca un marco curricular común a nivel nacional y garantice el reconocimiento de estudios entre las opciones que ofrece este tipo educativo. (SEP, 2019, p. 58)

Antes de hacer una referencia explícita al marco curricular común, al que se hace mención en la Ley General, hay que explicar algunos elementos esenciales del CONALEP, para entender su relación con este marco normativo y de planeación. El CONALEP fue creado en 1978, como un organismo descentralizado, que tenía el propósito de formar profesionales técnicos que se insertaran fácilmente al mercado laboral, sin embargo, el certificado obtenido no permitía el ingreso a la educación superior. Esto se mantuvo así hasta las reformas educativas de la década de 1990 (Argüelles, 2010). Dichas reformas generaron también un proceso de descentralización a nivel nacional del CONALEP, por lo que, a partir de ese momento, la federación se encarga de atender de manera centralizada a 33 planteles de Ciudad de México y Oaxaca, con una matrícula total de 50.851 estudiantes, mientras que, en los diferentes estados, el CONALEP cuenta con 276 planteles con 261.003 estudiantes (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación [INEE], 2019).

Consecuencia del mismo proceso de reestructuración -aunque CONALEP abre su primer plantel en el estado de Aguascalientes en 1982- como unidad descentralizada CONALEP Aguascalientes se crea en 1998, después de las reformas enunciadas. Actualmente este subsistema en la entidad cuenta con una población de 4,662 estudiantes (INEE, 2019), divididos en 23 carreras de las 42 que se ofrecen en toda la Federación. Estas carreras están repartidas en siete planteles a lo largo de todo el estado, de los cuales

cuatro se encuentran en la capital Aguascalientes y tres en los municipios de Jesús María, Pabellón de Arteaga y Tepezalá (Instituto de Educación de Aguascalientes [IEA], 2020).

Continuando con las modificaciones al CONALEP, de 1995 a 1997 se llevó a cabo un proceso de reestructuración de las carreras ofrecidas por el CONALEP, con tal de actualizarlo a las reformas impulsadas por el sexenio de Salinas de Gortari (1988-1994). Al mismo tiempo se introdujo el Nuevo Modelo Académico (NMA), que cambió los libros de texto y buscaba implementar la enseñanza por competencias. Según Antonio Argüelles (2010) se redujo el número de carreras de 146 a 63 y luego a 29, aunque en el 2005 aumentaron a 42, de nuevo. Las carreras se crearon para enfocarse en los sectores industriales y de servicios.

Hasta el 2003 el CONALEP ofrecía a sus egresados la certificación de Profesional Técnico, lo que impedía que pudiese avanzar hacia la educación superior, sin embargo, se realizó esa modificación para que obtuviesen sus egresados el título de Profesional Técnico-Bachiller. (Lozano, 2018, p. 20).

En el 2008, antes de Reforma Integral a la Educación Media Superior (RIEMS) del modelo de CONALEP, difería por completo de otro tipo de bachilleratos de la EMS incluyendo los bachilleratos técnicos y tecnológicos, generando que los estudiantes de un subsistema no pudiesen transitar a otro. No obstante, cambiaron estas circunstancias, pues el NMA de CONALEP se adecuó a la reforma del marco común curricular manteniendo la formación de Profesionales Técnicos (PT) y Profesionales Técnicos Bachilleres (PTB) (Lozano, 2018, p. 21).

El nuevo modelo se tituló Nuevo Modelo de Calidad para la Competitividad, que tuvo un enfoque “constructivista” del conocimiento con formación de tipo básica, profesional, propedéutica y postécnica (CONALEP, 2014). Este nuevo modelo permitió el fortalecimiento de la educación por competencias ligado al constructivismo dentro de la educación.

Estas medidas al interior de CONALEP estuvieron diseñadas para mejorar la transición de la escuela a la empresa en este modelo de educación técnica, pues se entendía que la educación por competencias aumentaría el desempeño laboral más que la enseñanza por conocimientos sin aplicación específica.

Esto puede verse reflejado en los dos objetivos sobre los cuales el CONALEP fue fundado: a) Contribuir al desarrollo económico del país vía la formación de profesionales técnicos que demanda el sector productivo de bienes y servicios del país, b) contribuir al desarrollo social vía una formación que permita a sus egresados una pronta inserción laboral, congruente con su área de especialización y que les permita elevar sus niveles de bienestar (CONALEP, 1989). Con respecto a los cambios de modelos académicos el mismo CONALEP hace una descripción en el tiempo expresada de la siguiente manera:

1. Modelos Académicos (1979-1987).
2. Modelo Educativo Integral (1988-1994).
3. Modelo de Educación Basado en Competencias (EBC) (1995-2002).
4. Modelo de Educación y Capacitación Basado en Competencias Contextualizadas (2003-2007).
5. Modelo Académico de Calidad para la Competitividad (2008-2013). (CONALEP, 2017b, p. 35)

El programa de Mediano Plazo CONALEP 2013-2018, ratifica los cambios surgidos en 2008 en cuanto a la reforma de su modelo curricular:

En ese sentido, mantiene su objetivo social de formar Profesionales Técnicos (PT) y Profesionales Técnicos Bachiller (PTB) a través de un modelo académico pertinente, flexible y de vanguardia, que constituye su principal fortaleza; alineado al Marco Curricular Común del Sistema Nacional de Bachillerato, establecido en la Reforma Integral de la Educación Media Superior. (2014, p. 15)

El Modelo Académico de Calidad para la Competitividad y el *Programa de Mediano Plazo CONALEP 2013-2018* guardan especial valor para esta investigación, debido a que las generaciones de egresados a las que se les realizará las entrevistas están formadas bajo estos modelos que aún tienen vigencia en la actualidad.

## 2.2. Marco Contextual

En este apartado se presenta información relativa al contexto educativo nacional y local de la EMS en el cual se circunscribe este estudio, y, en específico, con relación al CONALEP. Primero se describe el CONALEP en la EMS a nivel nacional, exponiendo los índices de eficiencia terminal del subsistema y comparándolo con la situación de CONALEP a nivel de Aguascalientes, llegando a describir los planteles y las carreras, haciendo énfasis en Máquinas Herramientas. Después, se retoman las encuestas a egresados de EMS para observar la situación general de los egresados atendiendo a los puntos de: 1) percepción de relación de estudios con trabajo y universidad, 2) índices de inserción laboral, 3) medios de obtención de empleo, 4) nivel de satisfacción laboral.

### **2.2.1 El CONALEP en la EMS Nacional: Eficiencia Terminal y Situación de Egresados**

En este subapartado se darán cifras en torno a la cantidad de matriculados en la EMS a nivel nacional, igualmente se dará información sobre eficiencia terminal y deserción, así como de las cifras de egresados de acuerdo con la Encuesta Nacional de Egresados de la Educación Media Superior (ENILEMS)

En el ciclo escolar 2018-2019, 5.720 000 millones de jóvenes se matricularon en la EMS, en más de 30 diferentes subsistemas de bachillerato general, técnico o tecnológico, de tipo público y privado en más de 18.000 planteles de todo el territorio mexicano (De Ibarrola, 2018, p. 13). La obligatoriedad de este nivel educativo, que constitucionalmente se tuvo desde 2013, no propició un incremento significativo de la matrícula, pero sí permitió el acceso de algunos jóvenes que vieron la oportunidad de continuar sus estudios.

Matriculados en el nivel público, se encuentra el 80.9% de los estudiantes de la EMS, mientras que en el privado el restante 19.1%. De todos estos, el 62.8% están en bachilleratos generales, el 35.9% en bachilleratos tecnológicos y en profesional técnico, CONALEP, el 1.2% (INEE, 2018).

En cuanto a la desigualdad en eficiencia terminal, puede verse que en el ciclo escolar 2016-2017 la eficiencia terminal media de la EMS estaba en 64.4% mientras que la de CONALEP a nivel nacional fue considerablemente baja, pues se tasó en un 48.87% aproximadamente (CONALEP, 2016). Como puede verse en la siguiente tabla número 5:

**Tabla 5**

*Eficiencia terminal en EMS, bachilleratos propedéuticos y CONALEP*

Período	Promedio de EMS	Promedio de CONALEP
2016-2017	64.4%	48.8%

*Nota:* Elaboración propia con base en CONALEP (2016)

La tasa de eficiencia terminal de una generación es la contraparte de su tasa de abandono escolar. A mayor abandono escolar, menor será la tasa de eficiencia terminal, entendiendo que la eficiencia se resume en la finalización de estudios a tiempo y forma. Por ello, los esfuerzos por disminuir el abandono escolar tienen como propósito elevar la tasa de eficiencia terminal. (CONALEP, 2016, p. 3)

Asimismo, la eficiencia terminal de CONALEP Aguascalientes sigue siendo más baja que el promedio de eficiencia terminal de la EMS en Aguascalientes, como puede verse en la tabla 6:

**Tabla 6**

*Eficiencia terminal en EMS y CONALEP Aguascalientes*

	Eficiencia terminal
EMS Aguascalientes	65.5%
CONALEP Aguascalientes	58.69%

*Nota:* Elaboración propia basado en CONALEP (2016)

En cuanto a los planteles, según datos de 2016 puede evidenciarse una diferencia de eficiencia terminal en los diferentes planteles de CONALEP Aguascalientes, donde unos superan la media nacional y otros aún no se acercan, como puede mostrarse en la tabla 7:

**Tabla 7**

*Eficiencia terminal por planteles CONALEP Aguascalientes*

No.	Plantel	Eficiencia terminal
1	Prof. J. Refugio Esparza Reyes	79.00%
2	Aguascalientes II	68.35%
3	Ing. Miguel Ángel Barberena Vega	62.68%
4	Aguascalientes III	57.62%
5	Tepezalá	51.76%
6	Pabellón de Arteaga	49.32%
7	Aguascalientes IV	48.26%

*Nota:* Información de CONALEP (2016)

La carrera que le interesa a este estudio, Máquinas Herramientas tiene eficiencia terminal de 68.35, es decir 20 puntos porcentuales sobre la media de CONALEP nacional. Está ubicada en el plantel II creado en la década de 1990, al sur de la ciudad, en la zona industrial, con el propósito de ayudar a fortalecer el desarrollo que se estaba dando en el estado de Aguascalientes y de vincularse al sector productivo.

La eficiencia terminal de la carrera Máquinas Herramientas se registra en 62.6% (CONALEP, 2016) por debajo de la media del plantel, pero por encima de la media de CONALEP Aguascalientes, que está en 58.69%. Sin embargo, continúa estando por debajo de la media de EMS en Aguascalientes de 65.5% y de la nacional de 64.4%.

A manera de conclusión, se puede señalar que CONALEP a nivel nacional es uno de los subsistemas de educación media superior que aún mantienen retos importantes por superar y acercarse a los resultados que sostienen el promedio de escuelas de EMS a nivel nacional. Del mismo modo, la carrera de Máquinas Herramientas continúa estando por debajo del promedio de eficiencia a nivel del Plantel II y por debajo de la media en EMS estatal y nacional.

**2.2.2. Descripción General de los Egresados de EMS y CONALEP**

En este subapartado se describe la situación de los egresados en EMS con respecto a la percepción de la relación entre los estudios con el mundo del trabajo y universidad,

índices de inserción laboral, medios de obtención de empleo y nivel de satisfacción laboral. Después, se tienen en cuenta los mismos aspectos para analizar la situación de CONALEP y finalmente se ofrece una descripción del sistema ocupacional que afrontan los egresados de Máquinas Herramientas en Aguascalientes.

Atendiendo a los resultados de ENILEMS (2019) hay que describir la situación de los egresados de EMS, siguiendo el tipo de bachillerato; si son tecnológicos (entre los cuales se incorporó al CONALEP) o bachilleratos generales. En los principales hallazgos de esta encuesta se encontró que los egresados de bachillerato tecnológico perciben la relación de pertinencia de estudios para desempeñar trabajo en 96%, mientras que en bachillerato general es de 91%. Sobre la percepción de relación de estudios con la educación superior es mayor en ambos tipos de bachillerato, siendo 97% en los dos. Esto no significa que los egresados de los dos tipos de bachillerato logren en los hechos llegar a la educación superior, pues una cosa es lo que perciben y otra es lo que realmente ocurre. Los datos de eficiencia terminal en los diferentes tipos de educación media superior en el país y en el estado muestran que en la realidad sí hay diferencias.

En cuanto a la inserción laboral, los egresados de ambos tipos de bachillerato que cuentan con trabajo manifestaron encontrarlo en menos de un mes el 56% de los egresados de tecnológicos, mientras que de generales fue el 57%. De manera que no hay diferencias significativas en el tiempo de inserción laboral de ambos tipos de bachillerato. Esta información pone a discutir, por tanto, la premisa de que quienes tienen una carrera técnica o tecnológica en este nivel educativo cuentan con más oportunidades de conseguir un trabajo, debido a que egresaron con una formación profesional que sus pares no tienen.

Cuando los egresados hablaron sobre el medio de obtención del trabajo, los dos tipos de bachillerato coinciden en que fue mayoritariamente por familiares y conocidos, siendo en los bachilleratos tecnológicos del 58% y en los generales del 60%. Sobre la obtención a través de bolsa de empleo se percibe una inclinación mayor en los tecnológicos, del 8% y en los generales del 7%. El internet y los anuncios de publicidad siguen teniendo una importancia mayor que las bolsas de empleo, siendo el caso de los bachilleratos tecnológicos de 8.2% y 10%, respectivamente; y en los generales de 7% y 9%. El medio menos utilizado para obtención de empleo se refiere a los colocados directamente por las prácticas, pues en los bachilleratos tecnológicos fue del 2.5% y en los generales del 0.6%. Esta descripción puede verse mejor en la tabla 8:

**Tabla 8**

*Medio de obtención de empleo de egresados de EMS*

		<b>Bachilleratos tecnológicos (incluido CONALEP)</b>	<b>Bachilleratos generales</b>
<b>Medio de obtención del trabajo</b>	Cantidad total de egresados	682.705	1.004.364
	Prácticas	77.249 (2.5%)	6.502 (0.6%)
	Bolsa de trabajo/Colocación de egresados	56.455 (8.2%)	76.555 (7.6%)
	Familiar/Conocido	400.967 (58.7%)	606.314 (60%)
	Internet	59.159 (8.2%)	74.149 (7.3%)
	Anuncio de publicidad	72.572 (10.6%)	100.374 (9.9%)
	Le ofrecieron trabajo	64.163 (9.3%)	117.141 (11.6%)
	Otro medio	15.140 (2.2%)	23.329 (2.3%)

*Nota:* Encuesta Nacional de Egresados de Educación Media Superior (INEGI, 2019)

Por lo que respecta a la satisfacción laboral, de acuerdo con ENILEMS (2019), nueve de cada 10 egresados manifiesta sentirse satisfecho con su trabajo, por lo que puede hablarse de un alto índice; sin embargo, este elemento se detallará más adelante dentro de este trabajo.

**2.2.3 Descripción General de Egresados de CONALEP**

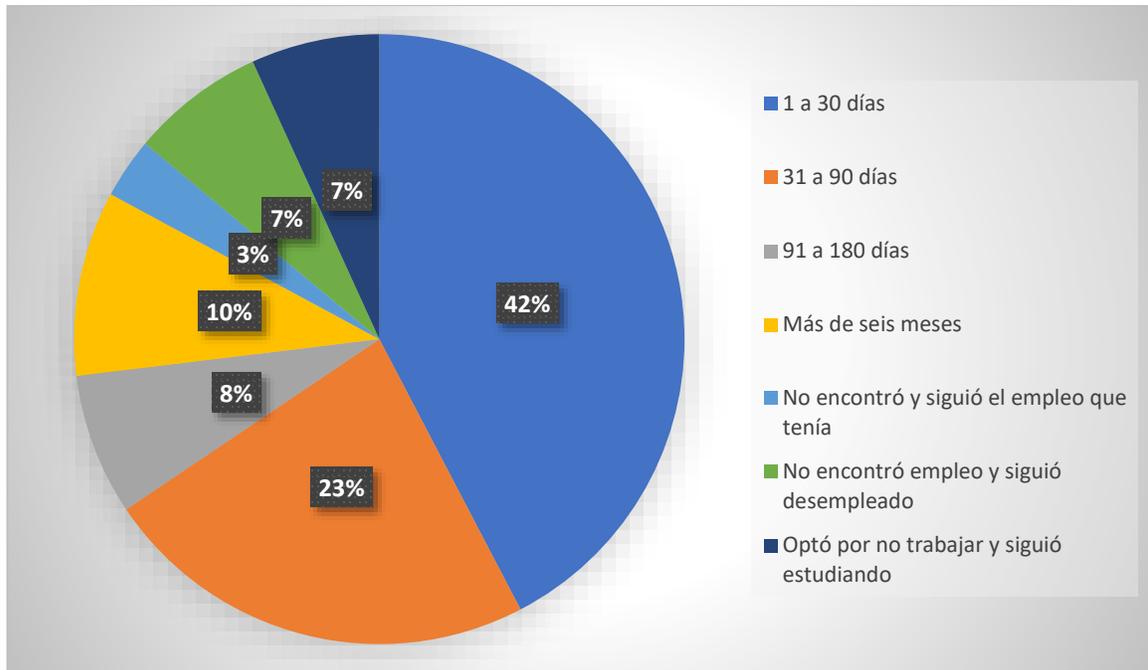
Sobre la percepción que tienen los egresados con respecto a la relación entre sus estudios y los empleos que tienen, se encuentra un balance positivo ya que el 74.2% creen que gracias a CONALEP obtienen trabajo y de este grupo, el 45.5% consideran que la escuela les ayudó a obtener el trabajo que querían; el 25.8% restante con respecto el 74.2% piensan que no tiene relación lo aprendido en la escuela con el trabajo en el cual se desempeñan.

En cuanto a la inserción laboral, desde la encuesta de egresados, la mayor parte encuentra trabajo en menos de un mes, el siguiente grupo está en el de 31 a 90 días, el siguiente en el de más de seis meses. También menciona la encuesta las características

de quienes no tenían empleo porque ya tenían uno o porque simplemente no lo encontraron. En la figura 1 se detalla la información.

**Figura 1**

Inserción laboral de los egresados de CONALEP

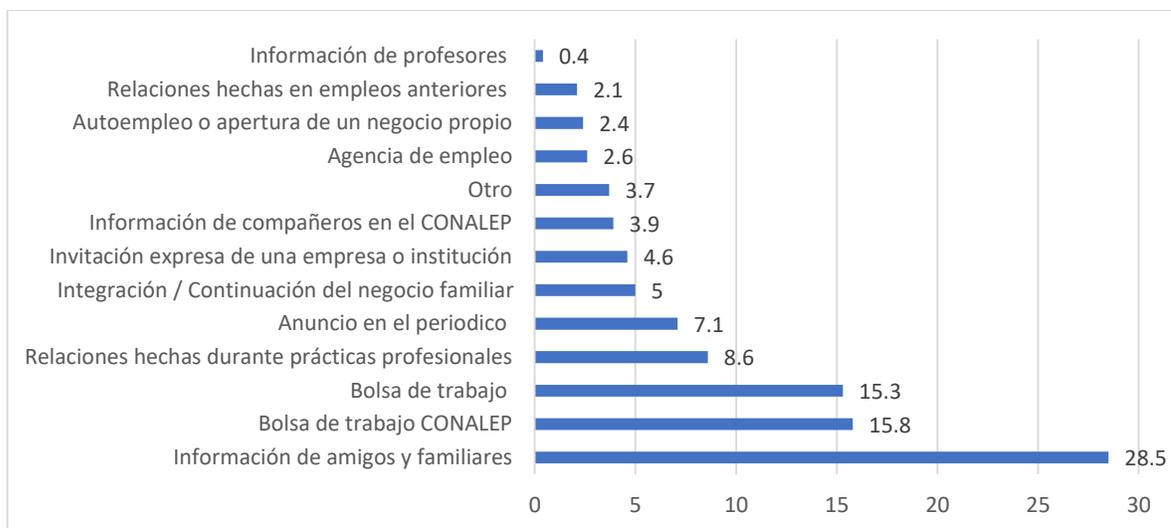


*Nota:* Informe de empleabilidad y seguimiento de egresados (CONALEP, 2017)

Sobre los medios de obtención de empleo de los egresados, puede verse en la figura 2 que los egresados le dan prioridad a los medios informales como la información proporcionada por amigos y familiares, y en segundo lugar consideran que la bolsa de empleo de la escuela les ayuda a encontrar su respectivo trabajo:

**Figura 2**

Medios para obtención de empleo



*Nota:* Informe de empleabilidad y seguimiento de egresados (CONALEP, 2017)

Así entonces, la percepción de relación entre estudios y trabajo, así como el nivel de inserción en relación con el tiempo, es positivo tanto en la EMS como en el CONALEP; no obstante, se ratifica que la tarea pendiente por resolver es la de los medios utilizados para la obtención de empleo de los egresados, tanto de EMS como de CONALEP, pues es una constante que no se utilicen las herramientas que ofrecen los departamentos de vinculación para facilitar la inserción.

**2.2.4 Conalep y el Sistema Ocupacional de Aguascalientes**

Otro aspecto que merece igualmente importancia es el que tiene que ver con el contexto económico y social que se desarrolla en el estado de Aguascalientes, pues como se ha mencionado, existe un complejo automotriz robusto con el cual hacen conexión los diferentes planteles y carreras del CONALEP, para facilitar la inserción laboral de los jóvenes egresados. En Aguascalientes, hay una industria de manufacturas donde se ocupa el 24% de la Población Económicamente Activa (Gobierno del estado de Aguascalientes, 2020)

La economía de Aguascalientes ha estado ligada al modelo de libre mercado y de inversión extranjera directa (IED) que se ha venido fortaleciendo en México desde inicios

de la década de 1980 y hasta principios de 1990, cuando el país reforzaba su relación con el mercado internacional ingresando al Acuerdo general sobre aranceles y aduaneros (AGATT), hoy Organización Mundial del Comercio (OMC), a la Organización para la Cooperación el Desarrollo Económico (OCDE) y firmando el Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos que entró en vigor en 1994 y que en el 2020 se volvió a ratificar, en tratado junto a Canadá, llamado ahora Tratado entre México, Estados Unidos y Cánada (T-MEC) (Figueroa Olvera, 2013).

Después de este proceso de apertura económica, las áreas de la economía que más se fortalecieron fueron las manufacturas, el sector financiero, de comercio y la industria automotriz, especialmente en la década de 2000-2010 (Figueroa Olvera, 2013).

Con este proceso de apertura económica, que tuvo sus inicios en 1980 la dinámica del sector automotor ha venido creciendo constantemente, tal como lo señala F. Camacho (2019) dentro del estado de Aguascalientes, con tres momentos claves: 1981 con la primera planta de NISSAN, 1994 cuando se empiezan a ensamblar autos complejos y 2012, cuando se anuncia la segunda planta de ensamblaje en el estado que pasó a producir en 2017 el 22% de la producción total de vehículos a nivel nacional. Esto, a su vez, ha propiciado la llegada de otras empresas de origen japonés como Obara, Jatco, Beyonz, Kitagawa. (Escobedo Torres et al, 2016).

En definitiva, la calidad del sistema ocupacional contribuye a definir el espectro de posibilidades que tienen los egresados en el momento de enfrentarse a la vida laboral, donde un desarrollo industrial o empresarial que tenga alguna relación con el área de su estudio incrementará las posibilidades, mientras que en el caso contrario, se verán reducidas.

### **2.3 Marco Conceptual**

Dentro de este apartado se exponen los conceptos que se utilizan para comprender las trayectorias de los egresados de Máquinas Herramientas. Se expone, primero, la problemática de la relación entre escuela y trabajo y, segundo, se explica en qué consisten los estudios de trayectoria, qué significan las percepciones y cuáles son sus implicaciones y la caracterización de 1) factores de influencia en el egresado y 2) factores de impacto para analizar las trayectorias. Finalmente se hará referencia a las variables de relación entre estos dos factores.

### 2.3.1 Vinculación Escuela-Trabajo

La relación entre escuelas técnicas y el mundo laboral, se puede fortalecer aún más gracias a los modelos de vinculación que se llevan a cabo dentro de las mismas escuelas. Por ejemplo, CONALEP ha sido un ejemplo relevante en México por su modelo de vinculación reflejado en comités permanentes en todos los estados y planteles donde hace presencia, realizando de esta forma un importante esfuerzo que contribuye a la inserción laboral de los jóvenes.

La vinculación se comprende como una relación de cooperación e intercambio que se da entre instituciones de educación o centros de investigación con el sector productivo (Casalet y Casas, 1998). De acuerdo con Campos y Sánchez (2005) se distinguen tres diferentes tipos de vinculación, llamadas: enfoque economicista, que busca una fuerte financiación y apoyo económico del sector productivo dentro de las escuelas; enfoque fiscalista, que se refiere a la relación de las escuelas con la sociedad; y, por último, el enfoque de la vinculación como misión y visión de las escuelas, para contribuir a resolver algunas problemáticas de la sociedad.

Esta situación descrita supone que se tengan en cuenta algunas consideraciones para llevarla a cabo de manera correcta. Dice María Antonia Gallart:

la vinculación entre empresas y escuelas técnicas en una situación como la actual tiene que tener en cuenta la realidad local de la institución concreta con la que se vincula, considerando la jurisdicción de la que depende, y también su entorno más inmediato (ciudad, tipo de alumnos, etc.), así como las características de la institución (2004, p. 7)

Así pues, la vinculación en el CONALEP requiere de un análisis constante y riguroso de las circunstancias contextuales en las que se encuentran las diferentes escuelas, para facilitar este proceso de cooperación y relación con el sector productivo, como se lo proponen los respectivos comités de vinculación. La labor de los comités influye directamente en la inserción laboral de los egresados y puede llegar a convertirse en un elemento determinante en su trayectoria.

Los aspectos que se tienen en cuenta dentro de esta tesis para comprender la vinculación los otorga el mismo CONALEP cuando describe las funciones concernientes a las tres comisiones que integran el comité de vinculación. Estas características CONALEP en su artículo 9 las describe así:

- a) Académica:** Evaluará la pertinencia de la oferta educativa y equipos para prácticas en talleres y laboratorios y los beneficios que brindan los centros de evaluación.
- b) De Apoyo al Mercado Laboral:** Promoverá la colocación de egresados mediante la operación de la

bolsa de trabajo; impulsará la ubicación de los alumnos para la realización de prácticas profesionales, servicio social y promoverá la firma de convenios de beneficio mutuo. **c) De Obtención de Recursos y Apoyos:** Promoverá los servicios tecnológicos y de capacitación; de evaluación de competencias con fines de certificación; así como la obtención de donaciones, becas externas, estímulos económicos y difusión de la imagen del CONALEP (2016b, p.10).

Teniendo en cuenta la labor académica, la de relación con la bolsa de trabajo y la de obtención de recursos se analizará la labor del comité de vinculación de Aguascalientes dentro de este trabajo; entendiendo que es otro factor de influencia, en este caso institucional, en la trayectoria de los egresados por lo que el buen desempeño del comité de vinculación deberá afectar positivamente a los egresados.

### **2.3.2 Estudios de Trayectorias**

En las ciencias sociales, las trayectorias se refieren a los recorridos que realiza un individuo en diferentes momentos de su vida; puede ser la escolar, la laboral o la transición de la escolar a la laboral o viceversa. Las trayectorias corresponden, desde Jiménez Vásquez: "... a las distintas etapas que vive el individuo después de finalizar su formación en una determinada profesión o al insertarse en una actividad laboral u oficio, en cuanto a lo profesional, laboral, económico y social" (2009, p. 2).

Siguiendo esta idea, el campo de análisis de los estudios de trayectoria se divide en estudios sobre trayectorias académicas, trayectorias laborales y educativa-laborales. En los siguientes párrafos se definirán cada una de estas para tener mayor claridad.

Las trayectorias académicas se enfocan en hacer seguimiento a un egresado de una institución educativa que ha tenido transiciones lineales, del nivel de licenciatura a maestría o a doctorado. Estos estudios analizan características como las del capital social dentro de los círculos académicos. Otro tipo de estudios como los de trayectorias laborales, se encargan de analizar el desempeño laboral de los egresados y su aprendizaje en el trabajo dentro de un período de tiempo determinado, o cómo un estudio de posgrado puede influir en el desempeño laboral que ya estaba desarrollando una persona (Jiménez Vásquez, 2009). En general este tipo de estudios pretenden realizar evaluaciones generales de un programa o de un currículo.

Los estudios educativo-laborales se enfocan en conocer la relación entre la formación académica y el recorrido laboral, para determinar de qué manera influyó la

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

formación en su trabajo como egresado. Otros autores como Nava Cruz (2016) llaman al tipo de estudio, de análisis de relación universidad-mercado. Sin embargo, para el caso de la presente investigación al tratarse de egresados de bachillerato la situación es diferente, aunque las herramientas de análisis y factores a analizar sí correspondan.

El análisis a los agentes en este tipo de estudios puede centrarse 1) en su vida como estudiantes y en el momento después de egresar, como lo realizan Planas y Enciso (2014) centrándose en: el trabajo durante los estudios, el primer trabajo una vez se terminan los estudios y el empleo actual. O 2) solamente en su vida como egresados, pero teniendo en cuenta su formación académica (Jiménez Vásquez, 2009). Es importante tener claro que el análisis de trayectorias educativas-laborales puede obedecer a la evaluación institucional de un programa, de una bolsa de empleo y del mercado laboral.

La búsqueda de literatura encontró que este tipo de estudios analizan elementos como: la influencia del origen social, el perfil sociodemográfico y el capital cultural en el itinerario educativo y laboral del egresado, normalmente inspirados en las investigaciones realizadas por Pierre Bourdieu (Nava, 2016; Jiménez Vásquez, 2009). Los estudios, tal como se ha mencionado en los antecedentes de este trabajo, coinciden en la influencia del perfil sociodemográfico en la trayectoria educativa, pero difieren en la influencia dentro de la trayectoria laboral.

Aunque no exista un consenso sobre la influencia del origen social, perfil sociodemográfico y el capital cultural en la trayectoria laboral, las investigaciones han analizado otro tipo de aspectos, como la institución educativa dentro de la trayectoria laboral del agente, en términos de formación en los sujetos o las relaciones personales. En este último aspecto si bien puede haber una influencia marcada por las características individuales del sujeto -círculos familiares, amistades-, también puede la institución funcionar como ente de transferencia de redes y contactos laborales, especialmente en escuelas técnicas donde los estudiantes realizan prácticas y tienen contactos con empresas desde antes de egresar del bachillerato o también a través de las bolsas de empleo que ofrece la institución.

Dentro de la presente investigación se tiene por objeto analizar las categorías enunciadas de perfil sociodemográfico y capital cultural, para encontrar qué comportamiento tiene en los egresados del CONALEP; así como los elementos donde la escuela más interviene, como la formación y las redes personales de los jóvenes. Este

último aspecto especialmente pretende ofrecer información sobre el trabajo de vinculación realizado por la escuela.

Para el análisis de esta tesis se tiene en cuenta los principales trabajos de los egresados cuando finalizaron sus estudios hasta la actualidad, aunque algunos de ellos hayan optado por educación superior y la hayan alternado con sus estudios; el propósito es identificar los itinerarios que realizan los egresados, a través de las categorías mencionadas atrás, de acuerdo con las clasificaciones de trayectoria que describe la literatura al respecto.

Autores como Casal (1997) identifican trayectorias que clasifican como: de éxito precoz, obreras, de adscripción familiar, de aproximación sucesiva, trayectorias en precariedad e itinerarios erráticos y/o en desestructuración.

Las trayectorias de éxito precoz se tratan de aquellos agentes que en un tiempo corto tienen un amplio margen de oportunidades académicas o laborales que les permiten desarrollarse como deseen; las trayectorias obreras se definen porque en un tiempo corto se vinculan los individuos al trabajo, aunque sin mayor margen o posibilidad de elección.

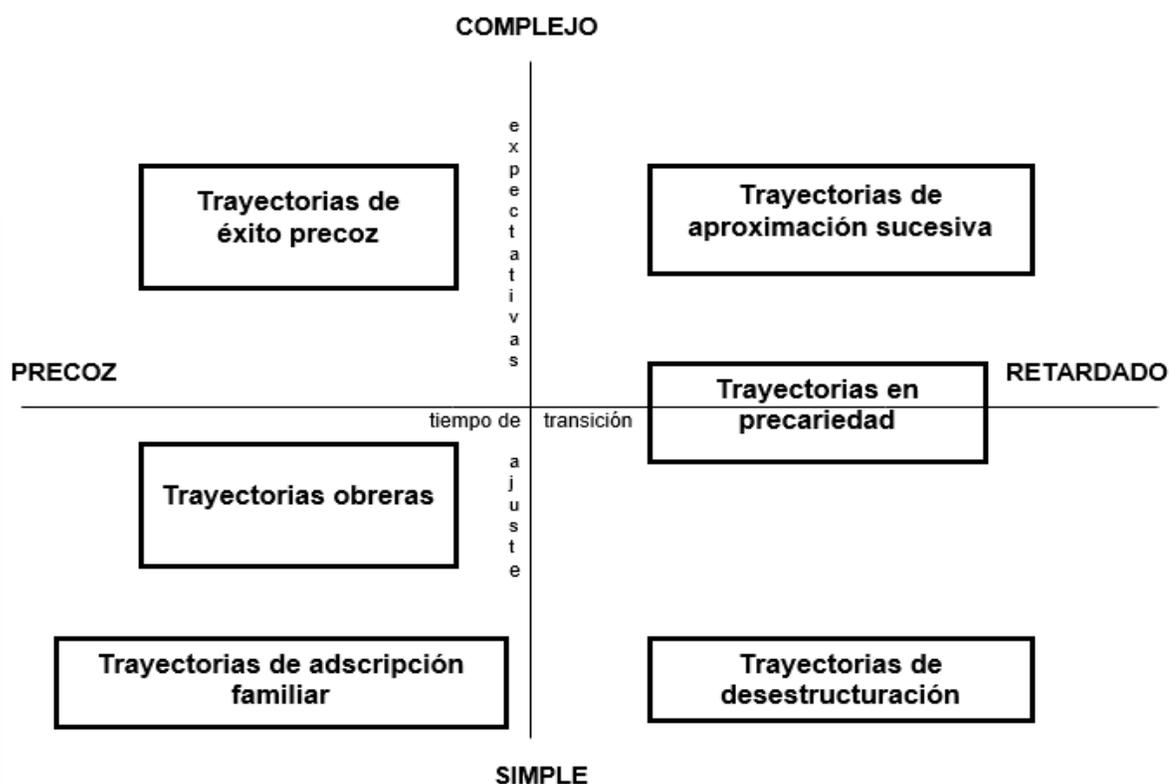
Las trayectorias de adscripción familiar se destacan porque los agentes “heredan” un negocio familiar en un tiempo corto, pero con un margen de elección menor aún que el del obrero; las trayectorias de aproximación sucesiva describen a los agentes que tienen altas expectativas para su trayectoria laboral o académica pero que por no tener las oportunidades de los de “éxito precoz” se ven arrojados a la lógica del “tanteo y ensayo-error” para ordenar su itinerario.

Las trayectorias de precariedad se caracterizan por no tener las expectativas altas que pueden tener las de “aproximación sucesiva”, pero sin la estabilidad que pueden llegar a obtener los obreros, por lo que puede haber moratorias amplias indeterminadas, aunque tengan la posibilidad de más adelante alcanzar la estabilidad.

Por último, las trayectorias erráticas o en desestructuración caracterizan a una población con expectativas bajas y trayectoria escolar corta, casi siempre rodeados de economía marginal y de escasas posibilidades (Casal, 1997). Casal, igualmente, organiza esta descripción como se ve en la figura 3:

**Figura 3**

Tipos de trayectorias



*Nota:* Tomado de Casal (1997)

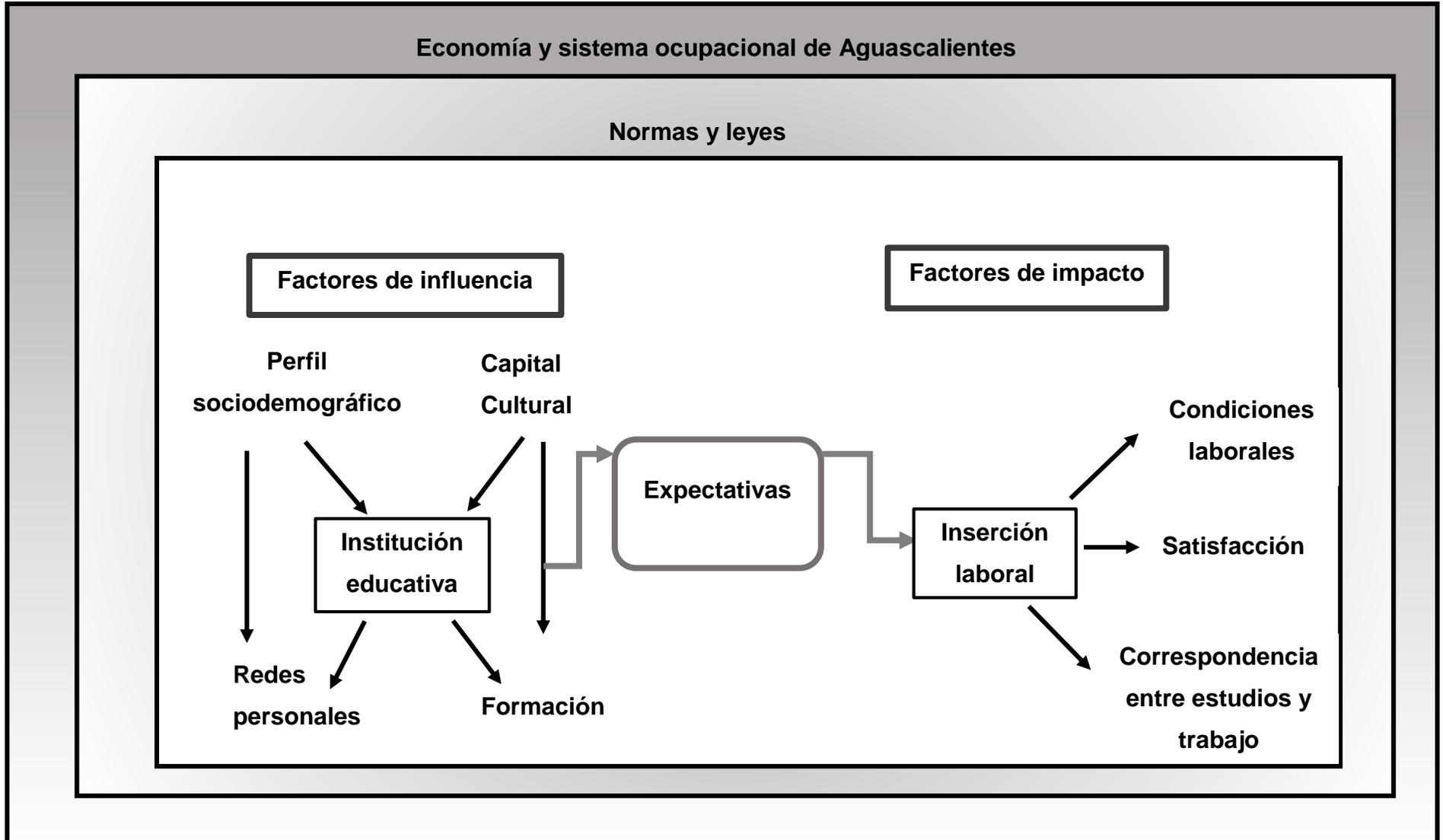
En general, las trayectorias previamente descritas se pueden entender atendiendo a la manera en que se relacionan los agentes con los factores que influyen en sus itinerarios: perfil sociodemográfico, capital cultural, relaciones personales, institución donde fueron realizados los estudios; y a su vez, cada uno de estos aspectos influye de manera particular en los agentes creando diferentes tipos de trayectoria en lo educativo y laboral.

**2.3.3 Categorías de los Factores de Influencia**

Las condiciones que involucran este campo son: perfil sociodemográfico, formación académica, capital cultural y las redes personales. En la figura 4 se presenta un esquema que permite ilustrar los conceptos que se incorporan dentro de los factores de influencia y los de impacto; posteriormente se detallará cada uno de estos.

Figura 4

Esquema conceptual de trayectorias de los egresados: la relación entre factores de influencia y de impacto



Nota: Elaboración propia basado en Nava (2016)

El esquema está rodeado por dos cuadros, el primero es el contexto social llamado economía y sistema ocupacional del estado de Aguascalientes, luego, otro titulado normas y leyes, expresando que las trayectorias se comprenden en el marco de estas dos esferas.

En la parte interior del lado izquierdo están los factores de influencia y del lado derecho los factores de impacto. Debajo de los primeros hay un cuadro que explica la relación que ejerce el perfil sociodemográfico y el capital cultural en la elección de la institución educativa (CONALEP), así como en las redes personales y la formación. También se muestra que la institución ejerce influencia sobre las redes y la formación y no se media únicamente por las condiciones individuales previas. Las expectativas se ubican al lado derecho con el objeto de mostrar que las decisiones que toman los egresados en su trayectoria están mediada por los elementos previos descritos.

Debajo de los factores de impacto, primero se encuentra la inserción laboral de donde se desprenden tres elementos: condiciones laborales, satisfacción laboral y correspondencia entre estudios y trabajo.

Las definiciones conceptuales de las palabras organizadas en el anterior esquema se presentan a continuación. Se inicia por las que están organizadas dentro de los factores de influencia y finalmente por las de impacto.

**2.3.3.1 Perfil Sociodemográfico.** El perfil sociodemográfico es uno de los factores más fuertes a la hora de definir la trayectoria de un joven, pues permite analizar si condiciones sociales más favorables ayudaron al egresado a obtener mejor trabajo o a ingresar en la educación superior. La noción de perfil sociodemográfico está ligado a la idea de origen social de Pierre Bourdieu (Bourdieu y Passeron, 2003) y de clase social, en tanto permite comprender la procedencia de los agentes en relación con la provisión de bienes y del orden económico.

Max Weber cuando define las clases sociales y postula que existe “una pretensión, típicamente efectiva, de privilegios positivos o negativos en la consideración social” (2002, p. 245), añade que estos privilegios se componen de “maneras formales de educación; pudiendo ser estas empíricas, o con una doctrina racional y posesión de las formas de vida correspondientes y un prestigio hereditario o profesional” (2002, p. 245). Así entonces desde Max Weber la posición económica y la relación del sujeto con los bienes y los medios

de producción, lo que se denominaría como condición de clase, determina también una “doctrina racional” que caracteriza a las clases sociales, llamada posición de clase.

Desde el pensamiento de Pierre Bourdieu la idea de clase social se alimenta de la noción de Weber. Bourdieu (2002) explica la condición de clase como las condiciones materiales de la existencia del sujeto, mientras que la posición de clase a la posición que se ocupa en el mismo grupo social con respecto a los otros. Estas relaciones objetivas, de condición de clase son fundamentales para comprender el campo social en el cual se desempeñan los sujetos, sin embargo, no son suficientes para entenderlas por completo, por lo cual, Bourdieu mismo introduce la noción de relaciones simbólicas, asociadas a prácticas culturales.

De manera que, para efectos de este trabajo de investigación, el origen social será entendido en términos del perfil sociodemográfico, que abarca oficio de los padres y su nivel de estudio; estado civil del egresado, cantidad de hijos, el lugar donde habita, nivel de estudios alcanzado hasta el momento; no obstante, hay que enunciar que el término de origen social no se refiere exclusivamente a los aspectos del perfil sociodemográfico enunciados, sino que abarca también la noción de capital cultural y redes personales (Chain, Casillas y Cruz; 2006), tal como también se había sugerido con Pierre Bourdieu (2002). Esto aspectos se tratarán en los siguientes subapartados.

**2.3.3.2 Relaciones Personales.** El segundo factor analizado que se tiene en cuenta en esta dimensión es el de las redes personales. Este concepto se analiza teniendo en cuenta las redes de amigos y familiares que pueden apoyar la vinculación laboral de un egresado. Es conveniente resaltar que el concepto de redes personales o capital social es a menudo utilizado en las investigaciones sobre trayectorias, como lo muestra Jiménez Vásquez (2009), pues permite identificar los canales y redes de comunicación que se han abierto los individuos que les permiten posicionarse a nivel laboral y académico. Esta red de vínculos, como lo define Bourdieu es producto:

de estrategias de inversión social consciente o inconscientemente orientadas hacia la institución o la reproducción de relaciones sociales de utilidad directa, a corto o a largo plazo; es decir, hacia la transformación de relaciones contingentes, como las relaciones entre vecinos, laborales o incluso de parentesco, en relaciones simultáneamente necesarias y electivas, que implican obligaciones durables subjetivamente percibidas (sentimientos de gratitud, de respeto, de amistad, etc.) como comunicación que supone y produce el conocimiento y el reconocimiento mutuos. (2012, p. 222)

Estas estrategias de inversión social se convierten en un recurso que poseen los individuos para posicionarse en diferentes áreas, tanto académicas como laborales, que exige grupos con códigos comunes y *habitus* compartidos. Es valioso resaltar que, tal como señalan Blanco, Solís y Robles (2014) las redes personales apenas se han estudiado para interpretar las trayectorias laborales, pues se ha centrado en su mayoría al estudio sobre los círculos académicos.

Lo anterior sucede a pesar de que sociólogos como Boado (1996) han comentado que, el capital social se define como “un conjunto de vínculos, o relaciones interpersonales del que dispone el individuo, que le facilitan (o disminuyen costos) en el acceso al empleo u otros recursos” (Boado, 1996, p. 2). Es decir, la relación que tienen las redes personales con la vinculación laboral tiene una relevancia suficiente por lo cual es importante tenerla en cuenta dentro de este estudio.

Vanessa Alcaide Lozano, propone estudiar las redes personales, siguiendo el concepto de capital social entendido en dos formas: como *Bonding social capital*, un tipo de vínculo social caracterizado por el nivel de cohesión y adherencia social, entre los individuos que sostienen este tipo de relación, caracterizado por relaciones cercanas de amistad y familiares; y *Bridging social capital*, entendido como los vínculos de integración social, que tienden puentes para alcanzar mejores oportunidades, referido principalmente a relaciones de tipo laboral, con personas que ocupan una posición “superior” con respecto al agente. Es importante aclarar que los vínculos de los trabajadores en situaciones socioprofesionales altas son de tipo *bridging*, que buscan integración y construir puentes, mientras que en la situación socioprofesional contraria, la de *Bonding social capital*, es más común y no tiende a generar puentes que busque cambios sociales individuales (Alcaide Lozano, 2013, p. 213)

Al mismo tiempo, es clave observar de qué manera las redes personales se comportan en poblaciones que componen los grupos de egresados del CONALEP, pues esta variable no se utiliza únicamente para analizar círculos académicos o sectores privilegiados, sino también círculos laborales y campos sociales diversos. Esta dimensión de análisis permitirá conocer con precisión si obtienen trabajo siguiendo la tendencia de la EMS nacional descrita por ENILEMS (2019) y CONALEP (2017), donde se basan en sus vínculos cercanos (familiares, amigos) o si utilizan otro tipo de medios (internet, publicidad, recomendaciones, bolsa de empleo, llevar hojas de vida y currículos, etc).

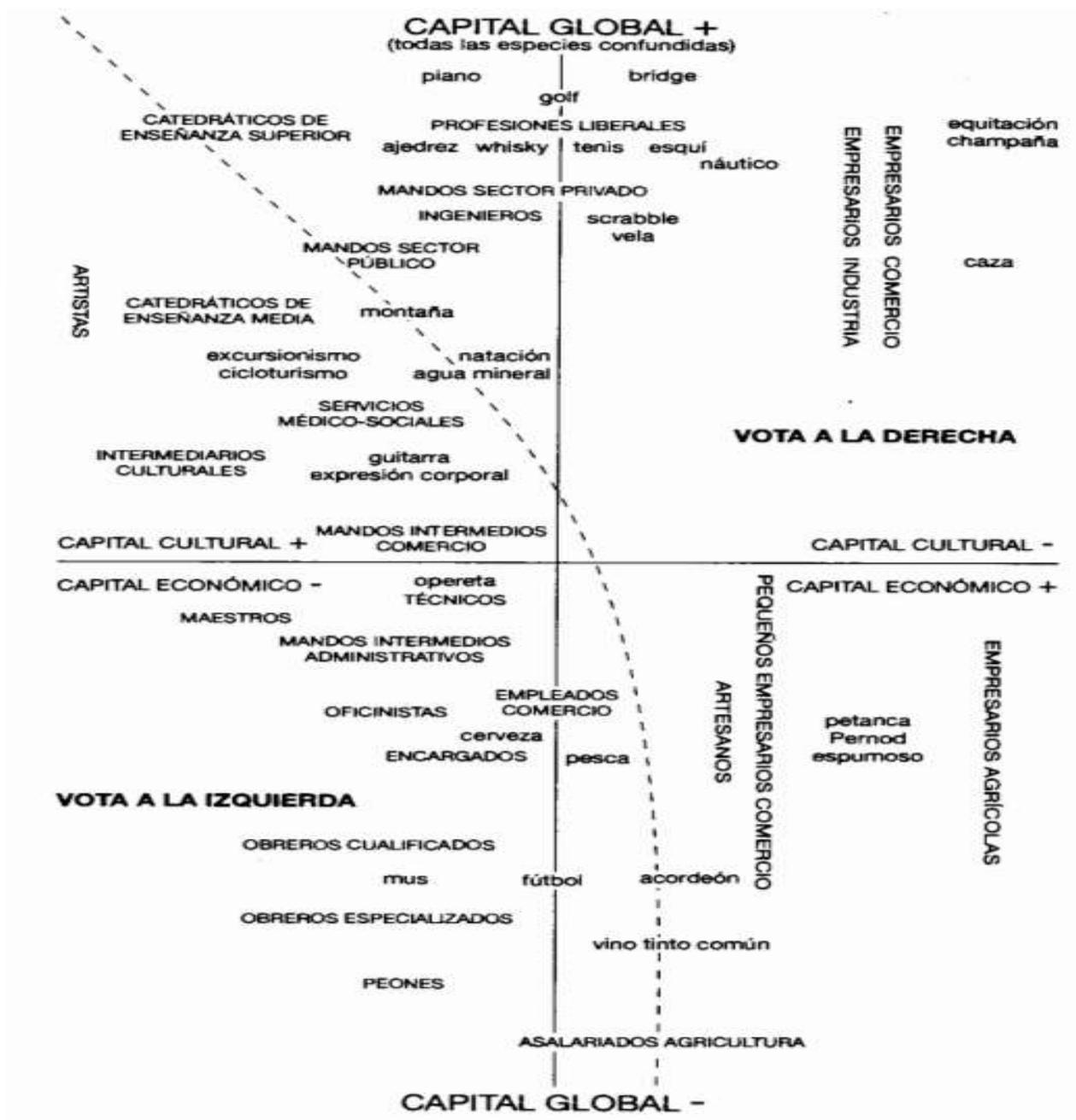
**2.3.3.3 Capital Cultural.** El tercer factor analizado es el de capital cultural que Bourdieu (1987) entiende como un esquema de conocimientos, aptitudes, habilidades y códigos culturales que poseen los individuos pertenecientes a un mismo campo y origen social.

Aunque para Bourdieu el capital cultural se manifiesta en la capacidad de aprovechamiento del conocimiento que tienen los individuos, a través de sus hábitos de estudio y actitudes hacia el aprendizaje (Bourdieu y Passeron 2003), no todas las dimensiones del capital cultural deben reducirse a las ventajas educativas, conscientes e inconscientes que puedan salir de ahí; también puede hablarse de las ventajas que proporciona en la inserción laboral.

Para Bourdieu (1987) el capital cultural expresado se divide en estado incorporado, estado objetivado y estado institucionalizado. El primero hace referencia al *hábitus*, el segundo a los bienes culturales, como libros o instrumentos de estudio y el tercero al nivel escolar de la familia y los títulos escolares del agente en particular. Sin embargo, los bienes culturales y el nivel de escolar de la familia, guardan mayor relación, como se decía arriba, con el éxito escolar. Bourdieu (1997, p. 17) plantea, como se ve en la figura 5, que existe una relación entre las actividades culturales, el capital económico y las actividades laborales.

Figura 5

Espacio de las posiciones sociales y de los estilos de vida



Nota: Tomado de Bourdieu (1997)

En el anterior esquema Bourdieu sostiene que existe una relación entre la condición de clase y la posición de clase, se asume que la condición “obrero”, determina las actividades culturales propias de la clase social: el fútbol, la cerveza, la música con acordeón hacen parte de un campo social, mientras que la equitación, la champaña y el esquí, hacen parte de otro campo. Este esquema se utiliza en esta tesis para analizar el *hábitus* y las expectativas.

Otro aspecto importante de análisis es el *hábitus*, que se entiende como un esquema fundamental de percepción, pensamiento y acción de los agentes (Bourdieu, 1987). Por esta razón, el *hábitus* opera como un factor, a través del cual se toman las decisiones de los agentes, que es constituido a partir de sucesos del pasado. Capdevielle lo explica así:

De este modo, hablar de *hábitus* implica, sin lugar a dudas, tener en cuenta la historicidad de los agentes. Las prácticas que engendra el *hábitus* están comandadas por las condiciones pasadas de su principio generador. Pero a su vez, el *hábitus* preforma las prácticas futuras, orientándolas a la reproducción de una misma estructura (2011, p. 35).

Así, el *hábitus* se configura como una estructura estructurante, que organiza un conjunto de actitudes y predisposiciones, en diferentes ámbitos, como las actividades en el tiempo libre y las habilidades para el estudio y el trabajo.

Las habilidades para el trabajo (*hábitus*), o las competencias blandas como las llama el CONALEP (2017), también son un aspecto importante para analizar la trayectoria porque, como afirma Campusano (2006) el sector productivo y las empresas tienen en cuenta las actitudes y valores de los postulantes que posiblemente se contraten en sus respectivas empresas. Así mismo, CONALEP (2017) en su estudio de seguimiento de egresados reafirma que las competencias blandas son un elemento que está en el orden de prioridad de los empresarios.

Estas actitudes, pueden describirse, siguiendo a Romero-Abreu y Wëller, como “actitud de responsabilidad y honestidad, relaciones interpersonales cooperativas, la capacidad de identificar y solucionar problemas, la capacidad de aprendizaje y otras” (2006, p. 256). Otro factor que puede tomarse en cuenta en esta dimensión es el del tipo de vestimenta y el modo de vestir, asociado a la limpieza y la presentación personal (Weller, 2006, p. 285)

**2.3.3.4 Expectativas.** Las expectativas pueden entenderse en relación con el concepto de aspiraciones, ambiciones, anhelos e incluso deseos; para el caso del presente

estudio se hace referencia a las expectativas porque es el término utilizado dentro de la investigación educativa. Las expectativas hacen referencia a la valoración que puede realizar un individuo sobre su situación futura. García-Castro y Bartolucci plantean que:

La aspiración, que son los deseos o expectativas que tiene un individuo de alcanzar una meta no se definen de manera contundente en un sí o un no. Pueden ser fuertes, débiles o inexistentes. Pero independientemente de su graduación, desde la perspectiva sociológica aquí presentada, toda aspiración se entiende como resultado de una valoración de lo que es pertinente y posible para un sujeto a partir de la condición específica en la que se percibe a sí mismo y su situación (2007, p. 1269)

Un punto que no puede dejarse de un lado es que las expectativas están constituidas por su *hábitus*, en el que participa su origen social, su relación con su familia o su capital cultural. Bourdieu, por ejemplo señala que:

Si se observa una correlación estrecha entre las probabilidades objetivas científicamente construidas [...] y las aspiraciones subjetivas de los agentes [...] no es porque los agentes ajusten conscientemente sus aspiraciones de acuerdo a una evaluación exacta de sus probabilidades de éxito [...] En realidad, las disposiciones durables inculcadas por las posibilidades e imposibilidades [...] generan disposiciones objetivamente compatibles con estas condiciones [...] las prácticas más improbables son excluidas como impensables, por una especie de sumisión inmediata a un orden que inclina a los agentes a hacer de necesidad virtud [...] el *hábitus* es la necesidad hecha virtud (2007, p. 88)

Corica (2012) argumenta que las expectativas se configuran de acuerdo con los horizontes que les permite construir su contexto individual y socioeconómico; pero se van ajustando y reordenando con el pasar de los años y de la trayectoria del individuo; por eso tienen las expectativas la característica de ser una “estructura que estructura”, es decir, están mediadas por el contexto socioeconómico, pero al mismo tiempo organizan a futuro las aspiraciones e itinerarios de los individuos.

**2.3.3.5 Formación.** La formación que recibieron los egresados es un factor clave para el análisis de sus trayectorias; aquí se estudió de tres maneras: 1) conociendo los componentes básicos, 2) los prácticos de la carrera máquinas herramientas, para analizar la relación entre su formación y su trabajo y 3) las habilidades actitudinales fomentadas por la escuela. Igualmente se analizó la percepción que manifiestan los egresados con respecto a su desempeño académico, para analizar su influencia en sus oportunidades laborales una vez egresaron.

En principio, es valioso acudir a la definición de la Secretaría de Educación Pública sobre el Campo de Formación Académica. Éste se define como “Ámbito de conocimientos (teóricos, prácticos o ambos) en el que se inserta un plan o programa de estudios” (SEP, 2016, p. 7). En el caso directo, la presente investigación se refiere al mapa curricular de máquinas herramientas (CONALEP, 2018)

Dentro del perfil de egreso de CONALEP (2017), descrito en el modelo académico, se habla de competencias básicas (las comunes a todos los subsistemas de EMS), profesionales (relacionadas con el tipo de modalidad de cada carrera del CONALEP) y las genéricas (alusivas a las habilidades blandas y actitudinales cultivadas por la escuela). Este último aspecto se relaciona directamente con las actitudes hacia el trabajo (descrito dentro del *hábitus*) de cada egresado, en tanto la capacidad de la escuela de contribuir a formar el carácter como trabajador de los egresados.

En cuanto al desempeño académico, siguiendo a Palacios y Andrade (2007) puede entenderse de dos maneras diferentes, la primera la que entiende el desempeño y rendimiento escolar como aprovechamiento de parte del estudiante y la que establece una diferencia entre el estudiante y sus calificaciones obtenidas. En ese sentido, es posible que alguien haya tenido un buen aprovechamiento de los conocimientos, aunque quizá sus calificaciones no hubiesen sido las más altas. Este último aspecto será clave dentro de este estudio para entender su autoconcepto sobre el rendimiento y las posibilidades de “éxito” una vez egresan de la escuela CONALEP.

#### **2.3.4 Categorías de los Factores de Impacto**

Los factores de impacto son aquellos donde repercuten los factores de influencia enunciados, por lo que las categorías estudiadas acá son la inserción laboral, las condiciones laborales, la satisfacción laboral y la correspondencia entre estudio y trabajo.

**2.3.4.1 Inserción Laboral.** El concepto de inserción laboral ha tenido cambios acordes con las dinámicas económicas desde finales del siglo XX. Por ejemplo, la inserción laboral en los términos del capital humano se entendía como inserción ocupacional o profesional directa, esto debido a que la inserción en el trabajo se limitaba a la obtención de un empleo correspondiente a los estudios obtenidos, sin que hubiera mayor cantidad de tiempo desde el momento del egreso al momento de la obtención del primer empleo (Becker, 1994). No obstante, conforme cambian las dinámicas económicas entrando el siglo XXI y el empleo estable y las condiciones óptimas, referentes a las garantías sociales de

los trabajadores se hacen más escasas, también cambia el significado de la inserción laboral, ahora por algo en referencia a la consecución de empleo para tener “experiencia” o para alcanzar posteriormente un empleo con mejores condiciones (Isacovich, 2015).

Por esta razón Graciela Messina (2014) sostiene, que el concepto de inserción laboral es problemático, porque cuando se podía hablar de una “inserción” directa y plena, fue al final de la segunda guerra mundial, por un momento de fuerte crecimiento económico y de integración global, pero que se terminó con el inicio de la década de 1990. En ese momento, la inserción laboral se entendía como una vinculación estrictamente profesional, correspondiente a los estudios previos sin tener en cuenta el grado de correspondencia a sus estudios (Ventura Blanco, 2005).

Graciela Messina (2014) por tanto dice que este concepto ha perdido validez teórica y debe resignificarse aclarando la distinción con otros conceptos como inserción social, inserción profesional o reinserción, tal como también lo propone Ventura Blanco (2005)

Así pues, continuando con Ventura Blanco (2005) la inserción laboral puede entenderse de dos maneras, 1) como un proceso puntual de un acto de obtención de un trabajo o 2) como un proceso de transición en el cual el individuo adquiere experiencia y formación para adecuarse al mejor empleo posible. De acuerdo con el autor, las dos posturas pueden sintetizarse entendiendo que el término “inserción” hace referencia a un acontecimiento puntual, que sucede en un momento determinado como culminación de un periodo de tránsito o proceso previo al cual denominamos “transición”. (Ventura Blanco, 2005, p. 204)

Lo anterior sugiere que se haga énfasis en los mecanismos y procesos mediante los cuales adquirió el empleo o los empleos a los cuales ha estado vinculado; en los tiempos que se tardó en obtenerlos y la influencia de los estudios en su proceso de obtención del empleo y en la labor que desempeña el individuo.

**2.3.4.2 Condiciones Laborales.** El segundo factor de impacto que le corresponde a esta investigación son las condiciones laborales. Hay que mencionar que, de acuerdo con la *Ley Federal del trabajo* (2021), en el artículo 391, se mencionan los siguientes aspectos como algunas características esenciales de las condiciones laborales:

- I. Nombres y domicilios de los contratantes.
- II. Las empresas y establecimientos que abarquen.
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.

- IV. Las jornadas de trabajo.
- V. Los días de descanso y vacaciones.
- VI. El monto de los salarios.
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- IX. Las bases sobre la integración o funcionamiento de las comisiones que deban de integrarse conforme a esta ley.
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Estas características están referidas a los trabajos de tipo formal, donde se establece contrato colectivo, por lo que es importante tener en cuenta las nuevas condiciones de precariedad laboral de los trabajos informales, donde no hay días de descanso o vacaciones claramente establecidos, ni seguridad del empleo.

Una manera más sintética para analizar las condiciones laborales y que serán tenidas en cuenta dentro de este trabajo, atiende a lo mencionado por Rodríguez Rocha (2019), donde la calidad ocupacional se analiza en torno a las dimensiones de tipo de ocupación, protección legal y jornada laboral. Ahora bien, esta relación también puede estar mediada por la precariedad, porque como dicen Blanco y Julián (2019) la precariedad está presente en los trabajos informales y en los formales, debido a que existe una tendencia general de mayor inestabilidad e incertidumbre laboral, acentuado por tendencias de flexibilización laboral. Esto porque, aunque muchos se desempeñen en trabajos formales, no significa que estén en condiciones completamente óptimas.

Es necesario agrega en este subapartado la definición de calidad del empleo o del trabajo decente, ya que como se ha mencionado desde el inicio del presente documento esta dimensión es la que se ve más vulnerada dentro de las trayectorias de los egresados. De acuerdo con la *Ley Federal del Trabajo (2021)*, dentro del artículo dos, el trabajo decente se define como:

aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios

compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva (DOF, 2021)

Desde la perspectiva de Salas Durazo, que retoma la definición de la Ley General del Trabajo, la calidad del empleo se entiende como

Calidad del empleo = (características de la remuneración, estabilidad laboral, prestaciones corto plazo, prestaciones largo plazo). Donde: Características de la remuneración = (salario, duración de la jornada laboral, número de empleos). Estabilidad laboral = (tipo de contrato, capacidad de afiliación sindical) Prestaciones corto plazo = (acceso a servicios de salud, aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, reparto de utilidades, préstamos / caja de ahorros) Prestaciones largo plazo = (crédito para vivienda, fondo para el retiro, seguro de vida) (2018, p.392)

Entonces, la calidad de empleo se concibe como condiciones económicas óptimas que le permiten al trabajador obtener sus necesidades básicas de manera eficiente, en términos de acceso a salud y posibilidad de pensiones, como también aquellas que les permiten tener tiempo libre y ocio para desarrollarse como individuo.

En general, para los estudios de trayectoria de egresados se vuelve crucial que se tenga claro cuáles son las características que implica un buen o un mal trabajo, pues la percepción obtenida sobre esto determina el nivel de satisfacción laboral que goza.

**2.3.4.3 Satisfacción Laboral.** Ulrich Teichler (2003) señala que estudios pioneros de finales de 1990 como La Trayectoria Profesional después de la Educación Superior: un Estudio de Investigación Europeo<sup>2</sup>, utilizan la variable de satisfacción laboral para analizar la relación entre los estudios y trabajo. Asimismo, estudios nacionales de egresados, como la Encuesta Nacional de Egresados desarrollada por UVM (Universidad del Valle de México [UVM], 2019) tienen en cuenta este aspecto para analizar las trayectorias educativas-laborales; así entonces el factor de satisfacción laboral permitirá comprender cuáles son las condiciones laborales del individuo y el impacto que tiene en su desarrollo personal. Este concepto ha sido estudiado desde la primera mitad del siglo XX, por lo que pueden

---

<sup>2</sup> Careers after Higher Education a European Research Survey (CHEERS), por sus siglas en inglés.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

rastrear diferentes enfoques de su definición, aunque coincidan en que es la forma en cómo el trabajador percibe sus condiciones laborales (Zhu, 2013).

Sin embargo, esta percepción puede ser concebida, como una estimación cognitiva o como un complejo afectivo; por lo que se presentaba hasta finales del siglo pasado una discusión entre ambas concepciones. Por ejemplo, Organ y Near (1985) consideraban la definición en relación con el aspecto cognitivo, dándole más importancia que al afectivo.

No obstante, Moorman (1993) planteó una síntesis donde sostiene que desde el aspecto afectivo se comprende el clima laboral y afectivo, y desde el cognitivo se comprende un análisis lógico y racional de las condiciones laborales del trabajador.

Trujillo y Vargas (2017) añaden que la satisfacción laboral puede tener también elementos ajenos al campo laboral mismo, teniendo en cuenta si para el trabajador su actividad es un reto personal o si cumple expectativas de vida. Este aspecto está ligado al sentido que los jóvenes le asignen a su trabajo, dado si es por una necesidad de aportar a su familia o para aprender más y tener experiencia laboral para un trabajo futuro mejor e incluso si guarda relación con el nivel de estudios previo (Guzmán, 2004).

La satisfacción laboral debe estudiarse en relación con las condiciones objetivas del trabajo, porque es probable que un joven recién egresado tenga un nivel de satisfacción bueno, aunque las condiciones laborales no sean las mejores, dado que está buscando construir experiencia y hoja de vida para futuras oportunidades (Messina, 2014, p. 409).

Luego, refiriéndose a la situación que experimentan egresados con mayor edad, comenta Graciela Messina (2014) que tienen una tendencia a manifestar una satisfacción laboral menor, aunque sea posible que algunos ya tengan trabajos más estables.

Estas diferenciaciones son necesarias tenerlas en cuenta porque esta investigación trabajará con egresados de diferentes generaciones y de diferente edad, por lo que sus percepciones sobre su situación y su satisfacción con el empleo variará.

**2.3.4.4 Correspondencia entre Estudios y Trabajo.** El último factor analizado en esta parte es el de la correspondencia entre estudios y trabajo. Para María de Ibarrola el análisis de correspondencia se refiere a encontrar la relación en términos de *match* o *mismatch* entre lo estudiado y el trabajo en el cual se desempeña el egresado (2014, p. 368)

Hay que resaltar que la correspondencia entre estudios y trabajo también afecta en el nivel de satisfacción laboral, pues mayor grado de relación puede incidir en un mayor grado de satisfacción con el empleo (Allen y Van der Belden, 2001, p. 450). A su vez, como

dentro de la trayectoria de un individuo sus estudios pueden estar en cambio (del bachillerato a la ingeniería o licenciatura y de esta al posgrado) la correspondencia entre el empleo y los estudios es cambiante y no estática.

Este factor ha sido estudiado por una investigación como la de Nava (2016), dentro de la cual se logran identificar características como que, los egresados que trabajaban durante sus estudios en algo que guardara relación con estos, tenían unas posibilidades mayores para encontrar un trabajo en relación con su formación, como también lo explica Planas (2011).



### Capítulo 3. Diseño Metodológico

En este apartado se presenta el diseño que se empleará para cumplir el objetivo de la investigación y responder a las preguntas planteadas. El capítulo se estructura en cuatro apartados: el primero recapitula el tipo de estudio, el segundo las unidades de observación y participantes, el tercero las técnicas de obtención de la información, el cuarto los métodos de análisis de la información y finalmente se presenta la tabla que contiene las respectivas categorías que se tendrán en cuenta para el desarrollo de esta investigación.

#### 3.1 Tipo de Estudio

El estudio de “Trayectorias de egresados de Máquinas herramientas de CONALEP Aguascalientes, México”, tiene un diseño metodológico cualitativo y contempla el enfoque de estudio de caso, pues se requiere conocer las experiencias de los egresados, desde sus propias voces y desde las percepciones de los docentes y directivos (Creswell y Poth, 2018).

El diseño cualitativo, a su vez exige que se tenga presente el contexto social (Creswell y Poth, 2018) donde surgen los actores de la investigación; en este caso el CONALEP, y el contexto del estado de Aguascalientes, para poder así seleccionar mejor los mismos sujetos con los cuales se trabaja y saber también en qué aspecto contribuyen los nuevos aportes; esto indica que la selección de los participantes de la investigación fue intencionada y de naturaleza emergente, como lo afirma Yin (2018); pues la selección de los sujetos con los cuales se trabaja se realizó durante la misma investigación.

Lo relevante del estudio de caso es la singularidad que aporta este tipo de investigación y no la generalización, por lo que se trata de conocerlo bien, “para ver qué es y qué hace” (Stake, 1999, p. 20). Esto significa que el grupo seleccionado en esta investigación no “representó” la tendencia general ni fue elegido a partir de la pregunta: ¿Qué egresados representan a la mayoría de los egresados? La intención, por el contrario, fue realizar un acercamiento previo que permitió identificar a egresados de diversas características, orígenes y de diferentes generaciones, para obtener así un grupo variado que proporcionó diferente información para el estudio y a su vez un análisis más detallado.

### 3.2 Unidades de Observación y Participantes

El estudio se centró en los egresados de diferentes generaciones de la carrera de Máquinas Herramientas, que trabajaban en ese momento o que se habían vinculado al mundo laboral en el pasado. También vale aclarar que no fue necesario que estuvieran trabajando en las grandes empresas industriales, entre esas las automotrices, a pesar de que ésta sea uno de los tipos de industria en los que, de acuerdo con su formación, pudieran estar; se tuvo en cuenta que estuviesen vinculados a la vida laboral sin preferencia a un trabajo formal o informal. Los criterios con los cuales se seleccionaron fueron: 1) ser egresados de Máquinas herramientas, 2) que hayan tenido acercamiento al mundo laboral manifestado en por lo menos un trabajo formal o informal, 3) se incluyen personas con estudios de educación superior siempre cumplan con la primera y segunda condición; de manera que, aunque se contactaron 20 egresados sólo 12 de ellos cumplían con los criterios mencionados.

Sobre los egresados que se encontraron estudiando, en la educación superior o universitaria, se menciona que no fueron descartados, ya que, de igual manera, podrán ofrecer información sobre su pasado laboral, sobre las percepciones de su relación del estudio y trabajo; así como de la relación entre el CONALEP con la carrera universitaria que eligieron. A continuación, se presenta la tabla 9 que en su columna izquierda tiene el código con el cual se identifica a cada egresado en la fase de análisis; la edad, el sexo, la generación de egreso y la ocupación actual de cada uno, indicando si es 1) trabajador, 2) estudiante universitario y trabajador, 3) estudiante universitario y extrabajador o ex practicante, 4) trabajador y egresado universitario:

**Tabla 9**

*Características de los egresados*

Código	Edad	Sexo	Generación de egreso	Ocupación actual
E1	22	M	2013-2016	Estudiante universitario ex practicante
E2	21	M	2013-2016	Trabajador
E3	23	M	2013-2016	Trabajador
E4	23	M	2013-2016	Trabajador/egresado universitario

E5	25	M	2013-2016	Trabajador/estudiante universitario
E6	24	M	2013-2016	Estudiante universitario extrabajador
E7	20	M	2015-2018	Trabajador
E8	21	M	2013-2016	Trabajador
E9	31	M	2001-2004	Trabajador
E10	23	M	2013-2016	Trabajador/egresado universitario
E11	25	M	2013-2016	Trabajador
E12	22	F	2013-2016	Trabajadora

*Nota:* elaboración propia con base en las entrevistas

Las entrevistas a los directivos y los docentes permitieron profundizar en aspectos contextuales de la escuela, en características de la vinculación con el empleo, de las condiciones de la escuela y de los talleres; así como sobre el trabajo de vinculación de la oficina encargada. Asimismo, la información proporcionada facilitó comprender elementos sociodemográficos y de formación sobre los egresados.

Esto se realizó con el propósito de triangular esta información y contrastar las diferentes percepciones. Con respecto a directivos entrevistados, se describen en la tabla 10, junto a su código de identificación empleado durante la fase de análisis, el sexo, su cargo y el plantel donde se desempeñan:

**Tabla 10**

Características de los directivos

Código	Sexo	Cargo	Plantel o dirección
DI 1	M	Director de plantel	Plantel II
DI 2	F	Apoyo vinculación	Dirección estatal
DI 3	F	Jefa Vinculación	Plantel II
DI 4	M	Jefe de los docentes	Plantel II

*Nota:* elaboración propia con base en las entrevistas

En cuanto a los docentes, lo principal es que hubiesen enseñado en la carrera de máquinas herramientas, independientemente de si habían trabajado o no en otra carrera o plantel de

CONALEP Aguascalientes, con los cuales se realizaron cuatro entrevistas. En la tabla 11 se presenta el código con el cual se identifican en las siguientes fases de la investigación, el sexo, el tiempo en el cargo y los planteles donde han trabajado:

**Tabla 11**

Características de los docentes

Código	Sexo	Tiempo en el cargo	Plantel en los que ha trabajado
D1	M	28 años	Jesús María/Plantel II
D2	M	15 años	Plantel II
D3	M	18 años	Plantel II
D4	M	19 años	Plantel II

Nota: elaboración propia con base en las entrevistas

### 3.3 Técnicas de Obtención de Información y Diseño del Instrumento

Aunque los diseños cualitativos implican diferentes técnicas de recolección de información, como la observación, los reportes de estudios o las entrevistas (Creswell y Poth, 2018, p. 153) es importante tener en cuenta que por el tipo de información que proporciona la entrevista, es que fue elegida la técnica de obtención de la información de este trabajo. Afirma Seidman (2006) que el propósito de la entrevista no es corroborar hipótesis, ni evaluar a los entrevistados, se trata más bien de conocer las experiencias personales y los significados de los sujetos participantes que alimentan la investigación.

Por lo tanto, se contemplaron tres guiones de entrevistas semiestructuradas, correspondientes a los tres diferentes actores: egresados de Máquinas Herramientas, directivos y docentes. El diseño del instrumento aplicado a los egresados se realizó basado en la tabla 12 con las categorías y subcategorías de la investigación. Por su parte, el diseño de la entrevista a los directivos y los docentes tomó en cuenta algunas de las categorías presentadas, pero por las particularidades propias de cada uno, se profundizó en aspectos contextuales, relacionados con CONALEP a nivel nacional, a nivel estatal, con el modelo académico y con los diferentes planteles.

El instrumento diseñado para los egresados está dividido en cinco partes, la primera pretende acercarse de manera general a conocer su trayectoria en cuanto al número de trabajos y tiempo de haber egresado de máquinas herramientas, la segunda pregunta en concreto por sus trabajos (salario, jornada laboral, oficio desempeñado, etc.), la tercera se

acercas a analizar la relación entre sus estudios y su trabajo, la cuarta pregunta por sus orígenes familiares e individuales y por último se hace una serie de preguntas de reflexión sobre su trayectoria general. Este instrumento se encuentra en el anexo A.

El instrumento dirigido a los directivos está constituido de cinco partes, la primera tiene la intención de preguntar por la normativa del CONALEP, la segunda por los diferentes planteles a nivel estatal y las diferentes carreras, la tercera por el papel de los maestros dentro del CONALEP, la cuarta por la relación de la escuela y la industria y, finalmente, se pregunta por las trayectorias de los egresados en relación con sus empleos. Este instrumento está en el anexo B.

El instrumento construido para los docentes está constituido de cuatro partes, la primera tiene la intención de preguntar por los diferentes planteles a nivel estatal y las diferentes carreras, la segunda por el rol de los maestros dentro del CONALEP, la tercera por la relación de la escuela y la industria, teniendo en cuenta los aspectos que toman en cuenta los empresarios para la contratación de egresados y, por último, se pregunta por las trayectorias de los egresados en relación con sus trabajos. Hay que agregar que el instrumento está dirigido para docentes que den clases o hayan dado clases en Máquinas Herramientas. Este instrumento está en el anexo C.

### **3.3.1 Validación**

El instrumento que se aplicó con los egresados fue sometido a un proceso de revisión y jueceo con tres pares académicos, expertos en metodología cualitativa, en EMS, educación y trabajo y políticas educativas; para garantizar que las preguntas estuviesen bien formuladas y que sean coherentes con las categorías previamente seleccionadas.

El instrumento aplicado a los egresados pasó por un proceso de pilotaje con dos entrevistas, en las que se pudo revisar y corregir algunas preguntas para mayor precisión del instrumento. Algunas de estas estaban relacionadas con la parte contextual del CONALEP y Máquinas Herramientas, porque en las preguntas iniciales aún no se contemplaba el orden que tenía el currículo de la carrera; también se hicieron correcciones para precisar mejor la categoría de perfil sociodemográfico porque dentro del perfil aún no se había preguntado aspectos de importancia como la edad. Hacia el final también se agregó la categoría de las expectativas, con la pregunta por las expectativas hacia el futuro puesto que los egresados mismos hicieron referencia a este tema aunque en principio no había estado contemplado.

### 3.4 Consideraciones Éticas

Siguiendo lo planteado por López-Calva (2019), en el estudio de la ética de la investigación pueden distinguirse dos campos que afecta a la ética del investigador: el primero es el campo estructural, que corresponde a una cultura y a unas normas preestablecidas de la sociedad, en la cual el investigador participa y afronta mientras desarrolla su labor, y el segundo es el personal, el cual trata de la moral interna que tiene cada investigador. Análogo con su planteamiento, si se entiende el impacto que tiene la ética de nivel micro sobre el macro se puede hacer una mejora significativa.

Es por eso que este trabajo siguió los principios de la Asociación Americana de Psicología (APA), con respecto a las consideraciones éticas, que se resumen en la beneficencia, fidelidad, integridad, justicia y respeto por los derechos de las personas.

Sobre el aspecto de la beneficencia, hay que mencionar que en este trabajo se trató con el debido respeto y dignidad a las personas con quienes se trabajó para hallar nueva información; por ejemplo, se tuvo una comunicación directa con los egresados, docentes y directivos de CONALEP, atendiendo siempre a su debido consentimiento. Sobre el aspecto de la fidelidad, hay que agregar que las relaciones establecidas con los actores educativos con quienes se trató, estuvieron basadas en la transparencia de la información. En ese mismo sentido, la integridad se constituyó de tal manera que no hubo engaños cuando se realizaron los acercamientos con los sujetos al aplicarles cuestionario y realizarles entrevistas, pues se les explicó siempre a detalle nuestros propósitos del estudio.

En cuanto a la justicia y el respeto por los derechos, nos referimos a que se citó correctamente y en todo momento las ideas y contribuciones de los autores a los que se acudió para realizar el trabajo. El respeto a los derechos de autor es necesario fortalecerlo dentro de la comunidad académica y de investigadores de la educación para resaltar así los esfuerzos intelectuales que representa cada trabajo.

Teniendo en cuenta que esta investigación es cualitativa, se siguieron las recomendaciones planteadas por Creswell y Poth (2018) para este tipo de enfoque, que se refiere al momento mismo de la búsqueda de los participantes hasta la presentación de los resultados de la investigación. Creswell y Poth (2018) sostienen que es importante comunicarles claramente a los participantes los propósitos del estudio, la manera en que será recopilada y analizada la información ofrecida; de la misma forma ser respetuoso con las diferentes creencias personas de todo tipo (religiosas o políticas si se manifiestan).

Es valioso agregar que los datos recopilados se reportaron honestamente, sin modificar ni agregar nada y que se compartirán los resultados con los participantes y con la comunidad de investigadores, para los fines exclusivos de la investigación.



## Capítulo 4. Resultados

El capítulo está enfocado en presentar el análisis de la información obtenida en las etapas de recopilación de datos proveniente de las entrevistas realizadas. El capítulo se divide en dos partes, la primera presenta cómo se realizó el trabajo de campo y el modelo de análisis que se utilizó y la segunda los resultados organizados en egresados, docentes y directivos. Los resultados presentan primero la información de los egresados, luego de los docentes y finalmente de los directivos.

En los egresados se sigue el orden de los factores de influencia y luego de los de impacto; en el caso de los docentes y directivos, se presenta lo relativo a la escuela CONALEP y el Plantel II, para finalmente sí abordar sus percepciones sobre las trayectorias de los egresados.

### 4.1 Aplicación

El acercamiento con los egresados de máquinas herramientas se intentó realizar en primera medida con la contribución de la dirección estatal de CONALEP Aguascalientes. La intención era obtener algún registro de base de datos para enviar masivamente a los egresados la solicitud de realizar entrevistas donde dieran cuenta de su proceso de trayectorias; sin embargo, no fue posible este tipo de acercamiento al no haberse dado el apoyo necesario desde la dirección estatal de la institución. Por ese motivo, hubo que recurrir a otros medios, por lo que el trabajo de campo realizado se hizo través de la red social de Facebook, a través de grupos de egresados y de publicaciones en la página oficial de CONALEP Aguascalientes, donde se mencionaban algunos egresados, a los cuales se les enviaron mensajes personales donde se les contaba del propósito de la investigación y se les solicitaba permiso para participar.

Igualmente, pero de manera más detallada, utilizando el metabuscador de Facebook, de acuerdo con personas que tuvieran como residencia Aguascalientes y haber realizado estudios en CONALEP II o en Máquinas Herramientas, se identificaron las personas de acuerdo con la información ofrecida en su perfil y se procedió a enviar mensajes individuales, de nuevo, para explicar el motivo del trabajo y pedir ayuda como participantes. En total se enviaron 50 mensajes solicitando la participación en la investigación, de los cuales 20 fueron contestados. De este grupo, sólo accedieron finalmente ocho personas a la realización de la entrevista; quienes a su vez ayudaron con otros contactos para concretar 12 entrevistas; las cuales se aplicaron en un periodo de tres

meses, entre septiembre y noviembre de 2019, mientras se realizaban las entrevistas a los directivos y los docentes.

De esta manera se les informó de la investigación y se solicitó el permiso para realizar la entrevista, así como información sobre conocidos egresados que desearan participar de la investigación. Se acordó la fecha y que se realizara vía telefónica. Esto último debido a que por la contingencia del COVID-19 se evitó el encuentro personal.

Con respecto a las entrevistas con los directivos generales, se estableció contacto con ellos de manera directa realizando visitas a la dirección estatal desde el año 2019 y con los directivos del plantel II, se realizó contacto a través de Facebook, utilizando el mismo procedimiento empleado con los egresados. Con los directivos generales se realizó una entrevista y con los del plantel II, se hicieron 3 entrevistas. Se realizó una entrevista de manera presencial, por solicitud del directivo y tres a través de llamada telefónica.

En cuanto a las entrevistas de los docentes, hay que mencionar que se contactaron gracias a recomendaciones de los directivos del plantel II y a través de la red de Facebook, buscando en el metabuscador de la red social quiénes eran docentes y habían trabajado en el plantel II. Se realizó una entrevista presencialmente y tres por llamada telefónica. El total de las entrevistas a directivos y docentes se realizaron entre octubre de 2020 y febrero de 2020.

#### **4.2 Modelo de Análisis**

El modelo de análisis utilizado para esta investigación se basó en un proceso de asociación de categorías y subcategorías por similitudes y diferencias, y de asociaciones de contigüidad e influencia, por lo que siguiendo lo planteado por Yin (2018), se atendieron los siguientes pasos:

- 1) “poner la información en diferentes matrices para reflejar temas y subtemas”, 2) “realizar una matriz de contrastación de categorías evidenciando las diferencias”, 3) “creando indicadores visuales para examinar los datos”, 4) “poner la información en orden cronológico o en otro tipo de secuencia” (2018, p. 215).

Una vez transcritas las entrevistas se establecieron matrices que organizaron la información a partir de las categorías y subcategorías, empleando, además colores que facilitaron la comprensión de la información; también códigos para cada categoría y subcategoría mencionada, por lo que se procedió a poner dentro de las entrevistas los códigos y colores a cada fragmento, para que facilitara la posterior asociación de la información.

Después, se extrajeron los fragmentos atendiendo a cada categoría y se establecieron las coincidencias y diferencias de acuerdo con lo expresado por cada agente para la realización del proceso de análisis.

La última parte, tuvo que ver con el proceso de triangulación. Según Patton hay cuatro diferentes tipos de triangulación: 1) triangulación entre metodológicas o enfoques metodológicos, 2) triangulación en fuentes de datos, 3) triangulación entre diferentes investigadores y analistas para revisar la información y 4) triangulación entre perspectivas teóricas (2014, p. 556).

En el caso de la presente tesis, se trabajó con el segundo tipo de triangulación enunciado por Patton (2014), pues se incluyeron fuentes provenientes de sujetos de características diferentes como egresados, directores y docentes.

#### **4.2.1 Tabla de Categorías**

En el presente apartado, en la tabla 12 se muestra el proceso de categorización de las dimensiones correspondientes al objeto de estudio de la investigación en la cual se basó el instrumento dirigido a los egresados. Se presentan divididas en la categoría de factores de influencia y factores de impacto, como se ha explicado previamente en el apartado teórico. Esta parte tiene el propósito de ilustrar cómo se relacionan las categorías que alimentaron las preguntas del guion de la entrevista y cómo se interrelacionan determinadas categorías entre ellas.

Los factores de influencia dentro del guion se comprenderán como aquellas preguntas que están relacionadas a su vida personal y su familia, mientras que los factores de impacto se entienden como las preguntas que están dirigidas a la trayectoria que han vivido los egresados una vez salieron de la escuela en relación con el mundo del trabajo.

Posteriormente en la tabla 13 se presenta el proceso categorización de las dimensiones en las cuales se basó el instrumento dirigido a los directivos y en la tabla 14 se encuentra el respectivo proceso del instrumento orientado hacia los docentes.

**Tabla 12**

Categorías para instrumento de egresados

Identificación del Concepto	Definición Conceptual	Categorías de Análisis				
<b>Factores de Influencia</b>	las condiciones que influyen en las trayectorias de los egresados, y que determinan su rumbo laboral y escolar (Jiménez Vásquez, 2009)	<b>Perfil Sociodemográfico</b>	Empleo	Padre	Madre	
			Nivel de escolaridad	Padre	Madre	
			Barrio o colonia			
			Estado civil			
			Edad			
			Cantidad de hijos			
		<b>Redes Personales</b>	Contacto de la oferta o medio de obtención de empleo	Amigos/familiares		
		<b>Capital Cultural</b>		<i>Hábitus</i>	Actividades desempeñadas en tiempo libre	
					Actitudes hacia el trabajo	
		<b>Formación Académica y Personal</b>		Conocimientos Básicos, Profesionales y genéricos o actitudinales		

			Autopercepción del desempeño académico	
<b>Factores de Impacto</b>	Los factores de impacto son las huellas que deja la trayectoria, relacionado en este caso a la obtención de los trabajos, las condiciones propias de estos y las percepciones que despiertan en los egresados (Jiménez Vásquez, 2009)	<b>Inserción laboral</b> (entendida como tiempo de obtención de empleo, cantidad de empleos o ingreso a los estudios)	Condiciones laborales	Seguridad social
				Salario
				Jornada
				Ambiente de trabajo
			Satisfacción con el empleo	
			Correspondencia entre estudio y trabajo y/o educación superior	

*Nota:* Categorías seleccionadas con base en la literatura revisada de la investigación

**Tabla 13**

Categorías de instrumento de directivos

<b>Conalep y Vinculación</b>						
<b>Planteles de CONALEP Aguascalientes</b>		<b>Docentes y Vinculación</b>	<b>Industria y Vinculación</b>		<b>Egresados</b>	
Diferencias entre planteles CONALEP Aguascalientes: -Deserción -Contexto		Características de los maestros	<b>Tareas de Vinculación</b>	<b>Aspectos de Contratación a egresados</b>	<b>Perfil Sociodemográfico</b>	Decisión por el trabajo o por el estudio
Diferencias entre CONALEP de otros estados			<b>De apoyo al mercado laboral</b>	2) Presentación personal	<b>Relaciones Personales</b>	Medios que utilizan para obtener empleo
Condiciones físicas de los planteles	Aulas	4) Experiencia			Rango de salario	
	Talleres					

	Maquinas			5) Desempeño académico		
--	----------	--	--	------------------------	--	--

*Nota:* Categorías seleccionadas con base en la literatura revisada de la investigación



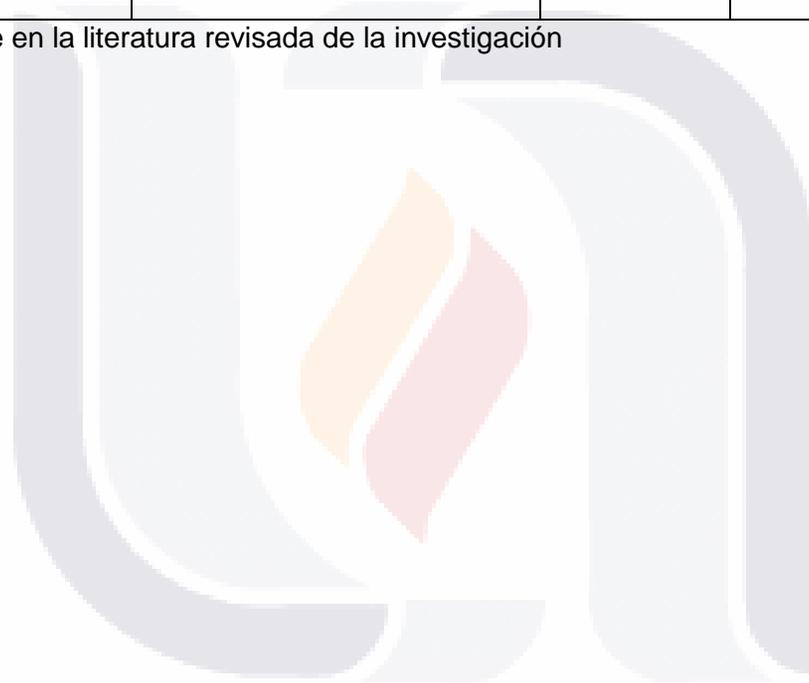
**Tabla 14**

Categorías de instrumento de docentes

Conalep y Vinculación				Egresados	
Planteles de CONALEP Aguascalientes		Docentes y Vinculación	Industria y Vinculación		
Áreas de formación relacionadas con desempeño laboral	Formación básica	Relación entre la vinculación laboral del maestro con la formación de los estudiantes	<b>Aspectos de contratación a egresados</b>	Perfil sociodemográfico	Decisión por el trabajo o por el estudio
	Prácticas				
Condiciones físicas de los planteles	Aulas	Percepción del trabajo de la oficina de vinculación	1) Conocimientos y Actitudes	Relaciones personales	Medios que utilizan para obtener empleo
			2) Presentación personal	Inserción laboral de egresados	Clase de trabajos
			3) Habilidades sociales/valores CONALEP		
			4) Experiencia		

			5) Desempeño académico		

*Nota:* Categorías seleccionadas con base en la literatura revisada de la investigación



### 4.3 Egresados

En esta parte se especificará primero el perfil sociodemográfico de los egresados, expresando los datos relativos a su edad, sexo, estado civil, cantidad de hijos, su generación de egreso, lugar donde habita y la ocupación actual en el sentido de si es 1) trabajador, 2) estudiante universitario trabajador o extrabajador<sup>3</sup> y 3) egresado universitario y trabajador.

Luego se detallará el empleo y el nivel de escolaridad del padre y la madre. Del total de las 12 entrevistas, uno sólo no reportó ninguno de los datos referentes a su perfil sociodemográfico (E5), otro, no mencionó ni el estado civil ni la cantidad de hijos (E2) y uno no informó nada de su madre pues había fallecido (E6).

#### 4.3.1 Perfil Sociodemográfico de Egresados.

Todos los egresados entrevistados tienen entre 20 y 25 años, con excepción de E9 quien tiene 31; por lo que todos son jóvenes y han egresado del CONALEP en condiciones temporales similares: 10 de ellos son egresados de la generación 2013-2016; sólo uno de la 2015-2018 y quien tiene 31 años (E9) de la generación 2001-2004. No es el propósito de este trabajo realizar análisis en torno a la edad explicando características propias de este grupo generacional, pero sí se hace pertinente decir que como jóvenes viven unas situaciones de informalidad laboral y desempleo particulares que han sido descritas en apartados anteriores.

Además, los egresados son mayoritariamente hombres (solamente E12 es mujer); esto en relación directa con el hecho de que la especialidad de Máquinas Herramientas del Plantel II forma técnicos que se desempeñarán en un futuro en oficios tradicionalmente asociados al rol masculino. Aspecto que a su vez contrasta con carreras del mismo plantel como enfermería donde se encuentran principalmente mujeres.

Sobre el estado civil reportado en los egresados todos son solteros y en referencia a la cantidad de hijos, solamente E10 comentó tener un hijo, quien respondió cuando se le preguntó por este aspecto de la siguiente manera: "Sí, lo tuve a los 17 años, cuando estaba

---

<sup>3</sup> El egresado E1 es estudiante universitario y realizó prácticas tanto de CONALEP como de su universidad no reportó haber tenido trabajos, (sólo manifestó buscarlo), por lo que dentro de la definición de la Población Económicamente Activa (PEA) otorgada por INEGI (2021) se menciona que ingresan aquellas personas que han participado en algún tipo de actividad económica recibiendo alguna remuneración; definición en la que caben sus prácticas realizadas.

en el CONALEP”; siendo este el único caso que corresponde con la percepción general de algunos directivos y docentes (Dir4 y D2) de haber embarazados dentro de las escuelas CONALEP, aunque reconociesen que en Aguascalientes no se marca esa tendencia, tal como lo expresó el docente 2: “Otro problema muy importante, sobre todo en este tipo de subsistema, donde va mucho joven... es el embarazo adolescente (...) aunque Aguascalientes en eso marcamos mejores pautas”. Al mismo tiempo la directiva Dir4: “todo esto que se dice del CONALEP, que los embarazos y que no sé qué y todo eso, acá en Aguascalientes es un poco más tranquilo”.

En esta dimensión la información reportada por los egresados indicó que todos viven dentro de la capital del estado y sólo uno en área rural. En cuanto a los egresados que viven en la capital del estado, tres reportaron vivir hacia el sur de la ciudad, uno hacia el norte y seis en sectores del centro de la ciudad.

En la caracterización a los egresados de acuerdo con las siguientes etiquetas 1) trabajador, 2) estudiante universitario trabajador o extrabajador y 3) egresado universitario y trabajador; la mayoría de los entrevistados, es decir, siete de ellos, están en la etiqueta 1 pues son únicamente trabajadores que no han ingresado a la educación superior o que abandonaron sus estudios (2 de este grupo). La siguiente etiqueta con mayor cantidad de egresados es la 4 de egresado universitario y trabajador, donde hay dos de ellos y los otros están en las demás, donde son estudiantes universitarios en condición de trabajador, extrabajador y ex practicante en búsqueda de empleo.

El nivel de escolaridad más alto finalizado por los padres de los egresados de acuerdo con el reporte de las entrevistas es el de la preparatoria; aunque uno sólo haya mencionado que su madre “hizo la universidad trunca”, es decir, sin concluir sus estudios. El nivel más bajo reportado fue el preescolar y la mayoría se encuentra en la secundaria. Vale decir también que no se encuentran diferencias en cuanto al nivel de escolaridad de uno de los padres; en todos los casos, excepto uno donde el padre tiene la primaria y la madre el preescolar, ambos tienen el mismo nivel de estudios. El directivo 2 sobre la situación comentó lo siguiente: “en muchos de los casos los egresados de CONALEP son los primeros en su familia que obtienen un título, en un 60%, de los alumnos que egresan son los primeros que tienen un título en su familia”.

En cuanto a los empleos mencionados, se encuentran diferencias en cuanto a la división del trabajo en el hogar, pues en siete casos la madre es “ama de casa”, de 10 en los que se tiene información de la madre. En los otros tres casos del oficio de la madre, se

reportan actividades como empleada en una empresa, comerciante y bibliotecaria. En los oficios de los padres, de los cuales se reportan 11 datos, se encuentran cuatro empleados de empresas, dos trabajadores de la construcción, un trabajador del campo, otro comerciante, un jardinero y un taxista. Observando las ocupaciones y oficios de los padres de los egresados puede decirse que el hecho de que en siete casos la madre sea “ama de casa” hace pensar en una división de los oficios del hogar tradicional en el que el hombre asume el rol público y la madre el privado.

La anterior información puede sintetizarse en la tabla 15 que se encuentra en la siguiente página del documento, donde en la columna de la izquierda se registra de qué egresado se trata y en las siguientes se menciona su edad, sexo, estado civil, cantidad de hijos, lugar donde habita, generación de egreso y la ocupación actual.

**Tabla 15**

Perfil sociodemográfico de los egresados

Egresado	Edad	Mujer-Hombre	Estado civil	Hijos	Lugar donde habita	Generación de egreso	Ocupación actual
E1	22	M	Soltero	Ninguno	Sur	2013-2016	Estudiante universitario ex practicante
E2	21	M	N/A	N/A	N/A	2013-2016	Trabajador
E3	23	M	Soltero	Ninguno	Sur	2013-2016	Trabajador
E4	23	M	Soltero	Ninguno	Norte	2013-2016	Trabajador/egresado universitario
E5	25	M	N/A	N/A	N/A	2013-2016	Trabajador/estudiante universitario
E6	24	M	Soltero	Ninguno	Morelos II	2013-2016	Estudiante universitario extrabajador
E7	20	M	Soltero	Ninguno	Sur	2015-2018	Trabajador
E8	21	M	Soltero	Ninguno	Pilar Blanco	2013-2016	Trabajador
E9	31	M	Soltero	Ninguno	Barrancas	2001-2004	Trabajador

E10	23	M	Soltero	Sí (1)	Municipio Libre/Hacienda	2013-2016	Trabajador/egresado universitario
E11	25	M	Soltero	No	Delegación Morelos	2013-2016	Trabajador
E12	24	F	Soltera	No	Peñuelas	2013-2016	Trabajadora

Habiendo observado las características sociales de los egresados, es válido afirmar que se trata de agentes de clase social trabajadora, en términos de los barrios donde habitan la mayoría y de acuerdo con las particularidades de sus padres, pues sus empleos respectivos se identifican con los de asalariados y en el caso de las madres, se dedican a oficios como el cuidado del hogar.

**4.3.2 Redes Personales de Egresados**

En el análisis de los datos de esta tesis, se identificó a las redes personales como el medio que utilizaron los egresados para obtener los diferentes empleos que han tenido durante su trayectoria. Se menciona los casos en los que hubo un tercero que interfirió en este proceso y los casos en los que el egresado por sus propios medios buscó las oportunidades laborales.

Todos los egresados entrevistados reportaron información concerniente del medio a través del cual encontraron sus respectivos empleos. Es necesario decir que los medios reportados fueron múltiples y no puede generalizarse con uno solo específico; también hay que agregar que en E1 la información reportada se refirió estrictamente a casos de prácticas dentro del CONALEP y de la universidad donde desarrolla sus estudios universitarios, por lo que no pueden considerarse trabajos en el sentido estricto.

Los casos particulares que más llaman la atención, son los de los egresados (E2, E9 y E10) que manifestaron haber sido contratados en sus trabajos gracias a que su contacto directo era el mismo empleador (*bridging*); mientras que uno de ellos (E2) comentó haber sido contratado por una recomendación directa de un instructor donde realizó sus prácticas por su buen desempeño, el resto de egresados obtuvieron sus trabajos porque sus contactos (familiares o amigos) les avisaban que había una vacante disponible en la

empresa donde finalmente trabajaron o porque ellos mismos iban directamente al trabajo o se enteraban por redes sociales (*bonding*). En este último grupo los egresados E3, E5, E7 dijeron haber obtenido alguno de sus empleos gracias al CONALEP; por el hecho de haber realizado sus prácticas y quedarse trabajando ahí o por la bolsa de empleo de la escuela (E5).

En cuanto a los casos particulares mencionados de relación social débil, hay que precisar que, por ejemplo, que el E9 tuvo dos empleos gracias a contratación directa de sus familiares, en su caso dos tíos en dos talleres diferentes; pero sus otros dos empleos los buscó él mismo yendo a las empresas.

En el caso del E10 quien trabaja gracias a que conocía directamente al empleador, está en una tienda de abarrotes de su padre a pesar de ser egresado universitario. E10 expresó estar buscando trabajo en el área de su formación universitaria en el momento de la entrevista, a través de todos los medios a su disposición. El egresado lo dice de esta manera:

E10: Estoy tratando de utilizar de todo, bueno, lo que es Computrabajo, todo lo que son plataformas en línea, bolsas de trabajo, la bolsa de trabajo estatal, voy a empresas a llevar mi currículum a las casetas, o sea, todo lo que puedo hacer, conocidos, ex jefes de empresas, todo eso, estoy buscando las mayores posibilidades (...)

¿Y has considerado la bolsa de empleo del CONALEP?

E10: Fíjate que no la he considerado, esa bolsa de empleo.

En cuanto a los egresados que expresaron tener un nivel de relación fuerte, de tipo *bonding*, el egresado E7 manifestó haber trabajado en dos empresas: la primera donde realizó sus prácticas durante sus estudios en el CONALEP y la segunda -donde trabajaba en el momento de la entrevista- gracias a que un familiar le avisó que existía una vacante en la empresa:

Por un primo que trabaja acá, pero él está en otra área, me consiguió una entrevista desde el año pasado, pero por circunstancias y causas del destino, no sé, yo no lograba entrar yo no lograba entrar y ya pues ahora sí que yo me movía por mi cuenta, venía aquí por entrevistas y sí, ese fue el modo en que logré entrar.

Sobre los trabajos obtenidos por ellos mismos, están los que fueron gracias a que visitaron directamente las empresas para llevar sus currículos y los que vieron vacantes disponibles en redes sociales o en sus espacios de estudio. En ambos casos no se encuentra una tendencia mayoritaria, pues E4 y E8 hablaron de encontrar sus empleos por redes sociales o Computrabajo, mientras E11 y E12 expresaron haber visitado las empresas para llevar los currículos.

Puede afirmarse que la mayoría de los trabajos obtenidos por los egresados fueron encontrados gracias a lazos personales fuertes y directos que ellos mismos han tejido, especialmente lo que concierne con los amigos y familiares (*bonding*); en los demás casos se trata de lazos débiles, donde la relación entre el egresado y su contacto está mediada por la distancia que proporcionan las posiciones laborales dentro de un empleo, siendo el caso de su jefe directo (*bridging*). No puede olvidarse también que el trabajo de vinculación tiene un valor importante para ciertos casos.

Los anteriores datos pueden sintetizarse de la siguiente manera en la tabla 16 donde se expone en la columna de la izquierda los códigos de los egresados, luego los trabajos mencionados que ha tenido en su trayectoria, cuál fue el contacto y la forma por la cual se encontró el trabajo.

**Tabla 16**

*Relaciones personales de los egresados*

Egresados	Trabajos obtenidos en su trayectoria	Contacto para el empleo	Forma por la cual encontraron su trabajo
E1	N/A	N/A	N/A
E2	COMPAS	Instructor de NISSAN	Recomendación por su desempeño
E3	Empresa no especificada	Prácticas en el CONALEP	Se quedó trabajando donde hizo sus prácticas
E4	Taller	Por él mismo	Computrabajo
	MINK		
	BOSH		
	VEOLIA		
E5	Coca Cola	Bolsa de empleo del CONALEP	Fue directamente a entregar currículum
E6	Everest	Familiar	Aviso de que había vacante
E7	AIP	Prácticas en el CONALEP	Se quedó trabajando donde hizo sus prácticas

	NISSAN	Familiar	Aviso de que había vacante
E8	Vender burritos en la universidad	N/A	N/A
	Ditromex	Amigo	Aviso de que había vacante
	Mix México	Por él mismo	Redes sociales
E9	Taller de torno	Familiar	Su familiar era el dueño del negocio
	Lavamex	Por él mismo	Fue directamente a entregar currículum
	Uniprex Mexicana	Por él mismo	Fue directamente a entregar currículum
	Taller Automotriz	Familiar	Su familiar era el dueño del negocio
E10	Tienda de abarrotes	Familiar	Su familiar era el dueño del negocio
E11	Consortio Capital	Familiar	Aviso de que había vacante
	Ditroméxico	Por él mismo	Vio vacante en su universidad
	Lomar	Amigo	Aviso de que había vacante
E12	NISSAN	Prácticas en el CONALEP	Se quedó trabajando donde hizo sus prácticas
	Liverpool	Por ella misma	Fue directamente a entregar currículum
	Cervecería Modelo	Por ella misma	Fue directamente a entregar currículum

*Nota:* Información basada en los datos de las entrevistas

#### **4.3.3 Formación dentro del CONALEP**

En este subapartado se reportan los datos concernientes a la formación recibida por los egresados en sus estudios de bachillerato, entendida de tres maneras: 1) como el conocimiento de la formación básica, 2) conocimiento de formación práctica, 3) habilidades actitudinales (valores) para el trabajo fomentado por el CONALEP en sus egresados. También se registran los datos de la autopercepción de los egresados sobre su desempeño académico.

En síntesis, en cuanto a las tres áreas de formación señaladas en sus trayectorias es variada, pues cinco egresados resaltaron especialmente la formación básica e inicial del CONALEP, referente a las materias teóricas, aunque no hicieron en ningún momento mención a las materias relacionadas con las ciencias sociales, como ética o filosofía. El

egresado E10 comenta cuando se le pregunta por su formación académica en el CONALEP, refiriéndose a su impacto en su vida como estudiante universitario:

De hecho, me sentí demasiado preparado porque aprendí más cosas, entré más preparado que muchos compañeros (...) en el CONALEP, me enseñaron ciertas cosas que incluso veía hasta quinto o sexto cuatrimestre en materias de la universidad. Siento que me prepararon bastante bien.

Cuatro egresados resaltaron la formación recibida en el campo práctico; quienes hacían especial énfasis en las horas prácticas realizadas en las empresas. El egresado E4 comentó que su formación teórica y práctica fueron igualmente importantes para su trayectoria laboral. De E2 no se proporcionan los datos porque no expresó nada al respecto. Por ejemplo, al egresado E11 cuando se le preguntó por lo más valioso que recibió del CONALEP que le haya aportado a su vida como egresado dijo:

Pues, lo que fueron mis prácticas en el taller. No es por despreciar otras materias que no son directamente de máquinas herramientas, pero son materias que puede tomar cualquier persona.

Es importante decir que en el caso de E9 aunque hablara de la influencia de las horas teóricas, sus trabajos pueden definirse más prácticos que teóricos, pues se ha desempeñado en talleres automotrices, por lo que, al menos en este caso, no puede hablarse de una correspondencia entre lo que manifiesta con lo que ha experimentado en su trayectoria.

¿Qué nos puedes decir que te hayan dejado las prácticas para tu formación como trabajador?

E9: Pues fíjate que muy poco, ahí es teórico el asunto. Por ejemplo, en este nivel de máquinas herramientas, lo que es el maquinado de control numérico, ahí te enseñan muy bien.

En el aspecto de la formación actitudinal y en valores hacia el trabajo ofrecida por el CONALEP, los egresados coinciden en que recibieron influencia del CONALEP. Principalmente se refirieron al valor de la responsabilidad e incluso cómo el CONALEP pudo influir en una persona. En este aspecto los egresados E10 y E6 dijeron:

E10: Yo creo que el CONALEP te da mucha responsabilidad, te hace ser muy competitivo, autosuficiente, y también te hace tener visión.

E6: A mí me los dejaron muy en claro [los valores CONALEP], la verdad, más que nada el hecho de que yo entré siendo una persona un poco irresponsable, muy digámoslo así, “que le valía todo” y la verdad salí con otros pensamientos.

Por otra parte, también comentaron algunas ideas referentes a la percepción de trabajo y al compromiso que debe tenerse con los respectivos trabajos. E9 y E7 contaron:

E9: Ahí te dan así la mentalidad de que aquí afuera es diferente y eso como que te hace ver la vida de que vas a lo fuerte, vas mentalizado, pues, a que no es así como algo fácil (...) ahí te mentalizan que vas a trabajar, no a hacerte pendejo. Con una mentalidad madura, pues.

E7: Ellos te saben centrar mucho [el CONALEP], te concientizan mucho a que en el trabajo es sí, otro rango muy distinto, meterle mucha seriedad y pues sí, ser muy comprometido en el trabajo.

Por último, se comenta lo registrado sobre su autopercepción del desempeño académico, donde casi todos los egresados hablaron en general de un “buen desempeño” o de “no haber reprobado nunca”, mientras que sólo dos reprobaron algunas materias y sólo el egresado E10 habló de haber reprobado un año completo de estudios. En cuanto a las razones de haber reprobado, E4 comentó que fue una sola materia, cálculo, por inasistencia y E7 mencionó que “era por lo mismo de que yo estaba trabajando entonces algunas veces reprobé algunas materias”. E10, por su parte no comentó ninguna razón.

Se encuentra que la formación que los egresados rescatan en cuanto a los conocimientos teóricos y prácticos es reconocida por ellos e incluso, hubo un egresado de más que reconoce los conocimientos teóricos con respecto a los que hablaron de los prácticos. También es importante decir que las actitudes y los valores para el trabajo son reconocidos como aspectos relevantes en su formación y la reconocen los egresados en diferentes ámbitos de su vida. Sobre la autopercepción de su desempeño académico los egresados mantienen una postura positiva sobre sus calificaciones en su paso por el CONALEP.

#### **4.3.4 Capital Cultural de los Egresados**

En este subapartado se registra la información concerniente al capital cultural de los egresados, específicamente dirigido a las actividades desarrolladas en el tiempo libre; el *habitus* y las actitudes hacia el trabajo -ya no entendida como las forjadas por el

CONALEP durante su formación- sino como las incorporadas dentro del esquema de percepción del egresado en su actividad laboral.

En el punto de las actividades desarrollados por los egresados en sus tiempos libres, hicieron referencia a lo que hacían en conjunto con su familia o amigos y a lo que hacían de manera individual. En su mayoría los egresados mencionaron actividades deportivas en sus ratos individuales y grupales: ir al gimnasio y jugar fútbol. También se comentaron actividades como convivir con los amigos, con la familia (visitarla, hacer salidas de campo), salir a fiestas con amigos o familiares, consumir cerveza o ir al “merendero”. En especial el egresado E10 expresa este tipo de actividades de la siguiente manera, pero haciendo énfasis en el poco tiempo que le queda debido a sus actividades laborales:

E10: Jugar fútbol, hacer ejercicio, ir al gimnasio, escuchar música y ya. Bueno no tengo mucho tiempo libre, no soy alguien con mucho tiempo

Por su parte, el egresado E11 sintetizó estas actividades como “lo normal de un adolescente”. Otro tipo de actividades desarrolladas en el tiempo libre que también fueron mencionadas, son ir a cine, jugar videojuegos y tocar la guitarra; pero sólo el cine fue mencionado en dos casos y jugar videojuegos y tocar la guitarra en un caso. Un egresado comentó sobre dedicarse a las peleas de gallos y asistir a ellas todos los jueves.

Un ejemplo que vale la pena resaltar es el de E4 pues en sus actividades de tiempo libre aparte de ir al cine comentó que escribía libretos de Sketch, un tipo de libreto para videos cortos sobre algún tema, comúnmente de tipo cómico. E4 dijo:

E4: Escribo libretos de Sketch y los mando a una página en México y me los compran a veces (...) hay una página de Youtube y a un comediante que me ha comprado material.

En cuanto al *habitus* y las actitudes hacia el trabajo comentados por los egresados, se registran la disciplina, el respeto, el seguir las reglas, el compromiso, la responsabilidad, el ser un buen líder. Lo dicen así algunos egresados:

E1: (...) A: Yo siento que bueno, trato de ser proactivo, responsable, bien hecho. Es lo que puedo decir de mí

E7: soy muy comprometido, tengo sentido de la responsabilidad, soy muy centrado en lo que hago y pues sí, me gusta lo que hago.

E12: (...) soy responsable y pues soy comprometida con la actividad (...)

También el egresado E11 destacó sus características de liderazgo que le han servido para los diferentes trabajos que ha tenido a lo largo de su trayectoria. E11 comentó de la siguiente manera su experiencia:

E11: Soy buen líder. Sí llegué a liderar varias cuadrillas en lo que fue mi primer trabajo, cuadrillas de 20 personas en planta y en mi segundo trabajo también me consideraba buen líder, ahí lideraba aproximadamente 3 personas (...) Ahorita armando lo que es logística, te exigen ser buen líder, ahí entre los transportistas y tú. Tú estás arriba de ellos y tú estás monitoreándolos, mandándolos hacia cuál es el destino...

Estas actitudes incorporadas por los egresados se reflejan en la actividad que han mantenido en su trayectoria y durante los trabajos que han tenido, pues como lo afirma E7 estas actitudes “son el pan de cada día, prácticamente”.

En general que las actividades expresadas se refieren a prácticas de deportes y de ir al gimnasio, así como salir con amigos o familiar en búsqueda de diversión y distracciones, mientras que sólo unos pocos egresados manifestaban actividades como asistir al cine o tocar la guitarra. Es de resaltar el caso de E4 pues comenta una actividad cultural muy diferente al del resto de egresados.

De manera que en cuanto a estos esquemas de percepción frente a la actividad laboral puede afirmarse que los egresados manifiestan una actitud hacia el trabajo comprometida, dedicada y dispuesta al continuo aprendizaje, donde se prioriza la actividad laboral sobre otros elementos de su vida personal.

#### **4.3.5 Expectativas de los Egresados**

El último aspecto que se reporta en esta fase es el de las expectativas hacia el futuro que tienen los egresados. Los hallazgos reportan que la percepción mayoritaria es la de llegar a tener un taller o un negocio propio en el que puedan aplicar sus aprendizajes del CONALEP, de la carrera universitaria que estudiaron o bien de los trabajos que han tenido en su trayectoria.

Por ejemplo, E9 hizo énfasis en su propio taller automotriz, pero también en una vivienda y un terreno propio: “poner así como mi propio taller, pues... no sé, tener mi casa, pues. Pero fíjate que yo tenía así como en mente comprar mi terrenito”.

E8 también tiene la intención de tener su propio taller. También mencionó que le gustaría desempeñarse como docente. Fue el único caso que manifestó la docencia como

una opción en un futuro, al igual que fue el único que ve como una posibilidad realizar estudios de posgrado como una maestría:

E8: No dedicarme siempre a las empresas, sino ya por así decirlo compartir conocimientos dando clases. Igual si regresaría a CONALEP sería perfecto.

¿Te gustaría ser maestro?

E8: Sí, sería perfecto (...) como te digo, no dedicarle toda tu vida a una empresa, donde eres un número más, sino poner un negocio o como te digo, dar clases, no lo veo como una mala opción.

Tres egresados manifestaron sus deseos de estudiar la licenciatura en un futuro. Uno de ellos habla de entrar a estudiar ingeniería mecánica, mientras que otra espera reanudar sus estudios universitarios ya que estudió ingeniería mecatrónica dos años en la Universidad Politécnica de Aguascalientes (UPA) y no pudo concluir su carrera. Por su parte, E12, estudió ingeniería industrial en la Universidad Tecnológica de Aguascalientes (UTA) y en la Universidad de la Concordia, pero en ninguno de los dos centros académicos la terminó. Ahora desea estudiar negocios internacionales.

Un caso necesario de mencionar es el de E3, quien comenta que sus expectativas de vida ya no son iguales a las de hace muchos años y que aunque piensa tener un negocio propio dice que no logrará lo que pensó alguna vez: “O sea, cuando era chico... tenía grandes expectativas, pero ahora veo que me conformo con una casa chica, me conformo con una tiendita...”

Como se decía más arriba, las expectativas de los egresados se dirigen principalmente a tener negocios propios donde puedan desempeñarse como ellos desean, al margen de condiciones laborales que experimentan en sus trabajos actuales. Igualmente hay que señalar que algunos comentan que desean estudiar carreras universitarias, pero no en todos los casos existe completa relación entre su formación como técnico y la carrera que en ese momento deseaban desempeñar

#### **4.3.6 Tiempo de Inserción Laboral**

En este subapartado se analiza la inserción laboral de los egresados a partir del tiempo de ingreso a los trabajos una vez egresaron del CONALEP, así como el tiempo que pasó entre los trabajos que han tenido en su trayectoria.

Sobre el aspecto de la inserción laboral y el tiempo de ingreso a los trabajos la mayor parte de los egresados, que decidieron no realizar estudios universitarios tienen una

transición del estudio al trabajo directa. De hecho, el caso en el que más se tardó en encontrar empleo es el de E5, quien dijo haberse tardado 6 meses para ingresar a Coca Cola. Los demás egresados que no trataron de ingresar a la universidad hablan de haberse quedado en el mismo lugar donde hicieron las prácticas, siendo el tipo de transición más directa, como el caso de E7. E12 también se quedó a trabajar donde hizo sus prácticas y luego optó por ingresar a la educación superior.

En cuanto a los egresados que entraron a estudiar la ingeniería y que también tuvieron un empleo durante sus estudios, se ve un tiempo mayor entre el momento de su ingreso con respecto a los egresados que no entraron a la universidad; por ejemplo, E6 comenta haber obtenido su trabajo un año y medio después de haber ingresado a Ingeniería Mecánica.

Sobre el tiempo de transición entre los diferentes trabajos se expresa que fue “Inmediata” y “rápida” la transición entre uno y otro; como lo dice E7:

¿Saliste de tu trabajo en AIP y al cuánto tiempo ingresaste a NISSAN?

E7: Inmediatamente.

E9 se refirió también al tiempo entre el egreso de CONALEP y su primer trabajo así como el tiempo entre sus demás trabajos:

¿Cuánto tiempo te demoraste consiguiendo tu primer trabajo?

E9: No fue mucho, fue rápido. Como le sé hacer así casi de todo, no batallé nada. Ni para conseguir trabajo. Saliendo luego luego tenía trabajo yo (...) Sí, nunca batallé para agarrar trabajo.

Por otro lado, están los casos de E1 y E10, siendo ambos egresados de ingeniería de Sistemas Productivos y Procesos Productivos, respectivamente; desde tres meses antes del momento de la entrevista, quienes se encontraban buscando empleo. E1 realizó sus prácticas de Ingeniería en COMPAS pero como él mismo lo expresa “por lo mismo de la pandemia no nos dieron la oportunidad de quedarnos ahí como trabajo estable”. E10, aunque labora en una tienda de abarrotes, casi desde el momento de egreso del CONALEP manifiesta seguir buscando trabajo en el área de su formación como ingeniero.

En suma, se observa que la inserción laboral de los egresados a su primer trabajo es menor a seis meses así como la transición entre los trabajos que han tenido en su

trayectoria. También es valioso decir que en preponderancia los trabajos, al menos al inicio, guardan relación con su formación inicial del CONALEP.

#### **4.3.7 Condiciones Laborales de los Egresados**

Aquí se describirán las condiciones laborales de los trabajos de los egresados entendiendo aspectos como la seguridad social, la jornada laboral y el salario.

En el aspecto de la seguridad social la mayor parte de los egresados comentó contar con esta o haberla tenido en alguno de sus trabajos; por ejemplo, los egresados que trabajaban en empresas grandes como Coca Cola, NISSAN o Cervecería Modelo. Incluso los egresados que trabajaban en empresas más pequeñas o talleres con menos cantidad de personas también dijeron contar con seguridad social, como el caso de E9 que se desempeña en un taller de mecánica automotriz.

Sobre la jornada laboral cuatro egresados trabajan 8 horas diarias; incluyendo los cuatro trabajos que ha tenido el egresado E4. En el caso de los que se encontraban trabajando durante sus estudios de educación superior, se registran horarios variados: E6 y E8 seis horas; pero E12, por ejemplo, aunque inició trabajando 12 horas en NISSAN, cuando entró a estudiar bajó a 9 horas y media y en su actual trabajo no es clara la jornada, pero es entre 8 y 11 horas, dependiendo del día.

Tres egresados trabajan entre 10 y 12 horas diarias ; de ellos, E2 reporta jornadas de 12 horas en su trabajo, E7 que sus jornadas eran de 10 horas en el primer trabajo (AIP) y 12 en el segundo (NISSAN). E9, en sus primeros trabajos su jornada era de 8 horas pero en el taller donde se encuentra ahora labora 10 horas diarias.

Cuando se observa la cantidad de días de trabajo, la mayor parte descansan el domingo solamente o algunos un día o dos entre semana; no obstante, otros aprovechan este último día de la semana en un segundo trabajo para complementar sus ingresos. Entre los casos que llaman la atención está E9 quien manifiesta: "Aquí tengo mi descanso de fin, de los domingos, pero los domingos voy a una tienda de unos tíos y allá les ayudo ahí". También E10 llama la atención puesto que trabaja en su propia tienda de abarrotes todos los días, siempre en el mismo horario de 7:00 am a 3:30PM.

Sobre los salarios percibidos por los egresados mensualmente cinco de ellos reportaron ganancias entre 5.000 y 11.000 pesos. Tres egresados ganan más de 11.000; E11 en un empleo llegó a obtener 21.000 mensuales, pero en su trabajo actual está sobre los 16.000. E2, empezó entre 9.000 y 11.000 pero una vez lo ascendieron en su empleo llegó a los 18.300.

Esto podría hacer afirmar que los egresados gozan de buenos empleos teniendo en cuenta el poco tiempo que llevan dentro del mercado laboral, no obstante, si se examinan otros aspectos, para ver si se cuenta con calidad del empleo, permanecen comentarios críticos de los egresados refiriéndose al espacio de trabajo, al ambiente laboral, al trato con los jefes, a las jornadas laborales o a los mismos sueldos en algunos trabajos. Estos comentarios realizados por los egresados en varios de los casos explican el motivo por el cual decidieron cambiarse de trabajo a uno que ofreciera mejores opciones, como en el caso de E4, ingeniero egresado, y E9 hablando sobre el salario obtenido, respectivamente:

¿por qué no seguiste en tu trabajo en el taller?

E4: porque era como un apoyo económico para la universidad, o sea, no ganaba tan bien y acá [en su nuevo trabajo] me ofrecían prestaciones de ley, mejor sueldo.

E9: Desde que salí, del CONALEP, empecé a trabajar en una fábrica textilera y entré a mantenimiento, pero fíjate que no me gustó porque no me pagaban muy bien.

Es relevante la opinión de E10, egresado de ingeniería, quien al encontrarse buscando trabajo describe las opciones que se le han presentado de la siguiente manera y hace incluso mención de la pauperización producto de la pandemia COVID-19:

...los sueldos sí son demasiado, no son nada... ¿cómo podría decirse? No son ni siquiera buenos. Y además para los que sí son buenos, piden experiencia demasiada, demasiada... sí, mucha experiencia o no te dan la oportunidad de una entrevista, muchas cosas. La pandemia influye demasiado.

Sobre el espacio de trabajo, en cuanto a las instalaciones se realizaron comentarios, aunque como dice E11, el motivo principal por el que terminó cambiando de trabajo fue por su sueldo:

¿Habría algo que le cambiarías a ese primer trabajo?

E11: Mmm las instalaciones donde estábamos, no era tal cual una oficina, era como una bodega y la acondicionaban para oficina, eso es lo que cambiaría de la empresa, de sus instalaciones en cuanto a oficina, nada más.

¿Por qué cambiaste del primer trabajo a este de Ditroméxico?

E11: Por el sueldo.

De igual modo, los egresados dijeron que en ciertas ocasiones no se sentían cómodos con el trato ni con la cantidad de trabajo que les asignaban para sus labores. E12, que fue estudiante de ingeniería industrial, tuvo su primer trabajo en NISSAN y decidió cambiarse:

Pues ya no me era muy placentero el ambiente ahí, no me sentía a gusto ni con mi supervisor general (...) y a veces nos cargaban mucho la mano, entonces, ya no me sentía a gusto y mejor renuncié.

E8 se refirió directamente a que su jefe no le permitía desempeñarse como deseaba y por eso decidió cambiarse de trabajo:

Tuve problemas con el dueño de planta. Era un señor, no te dejaba desempeñarte, por así decirte. Uno traía nuevas ideas, nuevas metodologías y querías hacer cambios y él te decía que no, que iba a hacer las cosas como él dijera, entonces no continué ahí.

En síntesis, puede decirse que la mayor parte de los trabajos de los egresados son formales con sus particularidades propias: seguridad social y en casi todos los casos un horario y un salario claro; sin embargo, no significa esto que los egresados estuvieran gozando de unas condiciones óptimas en el marco de la calidad del empleo, pues como se registra en sus propios comentarios, persisten recargos de trabajo y problemas de ambiente laboral. Un comentario que ayuda a explicar esta idea general es el que realiza E4:

Todo es básicamente lo mismo, trabajas para alguien y como es mantenimiento trabajas bajo presión, pero te acostumbras a la presión. Tiene que estar ya todo listo y si falla alguna máquina tienes que ya repararla en un tiempo clave, entonces básicamente siempre son los mismos trabajos (...) si para una máquina y la producción para, entonces no puede parar porque son pérdidas para la empresa.

Llama la atención que los egresados nunca manifestaron la aspiración o la necesidad de que en sus trabajos se les permitiera acceder a pensionarse o a planear una vida a largo plazo; sus comentarios estaban referidos a cuestiones inmediatas y de mediano plazo.

#### **4.3.8 Satisfacción Laboral**

Cuando se les preguntó a los egresados por la satisfacción laboral en sus trabajos expresaron satisfacción por sus labores desarrolladas. Aunque este aspecto entra en aparente contradicción con el expuesto de condiciones laborales, donde se hacían comentarios críticos, hay que decir que acá los egresados se refieren a que se sienten cómodos con sus trabajos en la medida en que se relacionan con su formación de estudios

y dejan de lado, en el momento de dar su apreciación, las condiciones propias de su trabajo. Lo que comentan algunos egresados al respecto es:

E6: Mira, en cuestiones de laboro a mí me gustaba mucho el trabajo, porque siempre me ha gustado (...) me he enfocado para seguir con algo de la misma rama.

E7: muy muy satisfecho, con ambos trabajos.

¿Qué es lo que hace que te sientas así de satisfecho?

E7: pues simplemente ese contacto de estar con las máquinas operando, haciendo los procesos que pueden llevar todo eso. Más que nada lo que estudié que me llama la atención.

¿Qué tan satisfecho te sentías en tus trabajos?

E8: Prácticamente todos me gustaron, porque prácticamente todos tuvieron algo que ver con mi formación (...)

Por otra parte, el caso de E10 llama la atención porque aunque labora en la tienda de abarrotes de su familia y manifiesta estar satisfecho con ganancias y jornada, cuando se refiere a su formación, al haber terminado su ingeniería comenta lo siguiente:

Es mi negocio, y me siento satisfecho con lo que tengo, pero sí necesito un poco más, te digo, o sea yo aparte de que necesito trabajar en lo que estudié, pues porque sería en vano haber estudiado, pero sí, sí me siento satisfecho.

En relación con el salario y las condiciones de trabajo, E2 considera que, aunque se reconoce como “satisfecho”, menciona aspectos negativos con las personas con las que trabaja y estaría dispuesto a “trabajar más por más sueldo”, a pesar de ser justamente el egresado que reportó más altos ingresos, 18.300 con una jornada de trabajo de 12 horas diarias:

E2: Diría que satisfecho. No es mucho, pero me va bien.

¿Qué le agregarías a tu trabajo para que sea mejor?

E2: Más sueldo.

¿Preferirías más sueldo o menos horas con el mismo sueldo?

E2: Es lo que dicen ahí, de estar aguantando a personas malencaradas por poquito dinero, yo pienso que más tiempo por poquito más.

Lo anterior, permite pensar que la disposición laboral de algunos egresados y su hábito de trabajo puede llegar a niveles de exceso de trabajo, lo que se muestra en igual relación con los comentarios sobre el *habitus* y la responsabilidad y dedicación al trabajo que expresaron los egresados.

#### **4.3.9 Correspondencia entre Estudios y Trabajo**

Se analizan la correspondencia entre estudios y trabajo, así como la correspondencia entre los estudios en el CONALEP con los estudios universitarios en los casos de los egresados que estudian o estudiaron educación superior.

En cuanto al grado de relación entre estudios y trabajo la mayor parte de egresados declaran una amplia asociación entre lo aprendido en máquinas herramientas con sus respectivos trabajos, así como con la carrera que eligieron en la universidad y los contenidos que vieron o han visto allí. En cuanto a la relación entre el CONALEP con los trabajos, E2 y E9 fueron la excepción ya que dijeron no encontrar mayor relación a pesar de que hayan trabajado en empleos que evidencian una relación con su formación como líder de mantenimiento de troqueles en COMPAS y líder en talleres de mecánica automotriz, respectivamente. E2 expresó:

E2: Pues hay muchas cosas que casi no se relacionan más que... Sí se requiere lo básico que nos enseñaron en el CONALEP, pero así más pues no".

E9: Pues fíjate que muy poco, ahí es teórico el asunto.

Es importante mencionar que E10 quien no ha trabajado en asuntos de su formación como técnico de máquinas herramientas ni ahora como egresado de ingeniería en sistemas productivos manifiesta que no hay relación entre su formación con su trabajo administrando una tienda de abarrotes.

En otros casos, puede verse una amplia relación entre máquinas herramientas con el primer y segundo trabajo, hasta que después gracias a la formación universitaria o simplemente por un cambio de gusto vocacional puede percibirse una desviación entre la relación de los estudios y el trabajo, como puede verse en los casos de E4, E11 y E12.

E4 inició trabajando en un taller de mecánica automotriz recién egresó del CONALEP, luego estuvo como técnico en mantenimiento en MINK y en BOSH. Una vez concluyó sus estudios de Ingeniería Industrial en la UTA empezó a trabajar como diseñador en VEOLIA manejando programas de Software de diseño asistido para computadora como

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Solidworks y AutoCAD; programas que reconoce haber utilizado en el CONALEP. Narra su experiencia de la siguiente manera:

E4: Fue muy útil, pero como al final yo opté por ingeniería industrial ya casi no manejo torno ni fresadora, ya ahorita no me sirve de a mucho. Ahorita manejo más el autocad, que también me ayudó mucho en el CONALEP, manejar esos programas.

E11 quien manifestó que la formación para su vida laboral “fue demasiado útil”, trabajó apenas egresó como diseñador e instalador en Consorcio Capital y también como diseñador y en el área de máquinas y matricería de Ditroméxico; sin embargo, ahora se desempeña en logística y monitoreo de unidades de una empresa de transporte llamada Lomar y reconoce que es “un giro muy drástico de lo que he hecho en los otros trabajos”. Este giro se corresponde a su vez con lo estudiado en su carrera universitaria de Ingeniería de procesos industriales en la UTA.

E12, por su parte, una vez terminó su carrera de máquinas herramientas fue técnica en máquinas herramientas de NISSAN, no obstante, cambió de trabajo a la sección de ventas en Liverpool y ahora se mantiene de agente de televentas de Cervecería Modelo.

En el aspecto de la relación entre el CONALEP con las respectivas carreras universitarias puede notarse por lo general relación en tanto ingenierías; siendo el caso de Mecatrónica, Mecánica, Industrial, de Procesos Industriales, de Sistemas Productivos. El único egresado que actualmente se encuentra estudiando un área ajena a su formación es E5, pues está matriculado en la Universidad Villa Asunción en la Licenciatura en Criminología; también hay que resaltar a E12 que si bien estudió dos veces en distintas universidades (UTA y La Concordia) Ingeniería Industrial ahora expresa deseos de estudiar negocios internacionales.

## 4.4 Docentes

La información que se reporta en este apartado está dividida en dos partes: la primera se relaciona con los factores de influencia por lo que se señala lo relativo a los planteles CONALEP y la vinculación y en la segunda lo relacionado con la trayectoria específica del egresado desde la percepción del docente.

La primera parte describe la situación los planteles y la condición de los talleres donde los egresados hacen sus prácticas, así como a las percepciones de los docentes sobre la formación ofrecida a los egresados y qué aspectos son tenidos en cuenta de ellos a la hora de encontrar trabajo.

En la segunda parte se mostrarán las percepciones de los docentes sobre la valoración general de las trayectorias de los egresados, mostrando sus comentarios sobre los motivos por los cuales ingresan a estudiar o se quedan trabajando; los tipos de empleo y salario que obtienen y finalmente se tratarán los medios por los cuales consiguen trabajo los egresados.

### 4.4.1 Planteles CONALEP

En cuanto al tema de las condiciones de los planteles de CONALEP se recibió información relativa a las diferencias generales que perciben los docentes con los demás planteles de CONALEP Aguascalientes e incluso con otros planteles de la federación. También sobre aspectos como los materiales de trabajo de los egresados, la situación de las máquinas con las que estudiaban algunas materias y sobre el estado de edificios y las aulas.

Los docentes realizan comentarios críticos sobre la realidad material de los planteles: se refieren a la ausencia de materiales y falta de mantenimiento de las máquinas en todos los planteles de CONALEP Aguascalientes. Entre los motivos que ofrecen se refieren a la “financiación”, como lo hace D2:

Queda difícil por los recursos que obviamente tú sabrás, cómo son las aportaciones de nivel federal... y los CONALEP sí están un poquito relegados (..) creo que ahí el problema... bueno, como siempre el recurso tú sabes que es...el adquirir recursos o que envíen los recursos siempre ha sido difícil.

Otro docente, D4, comenta que una de las razones de la situación tiene que ver con las administraciones del CONALEP:

ha habido administraciones que de repente sí se ve que el Plantel estaba funcionando al 80% en todas las instalaciones, bien limpias, bien aseada, todo, las canchas y todo, y hay administraciones que llegan y no más no recogen ni la basura.

Igualmente mencionaron que la realidad del Plantel II es similar a la de los demás planteles de Aguascalientes, pues “los CONALEP están relegados”, como dijo D2; también D3 se manifestó al respecto: “Están igual, todos los CONALEP carecen de equipo, te digo porque he estado en el I, IV, en Jesús María, entonces sí están falta de materiales”.

En cuanto a las diferencias con planteles de otros estados, los docentes comentaron que algunos tienen “están mejor” por contar con personal de mantenimiento, como mencionó D1, quien habló de otros estados de la federación como Guanajuato, Querétaro y el estado de México. Igualmente, D4 se refirió a Guanajuato de la siguiente manera:

En cuanto a equipamiento, por ejemplo, los planteles de Guanajuato tienen un muy buen equipamiento en máquinas, son máquinas más recientes que han estado como actualizando. Quisiera pensar que el Gobierno de Guanajuato apoya a los planteles. Recordemos que esto viene siendo por las gestiones que hacen cada día.

Como puede verse, D4 también volvió a explicar la razón de la situación de los planteles basándose en que hacen las administraciones, en este caso refiriéndose a las estatales. Un punto muy importante al cual hizo referencia D1, desde que comparó a Aguascalientes con otros estados, es el del personal de mantenimiento ya que expresa que los planteles “...carecen no tanto de equipo, sino del mantenimiento de los equipos, ¿por qué?, porque no hay personal especializado como planta en la Escuela para que haga ese tipo de mantenimiento. Sí, eso es lo que nosotros vemos”. Además, explicó que había un “adjunto” que estaba en el taller junto al maestro acompañando a los estudiantes durante las horas prácticas pero que desde hace “unos 13 años que no contamos con él”, refiriéndose al apoyo del “adjunto” en el taller. D4 comenta su experiencia de esta manera:

aquí anteriormente se le conocía como los maestros adjuntos, maestros que ayudaban al docente a preparar todo y aquí no, pues aquí no, aquí tenemos que preparar todo, los alumnos que tienen que sacar su caja de herramientas, tienen que hacer su vale, pierden tiempo valioso en cuestiones como administrativas de aquí mismo y luego pues para eso resta un poquito el tiempo efectivo de las prácticas.

Hubo también comentarios de los docentes sobre los materiales de trabajo en las aulas, donde igualmente se reconoció un déficit de estas, por lo que los mismos estudiantes

debió suplir esta ausencia para poder realizar sus prácticas en los talleres del CONALEP. Un docente lo expresa de la siguiente manera:

D1: Los materiales pues los chavos tienen que comprarlos, antes como técnicos tenemos materiales aquí aportar un pedacito. Nosotros decíamos al inicio de semestre todo el material que necesitábamos y a veces nos daban lo de un año o dos años, y nos surtían, pero no nos dejaban en blanco.

¿Y hace cuanto qué cambio eso?

D1: Pues, tenemos como 12, 13 años.

El aspecto en el que más se recibieron críticas es el de las máquinas y equipos para los talleres, donde coincidieron los maestros en mencionar que hay deficiencias. Por ejemplo, como ya se citó, D1 las reconoce, pero lo adjudica a la “falta de mantenimiento”; otros docentes las mencionan, como D3: “tenemos pocas máquinas” y “falta demasiado equipo”; en concreto detalla más la situación así:

(...) hace aproximadamente 4 años nos compraron 6 tornos... 8?... sí, fueron 6, pero desgraciadamente los que compraron fueron chinos, de mala calidad que nos duraron pues, cuatro años. Ya ahorita de estos 6 sólo están funcionando 2, por la mala calidad en que están funcionando esos tornos...

D3 continúa describiendo la situación de los equipos de máquinas herramientas así: “En cuestión de rectificadora solamente funciona una, en cuestión de electro erosionado, no tenemos ninguna máquina, en cuestión de soldadura tenemos 10 equipos y de esos 10 sólo funcionan 3”.

Esta situación ha impactado en la labor misma de los docentes, pues también manifiestan que sobre ellos ha caído responsabilidad del mantenimiento y cuidado de las máquinas, como lo expresa D3:

Me ha tocado hacer la reparación de tornos, de esmeriles, me ha tocado hacer la reparación de todos los equipos de los mismos muchachos que por hacer la práctica se descomponen. Pero... Sí, antes sí teníamos una persona que nos ayudaba muy poco, nos ayudaba pero realmente los que a veces hacemos las reparaciones somos los docentes.

Con la persona que les ayudaba D3 se refiere al adjunto que estaba dentro del taller apoyando las labores. De manera que la ausencia del adjunto y el poco cuidado y a veces mal estado de algunas máquinas impactan en la labor que desempeña el docente dentro

del aula en la actualización de los conocimientos, porque las máquinas antiguas no permiten enseñar de acuerdo con la vanguardia tecnológica. D2 lo menciona así: “una buena máquina, permite al joven de una manera más rápida poder ingresar o darse cuenta de qué puede hacer en un futuro, ya en un contexto laboral”. D4 comenta así:

Ya tenemos tornos que tienen 30 o 35 años, que ya están para el arrastre, ya no podamos enseñar buenas técnicas porque las máquinas no lo permiten, es como si usted estuviera dando Power Point con una máquina que tiene muchos años y que en esa presentación usted quisiera ponerle animaciones y todo, pero la máquina no va a poder, ya no tiene la capacidad, tendrá que ser una máquina más nueva para poder utilizar otro tipo de software y todo. Y eso es un problema que también nos enfrentamos, nosotros queremos darles buenas prácticas, los alumnos quieren aprender buenas prácticas, pero si tenemos una máquina de hace muchos años cómo le vamos a hacer.

Finalmente, sobre la infraestructura física de edificios y aulas, D4 explicó que había una diferencia frente al resto de los aspectos analizados, pues “los edificios se mantienen en buenas condiciones”, por lo que sólo en esta cuestión se registra un comentario diferente al resto de lo ya descrito.

En definitiva los docentes señalan aspectos críticos con respecto a las máquinas y herramientas con las que hacen prácticas los egresados, en cuanto a la antigüedad, el poco mantenimiento y la ausencia de apoyo para mejorar esta situación hasta el punto que los mismos maestros han debido ayudar. Manifiestan los docentes que es la tendencia general de los planteles de CONALEP Aguascalientes y señalan que hay planteles que se encuentran en otras condiciones, como los de CONALEP Guanajuato.

Asimismo, se menciona que la precariedad de las instalaciones impacta negativamente en las prácticas de los estudiantes por cuanto no se actualizan a las condiciones tecnológicas más recientes y esto les impide adquirir conocimientos de vanguardia.

#### **4.4.2 Formación Ofrecida a los Egresados**

Sobre esta parte los docentes hicieron sobre todo énfasis en la formación práctica que se adquiere en los últimos semestres de su vida en el CONALEP; sin embargo, también hicieron referencia a lo que puede aportarles el ciclo básico de sus primeros semestres.

D1 comentó que si no se llevasen las prácticas pues “no se sabría de lo que son capaces” e igualmente dijo que “toda formación teórica implica también un aprendizaje de tipo práctico” y sentenció argumentando que la formación práctica incluso ayuda a

posicionar a los egresados en el trabajo. D2 resaltó igualmente las prácticas como aspecto fundamental de la formación de los egresados, pues cuando se le preguntó por la influencia de éstas respondió:

...demasiado, yo creo que es el paso final... Donde ya reforzaron sus conocimientos, ya lo básico lo conocieron, pero en las prácticas lo reforzaron (...) y yo creo que esas prácticas como son al final, es el punto medular donde ellos ya con una visión más clara de lo que quieren... es algo para ellos muy benéfico.

Continuando con lo que manifestaron los docentes sobre las prácticas, D3, mencionó directamente las materias de la formación práctica, explicando que son muy importantes para la formación:

...Yo creo que todas las materias que tienen que ver con la formación técnica son muy importantes para el desarrollo profesional de ellos, como la de torneado, freseado; que son las básicas, ajuste de banco, metrología, propiedad de los materiales, pues en sí, todas las materias de formación técnica son importantes...

Asimismo, D4 señala el valor de las prácticas, especificando que deben estar correctamente planificadas: “la práctica es lo más importante, prácticas bien dirigidas, prácticas bien formadas, prácticas que lleven un buen objetivo, prácticas que estén bien estructuradas”.

Ahora bien, se apuntan comentarios de los docentes sobre la formación básica, pues reconocieron la importancia de esta área. D3, por ejemplo, cuando se le preguntó por el aporte de las materias de primeros semestres (básicas) dijo que “van despertando el conocimiento de los muchachos”. D4, refiriéndose al tronco común dijo que pueden llegar a tener la misma importancia de las prácticas o formación técnica:

...Aquí una de las materias de tronco común y creo que todas las comunidades es la filosofía. Y mucha gente dice “No, no manches, ¿por qué nos enseñan filosofía?”... y yo digo, la filosofía es la base (...) y entonces pienso que esas materias de tronco común o las bases que usted menciona también son tan importantes como las de su preparación técnica o de formación profesional.

Los docentes principalmente referencian las prácticas como el aspecto más importante de la formación, aunque no descartan el valor que pueden tener materias o cursos del ciclo básico que contribuyen a otras habilidades y por las cuales también han sido contratados los egresados.

#### **4.4.3 Aspectos de Contratación de los egresados**

Los docentes expresaron sus percepciones sobre los aspectos que los empresarios tienen en cuenta para contratar a los egresados; donde hicieron énfasis en aspectos como las actitudes y los valores sin dejar de lado los conocimientos técnicos o teóricos que se aprenden en la escuela. También se realizaron comentarios con respecto a la influencia de las calificaciones durante su formación como factor que puede tomarse en cuenta para la obtención de un empleo.

Sobre el primer aspecto mencionado, de las actitudes requeridas por los empresarios para la contratación de egresados, D1 y D3 mencionaron ciertos valores que tienen importancia en el momento de contratar a un nuevo empleado: “la calidad, la honestidad, la comunicación son lo que para mí es lo que buscan”, dijo D1; por su parte, D3 sostuvo: “compromiso, ética, responsabilidad. Yo creo que esos tres serían los principales que busca una empresa”, igualmente agregó más adelante en la entrevista: “necesitan gente comprometida, gente capaz de realizar la operación, gente que no sea floja; gente bien, pues”.

D3 a su vez ha tenido contacto con los empresarios porque en sus trabajos externos del CONALEP, ha cumplido labores de contratación de nuevo personal ratifica la idea de que la actitud tiene mayor peso en el momento de decidir por el nuevo personal que se contrata que los mismos conocimientos:

Mira, pues muchas veces ven la actitud, no tanto de lo que saben (...) vemos la actitud de la persona; incluso se ve hasta en los perfiles de Facebook, cómo es, cómo se expresa, porque si vemos que, pues que lleva una vida de puro cotorreo, vemos como que no se le ve compromiso, si vemos eso, pues nos va a estar faltando y a nosotros pues no nos conviene, entonces sí es importante el modo de cómo se presentan, las posturas, la actitud del técnico.

Es importante resaltar en esta parte donde hace referencia a las redes sociales de los egresados (Facebook) como un punto de valor para la contratación. Cuando se le preguntó a D3 por la importancia de la manera de vestir de los egresados comentó “Sí, yo creo que sí lo toman mucho en cuenta los reclutadores, los de recursos humanos, incluso se les hace mención...”; sin embargo, se mencionó como un aspecto de menor relevancia.

D4 también ha cumplido labores cercanas como trabajador en empresas del sector automotriz a la vinculación de personal y como docente del CONALEP mantiene contacto constante con la agencia japonesa JICA (Agencia de Cooperación Internacional con el

Japón) en el seguimiento que le hacen a carreras como Mecánica Automotriz -creada en 2019 en CONALEP Aguascalientes- donde JICA participó en el diseño y construcción del plan de estudios; de esta manera D4 continuando con lo que han mencionado D1 y D3, explicó que los empresarios reconocen que “traen buenos conocimientos” pero que la actitud “es lo que no les ayuda”. D4 comentó esta situación así:

En todas las entrevistas que he realizado a las empresas siempre dicen es, la actitud de los alumnos, la actitud, la disposición y recordando que en el rubro donde yo me manejo en las empresas son las japonesas, pues ellos son más disciplina que tienen que tener: llegar puntuales, estar atentos, ser proactivo, ser esto, ser aquello.

Continúa D4, comentando que incluso el tema de los propios conocimientos puede disminuir un poco la relevancia a la hora de contratar, ya que son aspectos en los que la misma empresa los puede formar. Dice D4 “Oye, si no saben medir no le hacen, yo aquí le enseñé a medir” [dice expresando la voz de los empresarios] , o sea, primero que sepan ser puntual y ser responsable, “del medir yo me encargo” [vuelve a hacer referencia a la voz de los empresarios] ¿sí me entiende?”. Igualmente D2 complementa esta idea cuando agrega:

ya hay empresas más automatizadas, donde ya los sistemas... los sistemas están muy bien definidos, ya no es cuestión de que digas: yo te requiero que tengas un nivel de tal conocimiento en tal máquina, porque al fin de cuentas lo vas a aprender ahí, está en los sistemas, en los manuales, está todo lo que te pueda permitir para realizar tu trabajo (...) ¿Qué es lo que requieren? Actitud, personalidad, honestidad.

Sin embargo, lo señalado hasta ahora no implica que no hubiesen mencionado conocimientos por los que los egresados del CONALEP destacan; D2 mencionó que lo que buscan los empresarios “ahorita está más enfocado en lo técnico, aunque sin descuidar, obviamente sus relaciones de actitud de positividad o de entrega o de otro tipo de actitudes personales”. D3 menciona, refiriéndose a conocimientos técnicos más precisos: “deben tener las nociones de qué es un proceso de fresado, de cualquier tipo de máquina herramienta deben traer la noción y la actitud y el compromiso para trabajar y con eso están dentro de una empresa”. D4 se refirió también a conocimientos que han tenido en cuenta las empresas para contratar como el conocimiento del control numérico computarizado (CNC):

hay otros alumnos que también por su condición de lo que viene siendo lo de CNC control numérico, también nos los mandan para lo que viene siendo el control médico y hay otros alumnos que también nos los piden porque también llevamos cuestiones de diseño, todo lo que es AutoCAD, también nos los piden para eso.

Es muy importante mencionar que los docentes reconocen que las calificaciones durante los estudios en el CONALEP no representan un aspecto decisivo para la contratación de ellos. Cuando se le preguntó a D2 por la importancia de las calificaciones en la contratación comentó: “No, no creo que influyan sus calificaciones en cuestión porque sabemos que la calificación es subjetiva (...) que salgas con una nota de 10 o una nota de 8, no es un factor importante”. D4 habló sobre la relación entre las calificaciones y la calidad de los trabajos que puedan obtener, donde dijo que “no siempre los que tienen buenas calificaciones son los que tienen buenos trabajos”. Estas ideas se complementan con lo comentado por D4, donde explica que a veces para el empleador puede ser preferible una habilidad práctica para un trabajo específico que las altas calificaciones:

si yo tengo aquí un alumno de dieces, de dieces, y dieces, y dieces, y luego va un trabajo y no sabe tornear bien, y tengo un alumno de 5 y 5 pero que tornea muy bien agárrame ese de 5, ¿si me entienden? Entonces no siempre los que tienen buenas calificaciones, este, son los que tienen buenos trabajos, ¿verdad?

Sobresalen los comentarios de los docentes que se refieren a las actitudes y los valores que buscan los empresarios a la hora de contratarlos. No descartan la importancia de los conocimientos, pero reconocen que los empresarios confían en lo que ya aprendieron en la escuela por lo que consideran que puede estar en un segundo plano. Mencionan, como se muestra al final, que las calificaciones no son determinantes para el desarrollo de su trayectoria laboral. Es importante decir que en general los procesos de contratación se han convertido en procesos más exigentes donde juegan muchos factores relativa a la preparación individual y escolar del egresado. Este subapartado se concluye con la siguiente apreciación de D4:

la vida ahorita es un poco más difícil, ya es más competencia ¿oiga?, no es lo mismo antes de que, antes a todos los que egresaban del CONALEP, aquí egresaban 30 y a todos los 30 los contrataban porque ocupaban muchos técnicos y ahorita no. Ahora sí son más selectivos a quién contratan y quién no, quién tiene más preparación.

#### **4.4.4 La Inserción Laboral de los Egresados**

En esta segunda parte de los datos recogidos por los docentes se consigna lo referido a las percepciones de éstos sobre el motivo por el cual se quedan estudiando o trabajando una vez concluyen su formación de bachillerato; igualmente se registra lo concerniente al tipo de empleo que obtienen, sobre las condiciones laborales, su salario respectivo y lo expresado sobre la influencia de los estudios universitarios sobre su trayectoria. Finalmente se consigna lo manifestado sobre los medios que utilizan para obtener su empleo (relaciones personales).

Los comentarios que hicieron los docentes sobre el motivo por el cual eligen los egresados seguir sus estudios o trabajar coinciden en que se debe al “apoyo familiar” y a la “capacidad económica”. D3 sostuvo que “lo que yo he visto es que no tienen los recursos para quedarse estudiando”, D4 lo dijo de esta forma: “se quedan en seguir trabajando es por la cuestión económica”.

Sobre el tipo de empleo que obtienen los egresados, los docentes comentan que mayoritariamente se enfocan en el área de sus estudios, obteniendo trabajo como técnico, tal como indica su formación del bachillerato. D2 lo comentó haciendo explícito también las otras oportunidades que normalmente se ven en la trayectoria del egresado, cuando no se dedican a ser técnicos. D2 dice que los egresados trabajan:

de Técnico, como su nombre lo indica, porque es difícil que pueda acceder a otro tipo de trabajo, porque le falta exactamente dar el otro paso [profesional] (...) Pero, de entrada, el trabajo es de técnico, cuando bien les va, pero también muchas veces se quedan en trabajos en el área de servicios, de ventas, que puede ser algunos trabajos que obtienen ellos o que pueden estar desarrollando.

D3 y D4 también hicieron referencia al empleo que obtienen los egresados como técnicos, agregando que se desempeñan en talleres utilizando sus habilidades manejando el torno y la fresadora; o incluso también ponen su propio taller, comentaron.

En cuanto al salario que devienen los egresados en sus primeros empleos los docentes consideran que sus ganancias están entre 5.000 pesos y 10.000 pesos. D1 dijo explícitamente, “entre 5 y 10”; D4 dijo “yo digo que, de 5.000 para arriba, oiga, menos de 5000 no creo, porque casi todos los trabajos de tornero y todo eso son bien pagados”; D3, fue quien mencionó otro margen, expresando que “entre 9 y 12”; D2, por su parte y en contravía de lo que comentó D3 opinó: “Están entre 5 y 8 mil pesos... Si les va bien, ganan

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

dos mil a la semana; cuatro mil a la quincena y ocho mil al mes... Si les va bien”. Es importante agregar que estas estimaciones salariales estuvieron acompañadas de comentarios que permiten dar explicaciones a la situación, D4 por ejemplo dijo: “usted lógicamente sabe que los sueldos aquí en Aguascalientes ya sabemos que es un desmadre, cada quien paga como quiere, unos pagan bien, otros pagan mal y todo”.

Comentaron algunos docentes que no ven una relación directa entre un más alto nivel de estudios con mejores oportunidades laborales y más crecimiento económico en los egresados. D3 explica: “No, no, tengo casos de chicos que salieron del CONALEP y tienen su propio taller y tienen 4 y 10 máquinas... son empresarios, ya; tienen su taller y le trabajan a las empresas industriales, a empresas grandes”.

Por su parte, D2 comenta que “una carrera universitaria, no te da la seguridad en un futuro de ser exitoso... yo creo que eso depende de cada persona”. Hasta el mismo punto de que afirman conocer casos de personas que hicieron la ingeniería y no se dedican a su formación profesional: “eso también dependerá de la actitud que tenga cada persona. Tengo amigos, ingenieros, egresados, amigos míos que trabajan en el agropecuario<sup>4</sup> y hasta la fecha...son ingenieros...son ingenieros cargando y allí andan”.

Sin embargo, llama la atención que cuando se les preguntó a los docentes qué consejo le darían a un futuro egresado del CONALEP, manifestaron D3 y D4 que debían seguir preparándose, haciendo referencia a estudios de nivel superior D3, lo dice así: “seguir capacitándose día día, aprender de todos algo nuevo”. D4 “que se sigan preparando, que sigan estudiando en la medida de lo que puedan y sigan siendo proactivos”; por su parte, D1 y D2, fueron más explícitos:

D1: Que se siga preparando, porque realmente egresar de una escuela, cualquiera que esta sea y el nivel que sea, no se tiene el 100 por ciento todo lo que implica el programa de estudio (...) A lo mejor en una empresa tal no vas a recibir más dinero, pero al menos sí va a ser una satisfacción y que tengas elementos que en el momento que se está teniendo un problema lo puedas resolver.

D2: Mi consejo sería, si tiene la oportunidad, la actitud y busca la manera de poder seguir la carrera profesional, síguete. La carrera profesional te da muchas cosas, a lo mejor no dinero ni la posición, menos en estos tiempos de incertidumbre, pero te da muchas cosas; mi consejo sería para un egresado sí. Si no, que busque las mejores opciones y que se vaya

---

<sup>4</sup> Central de abastos de Aguascalientes.

actualizando, para que cuando entre al contexto laboral en un futuro tener mejores oportunidades de ingreso y para la familia.

Hay que resaltar que en los comentarios de D1 y D2 se puede evidenciar que los docentes son conscientes de que adquirir un nivel de estudios superior no mejora de manera inmediata las oportunidades del egresado; de hecho, señalan lo contrario: que en un futuro puede ser posible que exista esa mejoría en términos de oportunidades.

Los docentes piensan que las condiciones económicas de los egresados determinan su trayectoria, ya que desde su perspectiva decidirse por el trabajo inmediato refleja una situación económica más difícil o por el estudio una condición más favorable. En el caso de los que optan por el trabajo, mencionan los directivos que sobre todo se desempeñan como técnicos y el salario percibido está entre 5.000 pesos y 12.000 pesos.

#### **4.4.5 Relaciones Personales de los Egresados**

En esta última parte se describe lo relacionado con las percepciones de los docentes frente a los medios por los cuales los egresados encuentran sus trabajos, donde se hace referencia a relaciones sociales directas de los egresados como sus amigos, compañeros de estudio o trabajo y familiares; así como a las herramientas de vinculación del CONALEP y cómo en ciertos casos ellos aportan o complementan esta labor.

Se comienza diciendo que los docentes se refieren principalmente a “los contactos personales” y a “los amigos” y al trabajo de vinculación. A manera de excepción sólo D1, por ejemplo, mencionó: “La mayoría de los muchachos se ha quedado por las mismas prácticas”; pero los demás docentes prefirieron referirse en primer lugar a los esfuerzos realizados por los egresados; D2 comentó que “Yo creo que ahorita, un gran porcentaje, sí lo encuentran a través de contactos personales o de su capacidad de buscar”. También especifica de esta manera de obtener empleo por encima de la vinculación del siguiente modo:

Más que en el departamento de vinculación o la bolsa de trabajo, como están ellos, creo que en los mismos jóvenes, es su misma actitud para buscar una fuente de empleo más formal. Obviamente a través de conocidos, amigos, páginas en redes... Ya hay muchas fuentes.

D4 en relación con lo expresado por D2 manifestó también que la oficina de vinculación del CONALEP estaba en un segundo lugar dentro de las opciones para obtener trabajo de los egresados:

principalmente es por los amigos, número dos la bolsa de trabajo de CONALEP, porque de aquí les hablan, ¿no?, “oye están ocupando chamba, vayan aquí”, me he dado cuenta y ya como último caso, sería viendo la parte de los medios de comunicación, la tele, los panfletos, la revistas.

El tercer punto que rescata D4 es clave, puesto que ningún otro docente dijo nada sobre el contacto a través de medios de comunicación ni sobre las redes sociales. D3, asimismo se refirió a las opciones de “los amigos” y de vinculación de CONALEP: “Por medio de amigos y por medio de vinculación está haciendo buen trabajo en tener los datos de todos estos chicos y llamarles porque el CONALEP tiene mucho convenio con muchas empresas y ellas le hablan al CONALEP”.

D2 habló de las recomendaciones de los mismos docentes a los egresados, tanto de lugares de trabajo disponibles, como de que se contacte con el empleador directo o que el docente le informe a vinculación, por su trabajo directo con las empresas, que se necesita personal en alguna compañía. D2 manifestó lo siguiente:

Todos los docentes de máquinas herramientas están inmersos en las empresas del ramo en el estado, entonces ellos mismos los vinculan (...) los docentes juegan un papel muy importante ya que ellos están, ya tienen años, tienen años en la industria y juegan un papel muy importante para vincularlos, para jalarlos al contexto laboral

¿Conoce casos de jóvenes que hayan conseguido trabajo gracias a la recomendación de algún docente o maestro?

D2: Sí, por supuesto, muchos casos, ellos mismos los han halado a donde están trabajando. Son los primeros que cuando sale un aviso, ya sea por algún medio electrónico o impreso, ellos mismos: “oigan jóvenes, acá hay oportunidades y empiezan a enviar recados o mensajes”. Yo sé de muchos alumnos que están ingresando al medio laboral por los docentes.

Todo lo anterior no implica que no se hayan hecho referencias directas al funcionamiento de la oficina de vinculación, diferentes de mencionarla como el segundo medio de obtención de empleo más importante, hay que recordar que D3 resaltó el trabajo de la oficina de vinculación. En general estos son los comentarios recibidos por parte de los docentes sobre los medios por los cuales obtienen trabajos los egresados.

Los docentes reconocen que los egresados primero utilizan sus contactos a la hora de encontrar empleo, sobre los medios que proporciona el CONALEP a través de vinculación o el hecho de quedarse vinculado donde hicieron sus prácticas. También

hablaron de cómo pueden aportar los mismos docentes a la vinculación con el sector productivo de los egresados y la importancia de la oficina de vinculación.

#### **4.5 Directivos**

Los datos que se reportan en esta parte se dividen en dos, los relacionados con los factores de influencia donde está lo referido a los planteles CONALEP y la vinculación y la segunda parte lo relacionado con la trayectoria específica del egresado desde la percepción de los directivos.

La primera parte describe la situación de los planteles y los talleres donde los egresados hacen sus prácticas, al igual que las percepciones de los directivos sobre la formación ofrecida a los egresados y los aspectos que son tenidos en cuenta para ser contratados. Es necesario decir que los directivos al estar en contacto con los empresarios a través de los comités de vinculación ofrecen comentarios aproximados a las necesidades del sector productivo. En concreto, los directivos tres y cuatro ejercen cargos de dirección en los comités de vinculación estatal y del plantel II, respectivamente.

En la segunda parte se da cuenta de las percepciones de los directivos sobre las trayectorias de los egresados, mostrando sus comentarios sobre los motivos por los cuales ingresan a estudiar o se quedan trabajando; los tipos de empleo y salario que obtienen y finalmente se tratarán los medios por los cuales consiguen trabajo los egresados.

##### **4.5.1 CONALEP y Vinculación**

Este subapartado documenta la información recibida por parte de los directivos sobre el trabajo de los comités de vinculación de CONALEP Aguascalientes para facilitar la relación de la escuela con el sector productivo. Principalmente los comentarios estuvieron dirigidos en dos sentidos: 1) detallar las funciones del comité de vinculación, donde se explicó cómo a través de esta oficina se puede apoyar a estudiantes para evitar el abandono escolar y el aporte del sector productivo en materiales para los planteles y, 2) describir los aspectos que los directivos consideran que deben mejorarse para hacer más eficiente la labor del comité de vinculación.

Los comentarios referidos a las labores del comité de vinculación resaltaron que la relación entre el CONALEP y la industria apuntan a la cooperación y ayuda mutua entre ambos sectores; por ejemplo, Dir1 mencionó que la “relación que se establecía, no sólo era de trabajo sino de amistad”. Continuando con la misma idea, Dir3 detalla que CONALEP a través de su oficina de vinculación debe estar al pendiente de las necesidades de las

empresas porque esta relación representa un “ganar, ganar, ganar; ganan ellos y ganamos nosotros”. Dir3 profundiza sobre esta relación comentando:

porque al momento en que reciben a nuestros estudiantes en las empresas, los conocimientos que el alumno recibe en el salón se ve reforzado con lo que puede aprender en las empresas y (...) es un beneficio también para las empresas, porque es un apoyo.

Siguiendo la misma argumentación, Dir3 sostiene que el beneficio económico que reciben los estudiantes que realizan sus prácticas en las empresas están encaminados a apoyarlos de tal manera que finalicen sus estudios y que no los abandonen: “entonces justamente algunas nos ayudan para evitar esta deserción por medio de algunas becas o algunos estímulos que las mismas empresas les dan, que les sirve a los alumnos para evitar la deserción”. Asimismo, Dir1 afirma que se podían generar donaciones donde pudiesen entregarles a los planteles “unas latas de pintura” o como lo comenta Dir4, “en la carrera Industria Automotriz tienen dos coches que donó Mercedes, para que hagan ahí sus prácticas”.

No obstante, aunque los directivos recalcaron que se hacen reuniones con el sector productivo y el comité de vinculación, ha habido disminución en la calidad y la periodicidad de estas, como puede verse en las palabras de Dir1: “últimamente ha disminuido tener estas reuniones y no solo en reuniones de trabajo, sino también reunión social porque nos permitía conocernos y confiar más en nosotros y que se involucraran más”.

También, de acuerdo con lo mencionado por Dir2, el recorte de personal que hubo en los planteles de CONALEP desde la primera década del siglo XXI afectó en el desarrollo de funciones:

Desde la década de los 90 a la de los 2000, el Departamento de Vinculación y Promoción y Capacitación, que es el que se encarga de dar seguimiento a los estudiantes con la industria, contaba con siete u ocho personas (...) actualmente solamente está una.

De igual forma, agrega Dir2:

teníamos el doble de personal administrativo y operativo que hay actualmente en los planteles, un ejemplo en el Plantel II, en el año 2000 eran prácticamente 50 personas administrativas y operativas que estaban a cargo del plantel. Actualmente son aproximadamente 25 (...) Entonces se ha ido reduciendo el número de personas que han estado incorporadas y por otra parte la matrícula de alumnos se ha ido incrementando. Anteriormente eran tres carreras las que había en el Plantel. Ahorita ya son cinco carreras.

Entonces, puede afirmarse que este recorte impacta en el desarrollo de las funciones realizadas por el comité de vinculación, en la medida en que hay más actividades sobre menor cantidad de personal. Por eso continúa afirmando Dir2 de la siguiente forma:

Actualmente se hace la función, pero dentro de muchas funciones que se han incorporado a las actividades de este Departamento. Entonces eso por consiguiente, pues reduce un poquito la calidad y el propio seguimiento de los egresados e inclusive de las personas que se colocan en la industria para prácticas y para servicio social.

Asimismo, considera Dir2 en relación con la labor del seguimiento de egresados que se desarrolla dentro del comité de vinculación, explicando la realidad de los recortes de personal:

anteriormente había un administrativo que daba el seguimiento de los egresados, exclusivamente para ese puesto, ahorita ya el seguimiento egresados es una de las funciones del jefe del Departamento Vinculación, pero es una de las entre 20 funciones que tiene. (...) había una persona que daba el seguimiento exclusivo de todos los egresados durante las ocho horas que duraba su jornada laboral; entonces se podía tener un estudio muy detallado de dónde estaban los egresados, qué estaban haciendo, el nivel de sueldos de cada uno, el crecimiento que había tenido en la empresa...

Entre las diferentes funciones que dejan de ejercerse está, siguiendo a Dir4, el el hecho de que no haya personal suficiente para que funcione el departamento de prospección educativa, sector del comité de vinculación que se encargaba de analizar la pertinencia de crear o no una carrera o de ver hasta qué punto se transforma para adecuar la especialidad a las necesidades del mercado. Dir4 lo dice así:

insisto yo en la importancia de que exista el departamento de prospección educativa, porque hay muchas carreras obsoletas y que ya no deberían de estar y que a lo mejor se podrían transformar de alguna manera para que sigan teniendo oportunidad de encontrar trabajo.

Otro aspecto de importancia que guarda relación con el tema de menor cantidad de personal, es que, como afirma Dir2, ya no existen docentes que acompañen al docente principal de la clase de prácticas dentro del taller. Anteriormente esta función se llamaba “docente adjunto” y ayudaba al docente organizando herramientas y acompañando a los estudiantes para mejorar las condiciones de seguridad dentro del taller. Dice Dir2 que:

el esquema que había de CONALEP, se permitía que un grupo de 40 estudiantes tuvieran un maestro titular y hubiera un maestro adjunto, le llamaban maestros adjuntos para para

materias prácticas. Entonces esto se determinó prácticamente en el año 2003-2004, en el que ya se dejaron de contratar docentes adjuntos.

El problema de falta de personal también se relaciona con el apoyo a las funciones de mantenimiento que ha recargado a los docentes, hasta el punto de que asumirlas ha restado tiempo a las horas de clase. Dice Dir2:

Anteriormente teníamos cuatro personas en el taller de Máquinas, había el jefe de taller y el responsable de caseta, por la mañana y había otro responsable taller y un responsable del casetero por la tarde. Actualmente solamente hay una persona (...) pues ahora sí que problema que se genera, de la disminución del tiempo de clase, porque si tu llegas y no está listo el equipo, pues lo tienes que habilitar y si tu clases de 4 horas pues ya se te fueron a juego una hora en ponerlo a punto ¿no? Tu clase de las 4 horas pues ya se redujo a tres.

Entonces, puede afirmarse que los directivos reconocen que la relación entre la escuela y el mundo de las empresas se da en términos de cooperación y de apoyo mutuo entre cada uno; sin embargo, se reconocen algunos aspectos en los que hay que hacer mejoras, como lo son las reuniones con el sector productivo y el mismo comité de vinculación que ha vivido reducciones de personal, como todo el CONALEP (docentes adjuntos) en los últimos años y, desde luego ha impactado en las actividades que pueda desarrollar la oficina, como el seguimiento de egresados.

#### **4.5.2 Planteles CONALEP**

Relativo a las condiciones de los planteles de CONALEP se constatan las diferencias expresadas por los directivos, sobre los mismos planteles de CONALEP Aguascalientes y de otros planteles del país. Se encuentran comentarios referidos a los materiales, herramientas de trabajo y talleres del plantel II. Se afirma en este subapartado que permanecen comentarios críticos de los directivos sobre las instalaciones físicas de CONALEP.

Los comentarios recibidos en cuanto a las diferencias en los planteles están organizados en dos: 1) los que hablan de las condiciones sociodemográficas, la composición social que tienen los planteles del CONALEP Aguascalientes y las carreras del Plantel II, así como los comentarios sobre el nivel de inserción laboral que tienen las carreras del mismo plantel; lo que se refieren a la dotación de talleres y aulas de las instalaciones de CONALEP Aguascalientes como del mismo Plantel II.

Los directivos coinciden en que las diferencias sociales de los estudiantes son más amplias entre los planteles, pues sobre todo el Plantel I, del centro de la ciudad de Aguascalientes, llamado “Refugio Esparza Reyes”, por ser el que goza de unas condiciones más favorables, con respecto a los planteles de los municipios, como Tepezalá. También que las carreras del Plantel II tienen una composición social de similar en cuanto a los estudiantes, como lo dice Dir4: “en general es más o menos homogéneo, no hay tanta diferencia en el plantel”.

En relación con las diferencias de los demás planteles con el del centro, Dir1 expresa que “vemos una composición diferente entre los estudiantes, un poco más clase no tan baja”. Dir4 explica la situación así: “el plantel del centro es un poquito, digamos más ciudadano, a lo mejor el nivel socioeconómico no es tan bajo”.

Analizando las diferencias sociales entre los demás planteles con el del centro, Dir2 comenta que la situación se refleja en aspectos como el consumo de los estudiantes en la cafetería, papelería, los pagos de uniformes y en las cuotas escolares:

el Plantel III, el Plantel IV y el Plantel II, es decir, son de zonas muy populares, (..), son planteles estos tres que te comento que el nivel socioeconómico de sus estudiantes es bajo, y donde sí hay diferencias en relación con el plantel del centro, que es un plantel que en su mayoría, pues la gente que va a estudiar al plantel del centro es de clase media y sí se ve una diferencia inclusive en el consumo que tienen los estudiantes en cafetería...

¿Dices que se notaría la diferencia en el tema de cafeterías...?

Dir2: Son cuatro. Son cuatro temas. Es cafetería, es papelería, que cada plantel también tiene una pequeña papelería, que es concesionada a un particular, también el área de los pagos de uniformes y cuotas escolares, o sea, hay rezagos de pago, de matrícula, de inscripción y colegiaturas.

Sobre el nivel de inserción en las carreras del CONALEP los directivos afirman que máquinas herramientas es la carrera con mayor nivel de inserción laboral, en términos de afinidad con el trabajo y de tiempo de contratación. La segunda carrera del Plantel II que destaca es enfermería. Dir2 por ejemplo lo expresa así: “mira la que tenemos una alta aceptación de inserción laboral es Máquinas Herramientas”; Dir3, “La que tiene mayor nivel de colocación de egresados es máquinas herramientas”.

Dir4: Yo diría que máquinas herramientas, definitivamente, son los que más solicitan las empresas por el tipo de máquinas que saben manejar

¿Por encima de enfermería?

Dir4: Sí, bueno, lo que pasa es que enfermería es relativo (...) Es que es muy relativo para mí comparar enfermería con máquinas herramientas porque enfermería tiene para mí sólo campo de trabajo en los hospitales o en las clínicas, es muy raro que nos soliciten del sector privado alumnos de enfermería. Y máquinas herramientas son solicitados por el sector privado, por el sector industrial.

Si nos fuéramos un poco más allá, a comparar el nivel de inserción de los de Máquinas Herramientas con carreras de otros planteles ¿cómo verías a los de Máquinas Herramientas?

Dir4: Creo que siguen siendo los más solicitados.

En ese sentido puede decirse que la carrera de máquinas herramientas goza de uno de los mejores niveles de inserción laboral de CONALEP Aguascalientes por la demanda que existe del sector privado e industrial.

En lo concerniente con las instalaciones físicas y el estado de los talleres y las máquinas en su mayoría los comentarios de esta parte se refirieron a que existen deficiencias en los planteles. Por ejemplo, Dir2 la tecnología que hay en el plantel II está un poco rezagada, por lo que expresa: “ahorita si vemos la tecnología que se tiene, pues es un poquito, es una tecnología atrasada, si es tecnología básica con un buen nivel, pero atrasada, ya no se ha tenido un equipamiento en planteles, al menos en Máquinas Herramientas”. Dir4 siguiendo lo que manifiesta Dir2 dice que “el taller de máquinas, pues tiene muchísimas cosas, pero algunas están muy viejas u obsoletas”.

Dir1 por su parte se refirió a que actualmente se necesita mantenimiento para algunos talleres: “Tenemos talleres que necesitan mantenimiento, esa es la realidad, tenemos prácticamente todo para darles a los chicos lo que tiene que saber, pero a veces sí batallamos para tener a las máquinas funcionando al 100%”. Se comenta además de los talleres y la desactualización de las máquinas que existe déficit de herramientas, como lo manifiesta Dir2: “a veces los maestros tienen que llevar su propia herramienta o los estudiantes también”.

En cuanto a las razones que se dan para explicar esta situación se encuentran posiciones diferentes, pues Dir1 se refiere a la antigüedad de los planteles y a la falta de recursos de esos:

Sí, esté es el segundo plantel, ya vamos para 35 años y vamos para 40 años y desafortunadamente como en todas las instituciones cada vez hay menos recursos y es de las instalaciones más antiguas que hay y sí se requiere recursos para poder, no mejorarlo, sino para darle mantenimiento, no más.

Continuando con lo anterior, Dir2 hace comentarios sobre la inversión en los planteles: “ha habido muy, muy poca inversión de la Federación y del Gobierno del estado en los planteles de CONALEP, en el aspecto de talleres y laboratorios muy poca”. Dir3 se refirió a los precios de los equipos de la siguiente manera: “el equipamiento se va haciendo poco a poco porque los equipos son caros”.

También hubo comentarios que compararon a CONALEP Aguascalientes con otros estados, por ejemplo, Dir4 comentó que había visitado a CONALEP Irapuato, en el estado de Guanajuato, donde también se refirió al apoyo económico:

la verdad las instalaciones son otra cosa, totalmente diferente, es un plantel super bien mantenido, porque allá tienen mucho apoyo del gobierno estatal, entonces allá yo diría que el equipamiento y todo sí es una diferencia a lo que tenemos en Aguascalientes.

Así entonces, los directivos mencionan que hay deficiencias en cuanto a los talleres, equipos y herramientas con las que trabajan los estudiantes del CONALEP. Es importante agregar que Dir3 no realizó comentarios críticos sobre el estado de los planteles.

#### **4.5.3 Aspectos de Contratación**

En esta sección se encuentran las voces de los directivos sobre la influencia de diversos factores que son tenidos en cuenta para contratar a egresados, como las calificaciones durante la formación del CONALEP y qué clase de formación exigen en el futuro laboral.

Los directivos manifiestan cuando se les pregunta si creen que las calificaciones en el CONALEP pueden influenciar en un mejor futuro laboral que no consideran que exista esta relación. De hecho, Dir4 por ejemplo expresa: “No, la verdad no. (...) hay alumnos que no necesariamente son muy estudiosos pero tienen muchas habilidades para lo técnico y a lo mejor pueden tener un promedio de 7 pero son buenísimos y la empresa los quiere”. Esto, por ejemplo se explica en que no tienen todos los estudiantes un desempeño óptimo en todas las materias aunque las puedan pasar, porque como explica Dir2: “si checas por ejemplo, una hoja de fin de semestre de calificaciones, pues te encuentras que por ejemplo

en torno y taladro el alumno tiene 9, pero en inglés tiene un 6 por ejemplo y en matemáticas un 5”.

De manera que puede haber materias prácticas en las que algunos estudiantes se desarrollen probablemente mejor que en las teóricas y que esto influya en tener un buen desempeño en las empresas aunque no hayan sido estudiantes excelentes.

Teniendo en cuenta que para directivos como el 3 y 4 el hecho de hacer prácticas en un lugar facilita que el egresado se quede a trabajar ahí<sup>5</sup> es necesario agregar que existen algunos filtros para que el CONALEP elija qué estudiantes van a hacer sus prácticas en las empresas que están dentro del “Modelo de Vinculación Escuela-Empresa”; algunas de estas empresas son NISSAN y JATCO. Los filtros, como lo dicen los mismos directivos son principalmente dos: 1) que el estudiante sea regular, es decir que no deba ninguna materia y 2) que el estudiante no manifieste deseos de estudiar una carrera universitaria ya que estas empresas necesitan que sus trabajadores estén dispuestos de tiempo completo. Así lo explicaron los directivos mismos:

Dir3: Una de las características es que sea un alumno regular, que no tenga alguna materia con alguna deuda, etc; y bueno, con este, el perfil nos lo va dictando cada una de las empresas que está en este esquema y nosotros hacemos como una preselección.

Dir2: cuando ingresan [los estudiantes al CONALEP] se les dice precisamente que cuando pasen a quinto semestre y tengan sus prácticas profesionales, los alumnos que tengan más alto promedio son los que van a ser filtrados para poder acceder a las empresas más grandes y con más prestigio.

Dir4: La verdad las empresas no se fijan mucho en las calificaciones, pero, sí nos piden lo que son JATCO y NISSAN nos piden alumnos que tengan promedio arriba de 9 Por ejemplo, una empresa que trabaja mucho con nosotros, Cooper Standard, no... Sí se pide por lo general en las empresas un promedio arriba de 8, que no tengan materia reprobada o lo que sea; sí nos piden hacer a nosotros un primer filtro, donde nosotros les digamos este alumno es recomendable porque tiene un buen promedio, porque tiene buena disciplina.

Sobre la cuestión de la cual las empresas prefieren que no ingresen los egresados a la universidad, Dir4 considera que las empresas no tienen la flexibilidad por sus tiempos de producción para facilitar que el egresado se quede a laborar mientras estudia. Dir2 afirma

---

<sup>5</sup> Revisar subapartado de Relaciones Personales desde los directivos.

que es un problema que los egresados ingresen a la universidad y no puedan insertarse en las empresas:

Dir4: los alumnos quieren seguir una carrera universitaria y las empresas quieren que cuando los alumnos entran a la empresa se queden a trabajar, entonces ahí hay conflicto, porque la empresa no puede tener la flexibilidad para que el alumno pueda seguir estudiando la carrera universitaria trabajando, por los tiempos de producción de la empresa o por lo que sea y el alumno se queda también en un conflicto, de o sigo estudiando o trabajo porque tengo que trabajar...

Dir2: el problema que tenemos es que muchos de ellos salen de CONALEP y van a estudiar en la universidad. Entonces ya no pueden insertarse en las empresas. Digamos que la mitad, de los estudiantes se van a educación superior y la otra mitad si se van a trabajar a las empresas.

Los directivos manifiestan que los aspectos que los empleadores tienen en cuenta para contratar a los egresados son variados y como ellos mismos afirman, en algunos casos están influenciados por el tipo de empresa al que pretenden, es decir, que una empresa grande exige diferentes características (conocimientos técnicos o valores) en su empleado con respecto a una empresa pequeña.

Dir1 y Dir3 por ejemplo no comentaron que hubiese disparidades entre lo exigido por una empresa grande o pequeña, por lo que ambos realizaron comentarios de manera general. Dir1 lo dice de la siguiente manera: “Los empresarios buscan valores en los chicos, cierto grado de valores, muchos estudiantes egresan de preparatoria y no tienen madurez para una relación laboral”; por su parte, Dir3 expresó que se tomaban en cuenta aspectos tanto de conocimientos técnicos como de valores de los egresados: “les aplican como una serie de exámenes para evaluar los conocimientos técnicos que traen nuestros egresados de aquí del CONALEP”. La idea de la contratación por valores la reafirma Dir3 así: “Es muy importante la presentación personal que tienen los alumnos al momento que van y solicitan el trabajo, también la disposición y la actitud que tienen”.

Dir2 y Dir4 mencionaron que el hecho de que los egresados estén vinculados a una empresa grande hace que se tengan en cuenta aspectos relacionados con los valores y las actitudes, más que con los conocimientos técnicos; mientras que en el caso de una empresa pequeña es al revés, se priorizan los conocimientos sobre los valores y las disposiciones hacia el trabajo. Dir4 lo comentó con estas palabras:

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

hay empresas que se fijan en la técnica, en el conocimiento técnico que tengan los alumnos y hay empresas que se fijan más en las competencias blandas que tiene el alumno, por ejemplo, si es un alumno que tiene puntualidad, si tiene actitud positiva...

Más adelante, puntualiza Dir4 terminando de explicar la idea:

las empresas japonesas, como ellos tienen ya sus procesos tan establecidos -e incluso en empresas estadounidenses- no se fijan tanto en la técnica, porque realmente cuando el alumno llega, ellos les enseñan sus procesos. Se fijan más que sea un alumno inteligente, con actitud positiva, responsable.

Lo descrito por Dir2 se entiende porque los procesos productivos que tienen las empresas grandes están más desarrollados que los de empresas pequeñas, de manera que no se necesita tanto de las habilidades técnicas del operador sino de cierto nivel de compromiso para que apoye la producción.

Dir2 sigue la misma argumentación explicando que en los procesos de selección de personal que conoce en las empresas grandes, las preguntas que les han hecho tienen que ver con:

el perfil social o los valores del alumno. Y ya cuando los muchachos salen de la entrevista, sí dicen "ah, pero no, no me preguntaron nada de la carrera, ¿no?". Y sí, o sea, es uno de los factores principales que le piden los empresarios.

Puntualmente en referencia con los valores en los cuales se fijan los empresarios se menciona en voz de Dir2, aspectos como: responsabilidad, puntualidad y honestidad. Dir4, dice que justamente en algunos casos es la disciplina y la responsabilidad, los motivos por los cuales "a nosotros como institución pues nos hace quedar mal".

En su mayoría puede afirmarse que los valores y aspectos actitudinales tienen suma importancia desde el punto de vista de los egresados, especialmente si se trata de empresas grandes, donde se le presta cuidado especial a este punto. Esto no significa que los conocimientos no tengan importancia, pero sí que no es el único aspecto que se toma en consideración, como puede evidenciarse desde los directivos.

#### **4.5.4 Inserción Laboral de los Egresados**

En esta parte se consigna lo referido a las percepciones de los directivos sobre los motivos para estudiar o trabajar cuando los egresados concluyen su formación de bachillerato; también se registra lo concerniente al tipo de empleo que obtienen, los medios

que utilizan para obtenerlos (relaciones personales), el salario respectivo y el impacto de estudiar una carrera universitaria en su trayectoria.

Un aspecto en el que coinciden los directivos es que la familia termina por ser una condición determinante para ayudar a decidir la trayectoria del egresado, en tanto a mejores condiciones económicas de éste, mayores serán las probabilidades de que desarrolle una carrera universitaria exitosa. Esto se menciona a pesar de que todos mencionan también que actualmente la mayor parte de los egresados optan por entrar a la universidad aunque esto no signifique que no opten por un trabajo dentro de la realización de sus estudios.

Dir2 expresa lo anterior explicando que su trayectoria se ve influenciada directamente por “el apoyo económico que tengan de su familia. El 80 % de estudiantes que ya no van a seguir estudiando universidad es porque sus papás no pueden pagarles la carrera”. Siguiendo la misma idea Dir3 expone que

los que no continúan y se integran en el sector productivo, puede ser de dos cosas: porque así es su elección y la otra que es lo que te comentaba, que a lo mejor también que muchos tienen la necesidad de reintegrarse o de recibir un sueldo.

Sobre el tipo de empleo que obtienen los egresados coinciden los directivos en que son trabajos técnicos relacionados con la industria y también que tengan cierto tipo de flexibilidad para que puedan estudiar al mismo tiempo.

Dir3: Los alumnos, en la experiencia que yo sé que es lo que realizan, ellos entran a la universidad y ya estando dentro de la universidad tratan de buscar un empleo y lo tratan de enfocar en la carrera que estudiaron en el CONALEP y en las empresas que buscan darle este tipo de oportunidad.

Por ejemplo, Dir4 sobre el tipo de empleo se expresa de la siguiente forma: “Independientemente de si estudia, [trabajan] como técnico en algún proceso de producción en la industria o en negocios pequeños como talleres, refaccionarias, cosas así”.

En cuanto a lo que ganan los egresados en sus respectivos salarios, los directivos manifiestan un rango mínimo de 5 mil y máximo de 12 mil pesos; Dir2 consideró que ganaban “entre 5 y 8” y Dir4, dijo: “El rango es más o menos algo así, entre 7 y 12. Lo más que he visto yo que gana un egresado del CONALEP es 12 mil pesos”. Sobre los tipos de salarios en una empresa grande, hay una consideración realizada por Dir1 donde expone que las condiciones en una empresa como NISSAN son diferentes y no necesariamente mejores que en una empresa o maquiladora de menor tamaño:

no es lo mismo trabajar para NISSAN hace 10 años que trabajar para NISSAN en la actualidad. La verdad es que muchas situaciones en cuestión laboral y en cuestión del pago, ya no es el mismo ya...

¿Ha cambiado la situación de trabajo allá?

DIR1: Sí, sí, o sea, hay chicos que pueden insertarse en una maquiladora pequeña y tener mejores ganancias que en NISSAN.

La información recibida en relación con el impacto de los estudios universitarios en las trayectorias de los egresados es diversa y no puede sintetizarse con facilidad. Se puede empezar diciendo que los empresarios muchas veces quieren ingenieros, como lo afirma Dir4, es porque tiene mayor seguridad de que se queden a trabajar una vez concluyen sus estudios que cuando terminan su carrera técnica: “ellos se han ido dando cuenta que en CONALEP o en las escuelas técnicas, los técnicos no se quedan a trabajar porque quieren seguir estudiando, se van más por alumnos universitarios porque saben que ellos saliendo sí van a necesitar trabajar”. Igualmente como expresa Dir2 refiriéndose a la nueva especialidad del Plantel II llamada Industria Automotriz, que por ser otra carrera diferente de Máquinas Herramientas, no deja de ser importante lo que afirma por tratarse de una carrera técnica:

hay resistencia de las empresas del área automotriz por incorporar jóvenes técnicos a sus empresas, ellos quieren ingenieros, y nos lo han dicho mucho, entonces ahí se contrapone mucho la política económica del Estado, donde estás creando técnicos en automotriz cuando las empresas, ya te enfrentas a la realidad, las empresas no quieren técnicos, sino ingenieros automotrices.

En concreto sobre si los estudios universitarios pueden mejorar las condiciones de vida de los egresados, se encuentran opiniones diversas, aunque un directivo tiene una opinión como la expresada por Dir3, “siempre entre más cosas conozcamos pues yo pienso que son mayores oportunidades”; no significa que en general pueda hablarse de un mayor crecimiento económico directamente relacionado al nivel de estudios alcanzado por el egresado. Según lo expresado por Dir1, los empresarios buscan ingenieros pero quieren pagarles como técnicos:

Desafortunadamente los empresarios quieren ingenieros y pagarles lo mismo que a los técnicos. Me decían, “es que queremos esto y esto”, pero yo les decía, “pero eso es un

ingeniero, ustedes quieren un ingeniero con la capacidad del ingeniero, pero pagarles como técnico". Y no se puede. No se vale.

Hay que anotar que el requerimiento hacia los técnicos va más allá lo que decía Dir3, sobre el hecho de quedarse a trabajar cuando terminan los estudios e incluye otras características como puede verse con Dir1, aunque no estén detalladas.

No obstante, se encuentran opiniones que ayudan a afirmar, nuevamente, que los estudios universitarios pueden sí generar un impacto positivo, aunque no inmediato sí a un plazo largo. Dir2 lo dice en las siguientes palabras:

Mira sí lo tienen, sí tienen un mejor futuro, pero muy a largo plazo, porque estás hablando de que un egresado de CONALEP a los 20 años ya se incorpora a trabajar a una empresa y un egresado de CONALEP que va a estudiar una universidad, van a pasar 5 años más y todavía va a durar un año más en colocarse, o sea, va a durar 6 años todavía después de que egresa para colocarse, pero por la propia madurez que tiene un ingeniero o un licenciado sí va a tener un poquito mejor (sic) resultados.

En ese sentido como se decía, las percepciones de los directivos son diversas y no permiten realizar una conclusión general sobre la influencia de una carrera universitaria en el futuro profesional, aunque sí decir que los empresarios prefieren a los egresados ingenieros a solamente técnicos.

Entonces puede afirmarse que los directivos consideran que la familia cumple un peso fundamental a la hora de determinar el futuro de la trayectoria del egresado. También expresan que tratan de priorizar en trabajos que les permitan continuar con sus estudios pero enfocado en labores técnicas de su formación y que el tope máximo de ganancia de los egresados es de 12 mil pesos. No puede hablarse de manera concluyente de un impacto positivo en los estudios superiores sobre su trayectoria, pero sí decirse que los directivos opinan que los empresarios prefieren que tengan los estudios a que no los tengan.

#### **4.5.5 Relaciones Personales de los Egresados desde los Directivos**

En última parte se describe lo relacionado con las percepciones de los directivos frente a los medios por los cuales los egresados encuentran sus trabajos, aquí se hace referencia a las herramientas de vinculación del CONALEP así como a medios de internet como las redes sociales como forma de encontrar empleo.

La mayor parte de los directivos considera que el área de vinculación tiene un valor muy importante a la hora de definir las trayectorias de los egresados, incluso más que las

relaciones directas de los egresados. Algunos de ellos, por ejemplo, comentan que una vez egresan dependen aún más del área de vinculación que con el pasar de los años.

Por ejemplo, Dir1 comenta: “Si están buscando trabajar después de terminar aquí por lo regular la escuela a través del área de vinculación hace un gran esfuerzo y un gran trabajo”. Continuando con la misma idea Dir3 explica: “Yo creo que lo principal es aquí, a través del área de vinculación de cada uno de los planteles, en el área, en cada plantel tienen como las empresas bien identificadas de cuáles son las principales empresas que solicitan egresados”. Sin embargo, menciona que las relaciones directas de los egresados son la segunda opción para encontrar empleo: “Sí se da el caso que también los mismos alumnos buscan y consiguen sus oportunidades por sus propios medios, pero generalmente la tendencia es a través de vinculación”.

Siguiendo con esta apreciación Dir4 sostiene que la mayor parte de los empleos obtenidos por los egresados después de terminar sus estudios se deben específicamente a las prácticas donde realizaron sus labores: “creo que los alumnos que son contratados inmediatamente después del CONALEP sí son los que hicieron algunas prácticas ya en la empresa”.

Dir2 contrariamente a los demás directivos sostiene que los egresados obtienen sus empleos basándose en sus relaciones personales directas, como redes sociales de la internet para encontrar trabajo: “, la mayoría de los estudiantes lo encuentran por Facebook”; luego explica que vinculación sí vendría a ser la segunda opción que toman los estudiantes para encontrar su trabajo: “muchos de los casos se dan por la bolsa de trabajo que se tiene, que tiene el área de vinculación CONALEP Estatal”.

Así pues, los directivos en su mayoría tienen una percepción favorable sobre el trabajo de vinculación del CONALEP para ayudar a que los egresados obtengan su trabajo. La única opinión contradictoria en este caso es la de Dir2 que piensa que los egresados se apoyan más en redes sociales como el Facebook como medio de apoyo para la obtención del empleo.

## Capítulo 5. Discusión

Después de exponer los principales hallazgos de los egresados con respecto a las categorías estudiadas, el documento ahora se enfoca en responder a las preguntas de investigación de esta tesis. Para ello se enuncia primero la pregunta general de investigación y luego las secundarias una por una, siguiendo el orden ya presentado, atendiendo a las conclusiones previas del apartado de análisis.

### 5.1 Respuesta a Pregunta General

¿Cómo es la trayectoria laboral de los egresados del plantel CONALEP Aguascalientes II de máquinas herramientas según su perfil sociodemográfico, redes personales, capital cultural, satisfacción laboral y formación académica?

Antes de responder la pregunta es necesario volver a las respuestas de los egresados, docentes y directivos para extraer las conclusiones generales de sus comentarios y responder, primero si existe correspondencia entre los factores de influencia estudiados, perfil sociodemográfico, nivel de estudios, relaciones personales, capital cultural y expectativas. Esto porque permite saber si hay continuidad y relación entre los factores que se analizaron y por lo tanto determinar con precisión a qué clase de trayectorias corresponden los itinerarios de los egresados. Primero se analiza la relación entre las categorías de los factores de influencia y después con respecto a los de impacto.

Lo primero que se puede decir revisando los resultados dados es que existe correspondencia entre los factores de influencia y la trayectoria de los egresados. Por ejemplo, si se observa el perfil sociodemográfico, vemos que la mayor parte de los egresados provienen de barrios de clase trabajadora y el máximo nivel educativo alcanzado por sus padres y madres es la secundaria (básica) y en segundo escalón, la media superior; lo que se relaciona por igual con el máximo grado de formación de ellos, siendo el bachillerato en el CONALEP.

Esta situación se relaciona directamente con lo reportado en ENILEMS (INEGI, 2019) donde el nivel de estudios predominante en padres y madres es la básica secundaria. Los docentes y directivos también son conscientes de esta realidad, pues en el caso de los primeros dijeron que las características económicas de su familia determinaban que se insertaran pronto al trabajo debido a que no tenían las posibilidades de estudiar, y los directivos afirmaron lo mismo e incluso agregaron que los estudiantes del Plantel II, donde

se desarrolla la carrera de Máquinas Herramientas tenían a su vez una realidad social diferente a la de planteles como el del centro de la capital de Aguascalientes.

El factor del perfil sociodemográfico tiene mayor peso y resulta determinante dentro de la trayectoria laboral, tal como sucede en Corica (2012), aludiendo a la categoría de origen social y en este trabajo de tesis. Este aspecto contrasta con lo planteado por Navarro Cendejas (2014), quien afirma que no puede rastrearse una relación directa entre origen social y las posiciones laborales obtenidas, pero sí con las trayectorias educativas.

Otro aspecto en relación con el perfil sociodemográfico es que todos los egresados fueron solteros y solamente uno tiene un hijo, por lo que no puede decirse que estas sean características determinantes en el perfil de los egresados.

Así mismo, si se observan con detenimiento las relaciones personales de los egresados desde su propia visión, hay que decir que en ellas priman los contactos determinados por lo afectivo y lo informal, por lo que con mayor dificultad pueden garantizarles a los egresados posiciones de “éxito” dentro del mundo laboral. Esta situación es similar a la tendencia nacional mostrada por ENILEMS (INEGI, 2019) pues solo el 8% de los egresados de bachilleratos tecnológicos reporta encontrar trabajo gracias a bolsas de trabajo o mecanismos de colocación, mientras que la fuente de amigos y familiares representan el 58%.

Esta connotación informal de obtención de empleo contribuye a que se mantenga su situación de clase debido a que las relaciones personales, como se ha mencionado, de acuerdo con Blanco, Solís y Robles (2014) se comparten dentro de un círculo de personas que tienen un *habitus* y código común compartido; igualmente Corica (2012) considera que las redes al estar estrechamente vinculadas al círculo socioeconómico cercano del agente garantizan que se reproduzcan las desigualdades, por lo que el mismo título en un individuo con mejores redes personales “vale más” que en uno que no las tiene.

Sin embargo, para el caso de esta investigación, no se encontraron diferencias marcadas entre los egresados ya que ninguno demostró un alto nivel en sus relaciones personales a pesar de que sí había algunas diferencias ligeras en el perfil sociodemográfico; tampoco pudo confirmarse lo expresado por García Macías (2014) sobre la relación positiva entre mejor nivel educativo y capital social, así como entre el estatus ocupacional con el capital social. Esto último hace pensar, atendiendo al grupo de egresados estudiado, que para que se manifiesten diferencias en el nivel de calidad de las redes personales, debe haber niveles económicos mucho más elevados entre ellos, es

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

decir, una población más heterogénea, pero como no es el caso de ninguno de los egresados estudiados en esta tesis, no pudo objetarse ni confirmarse lo mencionado por el autor.

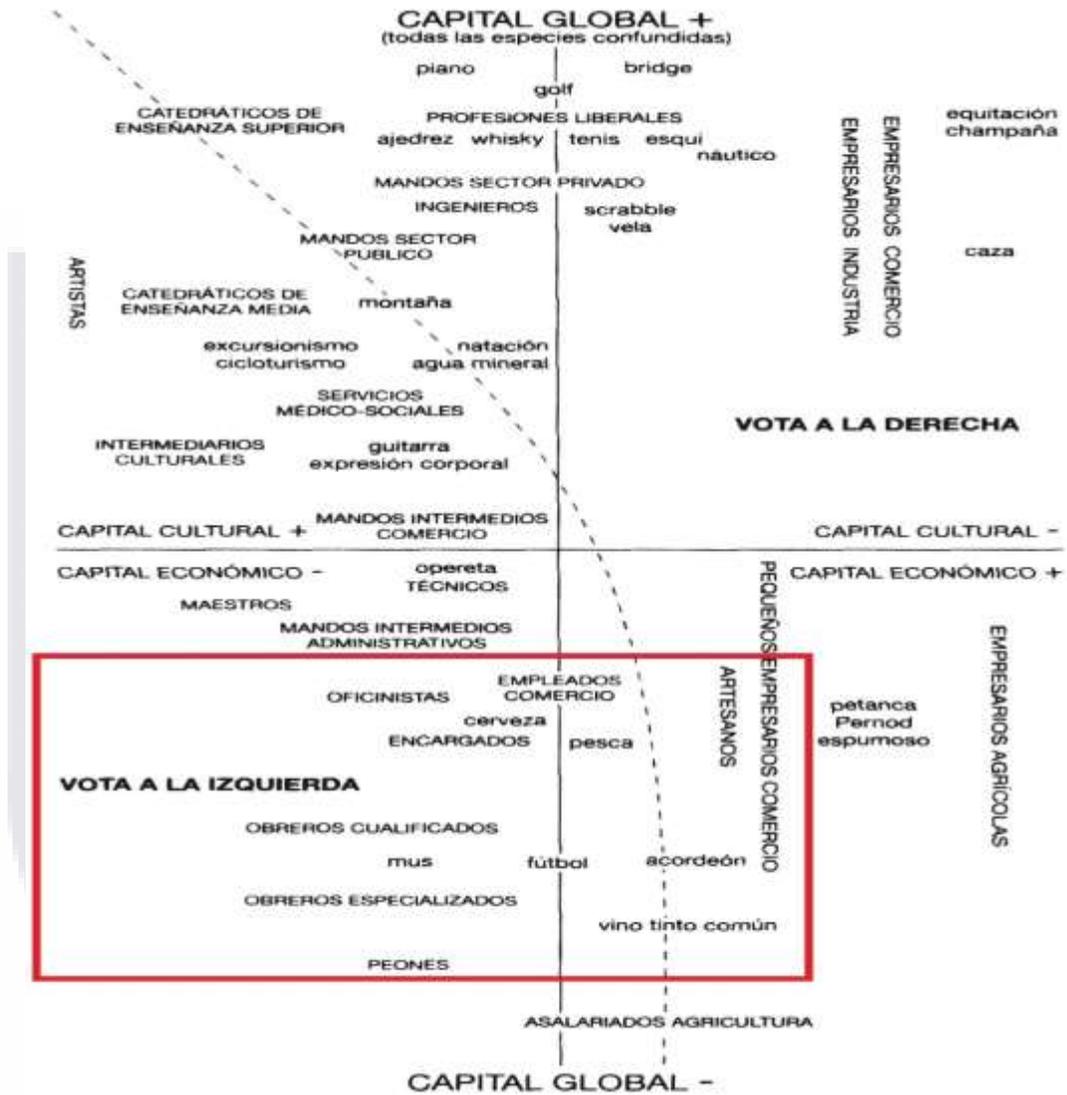
Llama la atención que cuando se atiende a los comentarios realizados por los docentes y directivos se ven diferencias porque los docentes, siguiendo lo expresado por los egresados, consideran que obtienen trabajo a través de sus propias posibilidades, aunque los directivos, por el contrario, ven a la escuela como un ente que mejora sus relaciones sociales y que ayuda a insertar laboralmente a los egresados. Sobre esto último, a pesar de que hubo pocos casos de egresados que hablan de la influencia de la escuela hay que reafirmar que la mayoría de ellos encontró trabajo debido a sus relaciones sociales más cercanas, por lo que la visión de los directivos al ser más optimista contrasta con la realidad que viven los egresados.

En cuanto el capital cultural, en relación específicamente con el incorporado (*habitus*), de los egresados se puede decir que se corresponde con las actividades desarrolladas por la clase obrera especializada, siguiendo el planteamiento de Bourdieu (1997) en el cual se señala que practican deportes como el fútbol, asisten al gimnasio o salen a consumir cerveza con sus amigos y cercanos, tal como mencionaron algunos egresados entrevistados.

Si se observa con detalle la figura 7 de Bourdieu (1997) las actividades culturales de los egresados se encuentran dentro del cuadro subrayado en rojo. Se contempla en esta investigación que las diferencias culturales, geográficas y temporales del estudio original no impidieron que se encontraran algunas coincidencias dentro del comportamiento de los egresados, incluso, teniendo en cuenta que en esta tesis no se contaba con información relativa al pensamiento político de los agentes entrevistados.

Figura 6

Espacio de las posiciones sociales y de los estilos de vida (analizado)



Nota: (Bourdieu, 1997)

A su vez, otro aspecto relevante del *habitus* de los egresados es que manifiestan disposiciones hacia el trabajo fuertes, por cuanto que dedican la mayor parte de su tiempo a este y comentan ser responsables y comprometidos con las actividades de sus trabajos, hasta el punto de que algunos egresados comentaron tener horarios de más de 10 horas al día o trabajar siete días de la semana sin descanso, esto coincidiendo con lo que señala

Guerra (2008) sobre la tendencia de los jóvenes de clases populares de manifestar una amplia cultura laboral.

Es importante decir que estas actitudes incorporadas a su vez fueron promovidas por la formación de la escuela, pues los egresados hicieron énfasis en la directa enseñanza de los “valores CONALEP” y disposiciones que incentivó la escuela como característica de un buen trabajador. Asimismo, los directivos comentaron que los empresarios muchas veces prefieren egresados con buenas disposiciones y actitudes hacia el trabajo previamente incorporadas, sobre todo si se trata de empresas grandes, porque confían en la formación básica y profesional que ha dado la escuela o porque ellos pueden completar su “capacitación” dentro de la misma empresa. Es valioso agregar que el hecho de que exista reciprocidad entre las habilidades formadas, incorporadas y exigidas no exime de casos de condiciones laborales vulnerables donde los egresados estén expuestos a sobrecargos de 10 o más horas, tal como se mencionó arriba.

En los casos estudiados quienes reportaron mejor nivel de capital cultural o económico no necesariamente encontraban mejores oportunidades, como son el caso de E4 y E10; E4 sí tiene un trabajo estable y es egresado universitario pero sus entradas son menores en comparación con egresados como E2, que no terminaron la universidad. E10 también es egresado universitario, pero se encuentra buscando empleo porque se dedica a una tienda de abarrotes heredada de su familia.

Con base en esta evidencia se puede afirmar que lo que señala Navarro Cendejas (2014), con respecto a que el perfil sociodemográfico -u origen social- no tiene peso en la trayectoria laboral, no se ve en este grupo de estudio porque los egresados al ser miembros de una clase social determinada, es decir, la trabajadora no reportan posiciones laborales de una clase social alta, por cuanto sus posibilidades de capital cultural y de relaciones personales están mediadas igualmente por esta situación.

En relación con las expectativas de los egresados, la idea de tener su propio negocio, siguiendo el mismo esquema de Bourdieu (1997), se relaciona con ser un pequeño comerciante y las aspiraciones de un obrero especializado, tal como lo manifestaron los egresados del CONALEP, pues sólo uno de ellos habló de querer ser profesor o de realizar estudios de posgrado.

La mayor parte habló de tener su propio taller automotriz o empresa relacionada con la producción automotriz, lo que permite de igual manera afirmar que hay relación entre el perfil sociodemográfico, el capital cultural y el *habitus* de los egresados y sus expectativas,

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

tal como lo menciona Bourdieu (2007, p. 88) pues hay una “correlación estrecha entre las probabilidades objetivas científicamente construidas [...] y las aspiraciones subjetivas de los agentes”. Un aspecto para resaltar es que el deseo de cambiar de trabajo obedece, recordando lo que dicen los egresados sobre sus condiciones laborales, a que no están experimentando situaciones óptimas en cuestiones de horario y salario.

La última categoría referida a la formación recibida de los egresados no se refiere al nivel de estudios alcanzado, por cuanto ya ha sido contemplado dentro del análisis del perfil sociodemográfico ni las áreas de formación que más han aportado en la trayectoria de los egresados porque hace parte de una de las preguntas secundarias que se abordarán más adelante. En el propósito de este subapartado de determinar las características de los egresados y su tipo de trayectoria se hará énfasis únicamente al desempeño académico de los egresados durante sus estudios del CONALEP.

Hay que decir en esta parte que a diferencia de las demás categorías y subcategorías no puede determinarse correspondencia entre el desempeño académico y una trayectoria que garantice altas posiciones laborales, ya que los egresados manifiestan en sus calificaciones un desempeño positivo (sólo E10 habló de reprobar un año) siendo justamente quien recibió apoyo de su familia para administrar actualmente el negocio donde trabaja.

Los demás egresados, aunque reportaron un desempeño óptimo se vieron atravesados por las condiciones normales de su propia trayectoria para encontrar trabajo, es decir, búsqueda de trabajo basado en sus propias redes personales, donde no interfieren sus calificaciones como estudiantes. Esta realidad se relaciona muy bien con lo comentado por los docentes y directivos ya que ambos hablaron de que no había una relación directa entre una trayectoria laboral de alto nivel y un buen desempeño académico.

Hasta aquí se puede mencionar que existe una congruencia completa entre los factores de influencia de los egresados atendiendo a las características propias de la clase trabajadora en los términos de los factores analizados.

### ***5.1.1 Relación entre los Factores de Impacto***

Siguiendo con lo planteado sobre la correspondencia entre las categorías analizadas de los factores de influencia en los egresados, se analiza ahora su influencia en la inserción al empleo y en los tipos de trabajos y condiciones de estos, atendiendo a lo que ya se registró del apartado anterior donde se describieron los hallazgos por categorías. Es necesario agregar que en esta investigación se halla reciprocidad entre las categorías de

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

influencia con los tiempos, los trabajos a los cuales se vinculan los egresados y las condiciones laborales que viven.

Se vio en el apartado anterior que los egresados se vinculan al trabajo en al menos seis meses de estarlo buscando, pero en otros casos se puede hablar de una continuidad temporal entre los trabajos, desde que estaban realizando sus prácticas en el CONALEP, hasta el momento de la entrevista. Este aspecto también coincide con Guerra (2008) sobre la vinculación temprana al mundo del trabajo, pero difiere en que Guerra habla de intermitencias laborales y en esta tesis se encuentra un tránsito continuo entre los trabajos por parte de los jóvenes.

La relación de continuidad laboral encontrada concuerda con lo que dice el CONALEP (2017) sobre sus egresados cuando cambian de trabajo. Sin embargo, la continuidad temporal entre uno y otro trabajo implica inestabilidad, ya que cambian de trabajo varias veces buscando la mejor opción y manifiestan incluso, el deseo de estar en otro trabajo (o tener su propio negocio) dentro de unos años. Así la inserción laboral temprana de los egresados y la transición entre uno y otro trabajo, en términos de una temporalidad continua se ve atravesada por las condiciones laborales que aumentan la inestabilidad individual de los egresados, pues no se ven laborando donde lo hacen dentro de unos años, tal como lo comentaron en relación con sus expectativas.

La situación descrita, sin embargo, es susceptible a cambio, ya que como menciona Roxana Maurizio (2011) con el paso de los años y el aumento de la edad de los agentes es posible que se vayan acomodando en posiciones que les garanticen mayor estabilidad, pero dentro de las trayectorias estudiadas aún no puede rastrearse una situación similar.

Sobre el tipo de trabajos donde se desempeñan los egresados en su mayoría pretenden mantenerse en el área para la cual fueron formados (y aspiran a su vez a especializarse en su campo profesional cuando ingresan a la universidad), por lo que la trayectoria de los egresados tiende a pasar de ser “obreros especializados” a “obreros cualificados”, siguiendo las definiciones respectivas conforme con lo que plantea Bourdieu (1997). No obstante, algunos egresados pretenden avanzar hacia “pequeños comerciantes”, si se entiende que pretenden tener su propio taller automotriz.

Así entonces, se afirma que el concepto de “trayectoria obrera” de Casal (1997) se ve reflejado dentro de las categorías de influencia y en las de impacto dentro de los itinerarios de vida analizados de los egresados, dando razón de una correspondencia general entre ambos factores, por lo que respondiendo a la pregunta general de esta

investigación las trayectorias de los egresados tienen las características explicadas por Casal:

Jóvenes orientados hacia la «cultura del trabajo» manual y poco cualificado. Presuponen la definición de un horizonte social muy limitado en cuanto a la formación reglada y una profesionalización «a pie de obra», más en función de las ofertas de empleo existentes que no de opciones personales de elección profesional. La escasa cualificación básica y profesional determina claramente los límites en la «carrera» y hacen que tales trayectorias sean particularmente vulnerables en relación a los cambios en el mercado de trabajo y la evolución de las empresas (1997, p. 28).



## 5.2 Respuestas a Preguntas Particulares

1) ¿Cuál es la correspondencia entre la formación de técnicos de CONALEP y el mundo del trabajo, a partir de la percepción y opiniones de los actores educativos?

La relación entre la escuela y el trabajo se aborda en términos de qué nivel de correspondencia existe entre los estudios y el trabajo, o las actividades desempeñadas por los egresados. Ya se ha mencionado a lo largo de este trabajo que la educación y el trabajo obedecen a dos racionalidades diferentes (De Ibarrola, 2014) por lo que la conexión entre ambas es un problema complejo; sin embargo, en escuelas de corte adecuacionista como el CONALEP, se espera un resultado diferente debido a la amplia relación entre el programa de estudios con las necesidades de las empresas.

De acuerdo con la idea de señalar un *match* o un *mismatch* entre la formación de la escuela y el trabajo (De Ibarrola, 2014) hay que referirse a los tipos de trabajo en que se han desempeñado los egresados y a las tres áreas de formación de máquinas herramientas: la disciplinar básica, la profesional y la actitudinal o genérica.

Sobre los tipos de trabajos de los egresados se identifica correspondencia en la medida en que se han desempeñado en áreas como la industria o la mecánica automotriz, en empresas grandes o talleres pequeños; no obstante, la decisión que toman los egresados sobre sus estudios universitarios puede reafirmar su vocación afín a la industria, como es el caso de la mayoría de los egresados entrevistados, o darle un giro a su carrera, aunque ya se haya desempeñado como técnico o se esté desempeñando como técnico durante sus estudios universitarios, tal como es el caso de E12, pues si bien hizo sus prácticas en NISSAN, su primer trabajo como egresada fue en NISSAN, luego estudió ingeniería industrial y abandonó sus estudios porque no era lo que ella quería, ya se desempeñaba en el momento de la entrevista como agente de ventas y deseaba estudiar negocios internacionales. Igualmente es importante decir que los egresados que no optaron por estudios universitarios se dedican a laborar como técnicos y esperan seguir ejerciendo esta actividad.

Según Guerra (2008) y Corica (2019), con el paso de los años es posible que el nivel de correspondencia pueda llegar a ajustarse más, atendiendo también a los posibles cambios que tienen sus estudios, ya que como se ha visto, los estudios universitarios pueden hacer que esta situación se modifique; asimismo, esta situación de mayor

correspondencia puede ajustarse con un mejor nivel de estabilidad laboral, de acuerdo con lo que señalaba Roxana Maurizio (2011) anteriormente.

Con respecto a los tipos de formación recibida por los egresados, refiriéndose a la disciplinar básica reconocen las enseñanzas de estas materias, aunque sobre todo mencionan que sus contenidos les aportaron directamente en la universidad a quienes están en ella; sin mencionar los contenidos de humanidades como filosofía o ética. En cuanto a la formación profesional los egresados resaltan algunas materias como troqueles, dibujo asistido por computadora y tratamientos térmicos, que les sirvieron para los estudios universitarios y para el trabajo. Los demás reconocieron la importancia de estas materias para sus trabajos, pues han estado desarrollados principalmente en las áreas de su formación del CONALEP. Los docentes consideran que la formación básica y profesional tiene igual importancia en las trayectorias de los egresados, aunque los directivos sí son más enfáticos en el valor que tienen las prácticas para los jóvenes preparatorianos.

En cuanto a la formación actitudinal los egresados coinciden en que los valores fomentados por el CONALEP cumplen una parte relevante de lo que consideran que se necesita para trabajar y señalan que el CONALEP era enfático en la disposición de responsabilidad y compromiso que debían tener. Al respecto los directivos mencionan que los empresarios también destacan a los valores como uno de los aspectos más importantes que se tienen en cuenta para contratar a los egresados, lo que se señala igualmente en las investigaciones de González Jaimes (2016) y de Acosta Cárdenas, et al (2019).

No obstante, aunque la escuela contemple formar en los “valores CONALEP”, los egresados manifiesten las disposiciones al trabajo señaladas y los empresarios busquen jóvenes trabajadores con esos valores, el puente entre la escuela y el trabajo sigue siendo discordante porque no todos los estudiantes que hacen sus prácticas son contratados por las empresas, según ENILEMS (2019) solo el 2.5% de los egresados de bachilleratos técnicos y tecnológicos encuentra trabajo a través de este medio, y porque cuando se quedan a trabajar sólo algunas empresas dan las facilidades para realizar estudios de educación superior, como afirmó la Dir3, mientras que las demás no las dan, porque como comentó Dir4 hay empresas que solicitan a la oficina de vinculación de CONALEP que seleccionen a los egresados que no van a ingresar a la universidad para ellos considerarlos por su disposición de tiempo.

Debido a que los empresarios prefieren jóvenes de tiempo completo y a que cada vez optan más por estudiar educación superior (De acuerdo con ENILEMS (2019) el 38%

de los egresados de bachilleratos técnicos y tecnológicos abandonan algún trabajo por dedicarse a sus estudios de educación superior), los empresarios muchas veces prefieren buscar ingenieros egresados, tal como manifestó Dir1, ya que con mayor seguridad se deciden a quedarse a trabajar y sus conocimientos de ingeniería se convierten en un valor adicional dentro de su empresa; sin embargo, esto no se traduce de inmediato en mejores opciones para los ingenieros pues, como contaba Dir1: “Desafortunadamente los empresarios quieren ingenieros y pagarles lo mismo que a los técnicos”.

Entonces, volviendo a la pregunta que atañe a este subapartado, aunque existe una relación directa entre la formación, los requerimientos de las empresas y el mercado laboral persisten vacíos para afianzar el puente educación-trabajo, porque 1) no se contratan a los egresados que realizan sus prácticas, 2) cuando se contratan pueden tener problemas si desean optar por educación superior, 3) los salarios continúan siendo bajos incluso tratándose de ingenieros egresados. Así que desde esta investigación se reafirma lo planteado por María de Ibarrola (2014) atendiendo a que el problema entre la educación y el trabajo “se trata de dos dimensiones con objetivos, racionalidades y lógicas diferentes pero susceptibles de establecer importantes articulaciones entre ellas”.

2) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral percibido por los egresados de la carrera de Máquinas herramientas, que están actualmente trabajando en relación con sus condiciones laborales?

Hay que mencionar que se encuentra un desfase entre lo manifestado en torno a la satisfacción y las condiciones del empleo donde laboran los egresados pues aunque se reportan comentarios críticos y negativos sobre algunos trabajos: instalaciones y espacios de trabajo no adecuados, sobrecargos de trabajo, horarios extensos y hasta malos tratos, cuando se les pregunta a los egresados por la satisfacción que manifiestan sobre su empleo, generalmente comentan estar satisfechos o muy satisfechos. Esto se relaciona directamente con lo expresado por Messina (2014):

Se observa que los egresados recientes que contaban con un nicho laboral relativamente estable, aun cuando estuviera referido a tareas poco calificadas, manifestaban satisfacción y agradecimiento por el trabajo que realizaban; además, percibían el dinero como medio para lograr su autonomía e ingreso a la vida adulta. (pp.408-409)

En la etapa de tránsito de juventud a la vida adulta en la que se encuentran los egresados (la mayor parte de ellos menores de 24 años) el significado que le atribuyen al trabajo está

marcado por adquisición de posiciones sociales que los ayudan a emanciparse en lo económico, social y profesional, como lo menciona Casal (1996). Esto se entiende en los itinerarios de los egresados como valorar la obtención de dinero como forma de autonomía (Messina, 2014) y el paso por los trabajos como obtención de experiencia laboral (Guzmán, 2004), aunque ciertamente en esta investigación ningún egresado comentó que ese fuera el motivo por el cual buscaba empleo; así entonces la percepción de satisfacción laboral de los egresados está mediada por factores que hacen que tiendan a considerar como buenas opciones a aquellas que incluso no cumplen con la normativa de la ley del trabajo.

Es importante resaltar que los comentarios críticos sobre los trabajos y sobre la satisfacción con ellos, no cambian de acuerdo con el capital económico o cultural de los egresados, pues tanto E4 como E10, que destacan por haber culminado sus estudios universitarios y por tener un capital cultural y económico, respectivamente, sobresaliente con respecto a los demás egresados, hicieron comentarios similares a los de E9 y E11, que ostentan un capital cultural y económico menos destacado.

3) ¿Qué relación tiene el trabajo de vinculación ejecutado por docentes y directivos de CONALEP Aguascalientes con las trayectorias de los egresados de Máquinas Herramientas?

El trabajo de vinculación se analiza en este caso teniendo en cuenta los convenios establecidos, la cantidad de estudiantes que desarrollan prácticas y el nivel de colocación de los egresados en el trabajo. Es importante mencionar que sobre los convenios y los estudiantes que desarrollan las prácticas se tiene en cuenta sobre todo la voz de los directivos y en la colocación, la voz de todos los actores entrevistados.

Dir2 comentó que los recortes que ha vivido el CONALEP Aguascalientes en las últimas dos décadas han afectado al personal que se encargaba de acompañar actividades de docencia, así como de trabajar en el departamento de vinculación; esto último a su juicio generó que hubiera menos personas desarrollando las mismas actividades que le corresponden a vinculación, por lo cual a pesar de que se firmen convenios, el desarrollo de ellos se ha afectado. En 2018 CONALEP Aguascalientes en el plantel II tenía nueve convenios (CONALEP, 2019), en 2019 tenía 20 convenios (Datos proporcionados por jefa de vinculación de Plantel II, 2020), en 2020 disminuyó su cantidad de convenios a 14 (CONALEP, 2021), tal como puede verse los anexos cuatro, cinco y seis.

Vale agregar también que aunque se firmen convenios, en los cuales se espera que los estudiantes realicen prácticas profesionales, servicio social, capacitaciones, se les asignen becas y se coloque a los egresados, son pocos estudiantes y egresados que realmente se benefician de los convenios. En el caso de 2018, cuando hubo menor cantidad de convenios firmados, se beneficiaron en total 53 estudiantes y entre esos un solo egresado colocado; en 2019, hubo 45 beneficiados, entre esos 20 egresados colocados; en 2020, se reportan 10 estudiantes beneficiados y ningún egresado colocado.

De manera que lo reportado hasta acá permite corroborar lo afirmado por Dir2 sobre las deficiencias que viene presentando la oficina de vinculación y a su vez, que esto se relaciona con la situación compleja por la que atraviesan los egresados ya que como se menciona en esta investigación, encuentran trabajo fundamentalmente a través de sus propias redes personales y no con la bolsa de trabajo del CONALEP. Desde luego hay que aclarar que la tendencia a que los egresados obtengan trabajo por sus propios medios no es nueva, Lara (2006) documenta que menos del 30% de los egresados utilizaban la bolsa de empleo; CONALEP, en su último censo nacional pre-egreso, reporta a nivel nacional lo siguiente:

El medio más recurrente de los alumnos para solicitar empleo es el llenado de solicitudes, seguido del uso de relaciones familiares. Si bien el uso de la bolsa de trabajo del CONALEP no es la última opción a la que recurren los estudiantes para encontrar trabajo, si es utilizada por número muy reducido de ellos. (2015, p.10)

En el mismo estudio, para el caso de la Ciudad de México se reportó que menos del 10% de los egresados optaban por buscar trabajo a través de la bolsa de empleo (CONALEP, 2015). De manera que el problema no implica únicamente al estado de Aguascalientes, sino que se puede reflejar a nivel nacional.

Para atender a la pregunta de investigación es preciso decir que una oficina de vinculación con mayor cantidad de personal que asuma menos tareas podría fortalecer actividades como el desarrollo de prácticas y la colocación de egresados, lo que podría influir en unas trayectorias laborales con mejor nivel de inserción laboral.

4) ¿Cuáles son las tareas pendientes en materia de política educativa para el subsistema CONALEP Aguascalientes y a nivel nacional?

Esta pregunta de investigación se puede responder atendiendo a las tareas pendientes que tiene el actual gobierno de Andrés Manuel López Obrador con el subsistema CONALEP, refiriéndose a: condiciones de los planteles y carencias de personal.

En cuanto a las condiciones físicas de los planteles, como lo enunciaron directivos y docentes, permanecen deficiencias en cuanto a máquinas y equipos, pues desde que se creó el plantel II en la década de 1990 hasta la fecha en el taller de máquinas herramientas, se han comprado muy pocos equipos, entre esos seis tornos hace cuatro años, de los cuales sólo funcionan dos. D4 comentó que enseñar así representaba una dificultad para ellos como docentes porque los contenidos de sus materias exigen cantidad suficiente de equipos y que sean más recientes, por lo que los estudiantes deben continuar preparándose con esas limitaciones.

Como ya se mencionó apenas funcionan dos tornos para cumplir lo requerido en la materia de “Maquinado de piezas en torno y taladro” que hace parte de la formación profesional; pero hay situaciones más adversas: sólo hay una rectificadora, como contó D3 y dentro del plan de estudios los estudiantes deben ver “Maquinado de piezas en rectificadora” y no hay máquina de electro erosionado, cuando otra materia se llama “Maquinado de piezas en electroerosionadora”.

En cuanto a las herramientas la situación es similar ya que no hay suficientes y cae sobre los estudiantes y sus familias la carga económica de adquirirlas para poder avanzar en sus materias. Esta circunstancia, como mencionó D1, cambió pues comenta que hace al menos 10 años existían las herramientas suficientes para que los estudiantes pudiesen trabajar. Esta realidad se relaciona con lo que recomienda el documento del censo pre-egreso del CONALEP (2015), donde comenta que “se recomienda mejorar la infraestructura de los planteles”.

La situación descrita se relaciona también con la de la falta de personal, pues como ya se dijo, impacta en el área de vinculación, pero también se involucra en la labor docente. D1 comentaba que hace más de 10 años contaban con un docente adjunto que se encargaba de ayudarles en la organización de las máquinas y herramientas cuando iniciaban y terminaban las clases, así como de la vigilancia de las medidas de seguridad sobre los estudiantes, pero que ya no cuentan con ese apoyo. Dir2 comenta que:

Anteriormente teníamos cuatro personas en el taller de Máquinas, había el jefe de taller y el responsable de caseta, por la mañana y había otro responsable taller y un responsable del casetero por la tarde. Actualmente solamente hay una persona (...) pero la gran

diferencia no es tanto el número de personas, sino el que la persona, las personas que estaban antes eran especialistas en el área de Máquinas Herramientas. Ellos sabían todo el equipamiento, todo el manejo, la técnica para manejar todos los equipos, ¿sabes? sabían cómo instalar, los de mantenimiento y ahorita no. Las personas que están han sido administrativos que a lo mejor estaban en biblioteca y que los pasaron allá al Área del Taller, pero que no tienen el conocimiento para estar en esa área. No cubren el perfil del puesto. Entonces están auxiliando, pero nada más. (...) Y eso data desde hace ya aproximadamente 15 años.

Así que ante la falta de docente de apoyo y de personal de mantenimiento, que permitiera contribuir a que los equipos y máquinas puedan estar en una situación óptima, ha obligado en varias ocasiones a que los docentes asuman ese tipo de labores para empezar o continuar su clase en normalidad, quitando tiempo para el desarrollo de la clase, reduciéndolas en algunos casos de cuatro a tres horas, como comentó Dir2.

Entre las explicaciones y soluciones que proponían los docentes se encontraban las de falta de presupuesto de apoyo tanto del gobierno estatal como federal, pues consideraban que no se estaban atendiendo adecuadamente las necesidades del CONALEP.

Este escenario descrito se presenta como un obstáculo más que deben afrontar los estudiantes y egresados del CONALEP, que debe asumir en la actualidad el gobierno estatal y federal para contribuir a la mejora constante del subsistema; teniendo en cuenta que el CONALEP es visto hoy aún como una escuela que tiene un valor fundamental por su capacidad de formar jóvenes calificados que puedan contribuir al desarrollo de la economía mexicana.

## Capítulo 6. Conclusiones

La investigación educativa, que ha empezado a sumarse al estudio del trabajo en las trayectorias e itinerarios de estudiantes y egresados de instituciones educativas desde finales del siglo pasado, poco a poco avanzó en el conocimiento de esta realidad, desde diferentes metodologías y enfoques teóricos, con el fin de aportar al mejoramiento de políticas educativas que faciliten, lo que debiera ser -por la estrecha correspondencia entre conocimiento y trabajo- una relación armoniosa y directa entre la escuela y el ámbito laboral.

Si se observa que toda actividad intelectual implica trabajo y toda actividad práctica implica conocimiento (Leal Carretero, 1993), no debería existir dificultad de comunicación entre los dos campos; más aún, si son el trabajo y la educación -en términos individuales o sociales- dos actividades a las cuales el ser humano está vinculado a través de toda su vida.

No obstante, como se ha visto a lo largo de esta investigación, en vez de estar estrechamente relacionadas, se comportan como realidades diferentes, con miles de obstáculos entre sí, dificultando la transición de los educandos al trabajo decente y estable, limitándolo a ser un individuo precarizado, sin expectativas de progreso y alejado cada vez más de los ideales de dignidad y autorrealización en el trabajo.

Por lo tanto, el presente estudio contribuyó al conocimiento de la situación que viven los egresados en el momento en que dejan la escuela, marcado por situaciones como el empleo decente, la elección de la carrera universitaria, la influencia de lo aprendido en la escuela durante su vida laboral, la emancipación económica y la constitución de una familia; con el fin de entender mejor la relación entre la educación y el trabajo, las deficiencias y fortalezas que tiene el CONALEP y los problemas pendientes del subsistema.

Un aspecto clave para mencionar es que estudiar las trayectorias laborales de la media superior es una tarea que aún no ha sido atendida con suficiencia puesto que la mayoría de este tipo de estudios se centran en egresados de la educación superior, así que los aportes de esta tesis se dirigen a analizar una capa de la población juvenil que requiere que se observe para atender mejor a su realidad. Por ese motivo el estudio se realizó desde una metodología cualitativa, con el fin de darle voz a los actores educativos y comprender las trayectorias laborales de los egresados, yendo a las problemáticas a las que se enfrentan, conociendo las diferentes perspectivas y así plantear posibles soluciones, en el marco de la educación y el trabajo.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Las conclusiones que se presentan están organizadas en tres partes, la primera consta sobre los hallazgos en cuanto a cómo son las trayectorias de los egresados y la segunda sobre los elementos presentes de la relación entre escuela y el trabajo, por lo que se procura retomar los aspectos mencionados con el objeto de señalar los hallazgos y alcances más relevantes de este trabajo de investigación; la tercera parte habla sobre la relación de las leyes y normas

### 1)

El principal elemento en común de los egresados es que sus trayectorias son, de acuerdo con Casal (1997), obreras y por lo tanto los factores que influyen en su vida laboral son los propios de su clase social. Esto indica que el perfil sociodemográfico sí tiene un peso importante dentro de la trayectoria laboral, tal como han afirmado las investigaciones de Águila (2010), Corica (2012) y Solís, Blanco y Robles (2014); en contravía de los hallazgos de Navas Cruz (2016) y de Navarro Cendejas (2014).

Las trayectorias del CONALEP se pueden clasificar siguiendo a ENILEMS (2019) de acuerdo con las características de egresados que estudian, que trabajan, que estudian y trabajan o que ya concluyeron sus estudios y trabajan. Acudiendo al esquema de organización de trayectorias propuesto por Yepes Cayuela (2018), podría decirse que las encontradas en esta investigación tendrían las características de las trayectorias precarias e inestables; esto porque si bien se han insertado directamente al trabajo permanecen condiciones que hacen que cambien constantemente de trabajo.

Las expectativas manifestadas por los egresados, siguiendo a Bourdieu (2007), se ajustan entre las posibilidades objetivas y sus aspiraciones subjetivas, o en términos de Corica (2012), entre lo posible y lo deseable; de modo que las expectativas generales de los egresados se corresponden a las de la clase trabajadora.

Las relaciones personales que establecen los egresados para obtener sus empleos son principalmente de tipo *bonding* y no por contactos ofrecidos por la escuela, tal como sucede en Lara (2006) y en ENILEMS (2019). En ese sentido, la visión que tienen los docentes es más realista de acuerdo con lo vivido por los egresados, a diferencia de lo que comentan los directivos, que tienden a tener una visión más optimista.

2)

Tal como menciona De Ibarrola (2014) y Planas (2011) la educación y el trabajo obedecen a racionalidades diferentes, por lo que el desfase en los tiempos de cada uno se hicieron evidentes en este trabajo, en términos de la inserción laboral y la contratación, especialmente; porque en materia de relación entre los tipos de trabajos y áreas en las que se desempeñan, es congruente, así como entre la mayoría de carreras universitarias elegidas por los egresados de acuerdo con su formación en el CONALEP.

Sobre este último aspecto, hay que mencionar que la carrera elegida puede funcionar como redireccionamiento de la trayectoria laboral, en la medida en que, si el egresado optó por estudiar algo diferente de su formación de bachillerato, pretenderá desempeñarse posteriormente en algo relacionado con su carrera universitaria; este elemento también lo señala Guerra (2008) y Corica (2019). Hay que resaltar que los egresados de CONALEP pudieron realizar estudios universitarios desde que se añadió la formación terminal como bachillerato del CONALEP en el año 2000 y a partir del 2005 como bachillerato bivalente.

La formación actitudinal y de cultura del trabajo cumple un papel muy importante en la trayectoria de los egresados como jóvenes trabajadores, porque los directivos reconocen que los empresarios consideran notablemente las disposiciones hacia el trabajo y los valores de los egresados, hasta el punto de tomarlo como un punto importante a la hora de contratar a sus futuros empleados.

Esta característica buscada por los empresarios, según los directivos, se encuentra en lo comentado por los mismos egresados quienes expresaron disposiciones a jornadas laborales de más de 10 horas y a rutinas que implican trabajar los siete días de la semana; no obstante, aunque exista esta correspondencia entre lo que buscan los empresarios y lo que poseen los egresados no necesariamente ha mejorado el puente entre escuela y trabajo por lo que aunque los egresados cumplan el perfil requerido, las dinámicas del mercado y las decisiones de los empresarios pueden dejarlos por fuera de opciones laborales.

La satisfacción con el trabajo expresado por los jóvenes egresados de CONALEP fue amplia por cuanto encuentran el dinero como un elemento necesario de emancipación; este aspecto también es analizado por Messina (2014) donde comenta que debido a la vinculación temprana al mundo laboral están dispuestos a muchos tipos de trabajo para

“obtener experiencias”, ingresos rápido que aporten a su hogar y su desarrollo como individuo.

La satisfacción con el empleo fue general y no tuvo mayores cambios a pesar de algunas diferencias en cuanto al perfil sociodemográfico. Es importante decir que esta satisfacción existe pese a que se mantienen jornadas extensas, sobrecargos de trabajo, sueldos no tan altos; aunque la mayor parte de los trabajos reportados estuvieran en el marco de la ley del trabajo.

Puede concluirse de manera general que las trayectorias de los egresados a pesar de que obtienen empleos en un tiempo menor a seis meses aún mantienen condiciones propias de su origen de clase, en ocupaciones que no necesariamente les permite acceder a los ideales del trabajo decente, por lo que se vuelve necesario dirigir políticas sociales que mejoren la calidad de los empleos, así como educativas que contribuyan a mejorar el tránsito de la educación al trabajo y enfocadas a las deficiencias del propio subsistema del CONALEP.

### 3)

El *Plan Sectorial de Educación 2020-2024* (PSE) contempla seis objetivos prioritarios, que pretenden transformar la EMS durante el presente sexenio del gobierno de Andrés Manuel López Obrador (2020, p.201). Lo que se pretende desarrollar a continuación es la forma en que cada uno de estos, con base en lo desarrollado en esta tesis, puede tomarse como una guía que oriente resolver los problemas del CONALEP.

El primer objetivo prioritario está encaminado a mejorar el acceso a la educación, pues se habla de garantizar que sea un derecho para todos los mexicanos; lo que se relaciona, igualmente, con el artículo tercero constitucional, que habla del derecho a la educación de toda persona en México (Gobierno de México, 2020); esto para el CONALEP, se ve como una tarea que debe continuar desarrollándose en miras a mantener una amplia cobertura que tenga impacto social.

El segundo objetivo hace referencia a la Calidad Educativa, entendida, en términos de pertinencia y relevancia, es decir una educación profesional técnica que tenga presente los intereses de los estudiantes y egresados pero que al mismo tiempo mejore la conexión de la escuela con la sociedad y el mundo laboral.

El tercer objetivo habla de revalorizar socialmente al maestro, lo que para la situación de CONALEP, tiene una importancia crucial ya que, tal como se mencionó en esta tesis, los maestros asumen tareas que no les corresponde, dificultando y limitando su labor

de enseñanza, por lo que se requiere que sus condiciones sean las más óptimas para que avance también el objetivo de la Calidad Educativa

En cuanto a la mejora de la escuela, el objetivo prioritario cuatro sugiere que se necesitan entornos favorables para los estudiantes, en esta situación se ve que persisten deficiencias en la infraestructura, en las máquinas y herramientas de la escuela, por lo que es importante que se tomen las medidas adecuadas para que se resuelvan los problemas de equipo de la institución.

Aunque el objetivo prioritario cinco se refiere a la necesidad de mejorar los índices de actividad física, también se menciona lo importante de generar integridad social con las comunidades, por lo que para el CONALEP esto debe ser comprendido también, en términos de que la formación para el trabajo recibida por los estudiantes sea integral en aspectos humanísticos y éticos, de tal manera que no se limite a satisfacer las necesidades del mercado y empresariales.

El último objetivo prioritario está enfocado en que el Estado funja como rector de la educación, de tal modo que se facilite el puente entre escuela y sociedad, pero que también sea el mismo Estado el que cubra las necesidades de la escuela en todos sus sentidos y pueda financiar correctamente la educación para que sea el motor de transformación que se requiere que sea.

### **6.1 Tareas Pendientes y Futuras Líneas de Investigación**

Lo primero que puede mencionarse es que este estudio al haberse realizado de manera cualitativa con 12 egresados, pertenecientes a un grupo generacional en específico no permite extraer conclusiones sobre egresados de Máquinas Herramientas de otras edades, por lo que podría esperarse a futuro realizar un estudio cuantitativo que abarcara una muestra más amplia con egresados de otras generaciones que permitiera, igualmente, estudiar las expectativas, el capital social y cultural de los egresados del CONALEP.

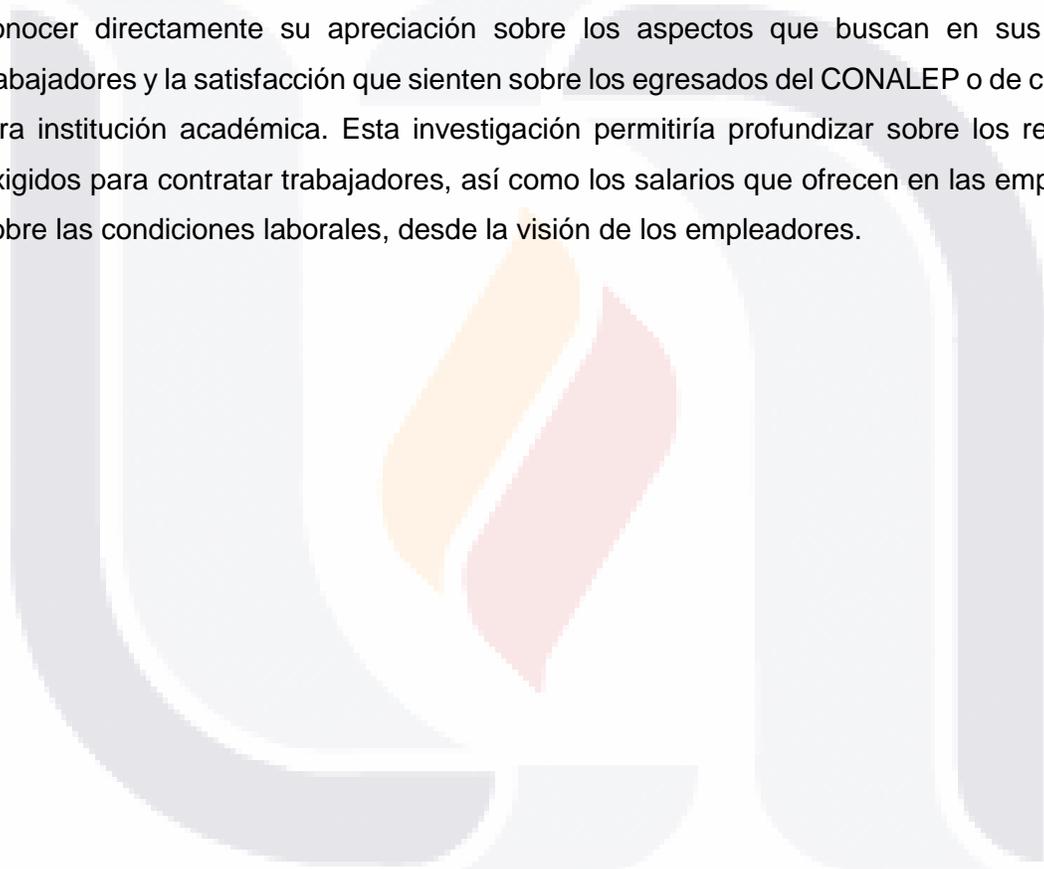
Del mismo modo, las conclusiones extraídas se limitan a Máquinas Herramientas, por lo que, en egresados de carreras como Industria del Vestido, también del plantel II, la situación podría ser diferente porque la industria textil a nivel estatal no tiene el mismo impacto que hace años por lo que se esperaría encontrar situaciones laborales diferentes. En ese sentido es necesario también conocer la situación de egresados de este tipo de carreras.

También, la situación descrita está en el marco del contexto aguascalentense porque es posible que un egresado de Máquinas Herramientas en otro estado con una

industria automotriz y manufacturera en diferente nivel -más avanzada o rezagada- pueda afectar de forma desemejante el desempeño ocupacional de ese tipo de egresados.

Un aspecto que queda pendiente para analizar con mejor detalle son las percepciones de los directivos y docentes, con quienes podría realizarse de igual forma un estudio extensivo que permitiera extraer conclusiones que facilitaran generalizar en cuanto a su visión del trabajo de vinculación del CONALEP y de las trayectorias de los egresados.

En el mismo sentido, hace falta que los estudios de trayectoria de egresados apliquen cuestionarios y entrevistas a empresarios y jefes de recursos humanos para conocer directamente su apreciación sobre los aspectos que buscan en sus futuros trabajadores y la satisfacción que sienten sobre los egresados del CONALEP o de cualquier otra institución académica. Esta investigación permitiría profundizar sobre los requisitos exigidos para contratar trabajadores, así como los salarios que ofrecen en las empresas y sobre las condiciones laborales, desde la visión de los empleadores.



## Capítulo 7. Recomendaciones

Las recomendaciones planteadas dentro de este trabajo surgen del análisis realizado sobre las trayectorias de los egresados y los factores de influencia e impacto en sus itinerarios laborales, por lo que se logran identificar algunos problemas de política educativa que impactan a nivel de infraestructura física de la escuela y a nivel de vinculación con egresados y empresas. Los aspectos para tratar cobran importancia ya que a pesar de los obstáculos personales con los que los egresados puedan enfrentarse, la escuela y las políticas educativas puedan estar dirigidas a que el origen social de los egresados no sea destino y pueda existir una contribución real a disminuir las brechas sociales dentro de escuelas técnicas como el CONALEP.

Así, las recomendaciones de esta investigación están organizadas en dos partes, la primera dirigida hacia los temas de infraestructura y deficiencia física de los planteles de CONALEP, la segunda sobre vinculación y los problemas que enfrenta esta dependencia. Como podrá leerse, la falta de personal es un problema transversal que afecta a ambos asuntos.

### 1)

Tal como se mencionó en este trabajo, basado en las apreciaciones de docentes y directivos, existen deudas pendientes con la cantidad de equipos y herramientas en los talleres del Plantel II que deben saldarse: falta de tornos, de rectificadora, no hay máquina para soldadura, ni tampoco de electro erosionado, justo cuando el plan de estudios de Máquinas Herramientas indica que deben tomarse materias enfocadas en el uso de estas máquinas; por lo que puede pensarse que sí se afecta el aprendizaje y la formación de los estudiantes.

Asimismo, la deficiencia de mantenimiento es una tarea pendiente, ya que, si se hiciera adecuadamente, como han afirmado docentes, no sería necesario comprar demasiadas máquinas nuevas -debido a sus altos costos- sino bastaría con darles el cuidado y sostenimiento requerido para que estuvieran a la altura de las exigencias del mismo programa de Máquinas Herramientas.

El mantenimiento que hoy se le da a los equipos y máquinas de CONALEP cae principalmente sobre los hombros de los docentes y no de un personal especializado, generando que no se dediquen exclusivamente a tareas pedagógicas sino también a labores que no están contempladas dentro de su carga horaria. Del mismo modo, no existe

ahora el personal de apoyo adecuado que requieren los maestros durante sus horas prácticas -denominado antiguamente como “adjunto”- que se encargaba de supervisar el correcto uso de los equipos y herramientas, las normas de seguridad en los estudiantes para evitar accidentes y la organización y disposición del taller antes y después de cada jornada; lo que ha, nuevamente, multiplicado las tareas de los docentes.

## 2)

El trabajo de vinculación del CONALEP tiene deficiencias en cuanto a colocación y seguimiento de egresados y en el trabajo del departamento de prospección educativa, por lo que las recomendaciones aquí se centrarán en esos tres puntos.

Los egresados se basan principalmente en sus propios contactos para encontrar empleo, debido a que la bolsa de trabajo de la escuela no está teniendo el impacto suficiente y a que las empresas donde los estudiantes desarrollan sus prácticas sólo contratan cantidades muy pequeñas de egresados.

En ese sentido, aunque el departamento de vinculación establezca suficientes convenios con las empresas del estado de Aguascalientes, no se está traduciendo esto en mayor colocación, ni tampoco en cantidad de prácticas ni estancias que beneficien directamente a egresados y estudiantes.

Del mismo modo, la labor de seguimiento de egresados se ha centrado únicamente en conocer el lugar o tipo de empresa donde se desempeña el egresado una vez termina sus estudios, sin profundizar demasiado en otros aspectos, como la cantidad de horas que trabaja o su nivel de satisfacción con la formación y el trabajo; siendo estos elementos que podrían contribuir con información valiosa para el mejoramiento de los mismos convenios que se establecen con las empresas.

El departamento de prospección educativa se encarga de evaluar la pertinencia y necesidad de que existan carreras, trayectos de estudio y programas de acuerdo con las necesidades del mercado laboral; sin embargo, el funcionamiento de este no ha sido constante y sólo se ha activado por momentos concretos para evaluar la congruencia de abrir o no una carrera en los últimos años. Sin embargo, aunque se activó el departamento y con base en su propio análisis se consideró que debía abrirse Máquinas Herramientas en el municipio de Tepezalá del estado de Aguascalientes, finalmente no se abrió la carrera por falta de presupuesto, por lo que puede decirse que aún cuando funcione no es tomado en cuenta como debería.

Entonces los problemas del departamento de vinculación pasan por ausencia de personal que desarrolle con detalle las tareas de colocación y seguimiento de egresados, así como la de prospección educativa, porque básicamente estas labores se sostienen con base en un directivo por plantel, impidiendo que se logre un trabajo más riguroso. Así mismo, en muchos casos no se trata únicamente de falta de personal sino también de idoneidad en los puestos directivos de vinculación -o de otro tipo de puestos de dirección del CONALEP- que no conocen suficiente el oficio y que duran muy poco impidiendo así trabajos continuos y duraderos.

En ese sentido, aunque las reuniones generales de CONALEP con las empresas del estado se continúan desarrollando permanentemente, puede verse que este tipo de actividades no es suficiente para resolver todos los problemas de vinculación de la oficina de Aguascalientes. Así, el trabajo de la oficina de vinculación puede tener un impacto fuerte en las trayectorias de los egresados siempre y cuando pueda desarrollarse con mayor asiduidad, como es en el caso de la colocación de egresados.

Como ya se dijo en esta tesis, siguiendo a Maurizio (2011) y Pérez González y Valiente Palma (2018) es necesario enfocar políticas públicas que contribuyan a mejorar la calidad del empleo y las trayectorias educativas y laborales de los jóvenes, por lo que es necesario que el gobierno federal y estatal actual actúen en consecuencia de las problemáticas vigentes enunciadas para que se establezcan canales de comunicación que ayuden a visibilizar estos problemas para comenzar a plantear posibles soluciones ante el panorama descrito de necesidades físicas y materiales de los planteles y en general del trabajo de vinculación.

## Referencias

- Águila, M. (2010) *El impacto de la carrera de economía de la BUAP en el mercado laboral. La visión de los egresados de la generación 1995-2000*. [Tesis de doctorado, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)]. Repositorio BUAP.
- Alcaide Lozano, V. (2013) *El capital social y las trayectorias laborales. Las redes personales como mecanismos y recursos para la inserción y trayectoria laboral*. [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona (UAB)]. <https://www.tesisenred.net/handle/10803/129414>
- Allen, J. y van der Velden, R. (2001). Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-Job Search. *Oxford economic papers*, 53(3) 434-452. <https://www.jstor.org/stable/3488627?seq=1>
- Argüelles, A. (2010). El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica. *Alberto Arnaut y Silvia Giorguli (coords). Los grandes problemas de México, México: El Colegio de México, 7, 338-355*.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2020). *Índice de mejores trabajos*. BID. <http://dx.doi.org/10.18235/0002247>
- Becker, G. (1994). *Human capital. A theoretical and empirical analysis with social reference to Education* (3.a ed.). The University of Chicago Press.
- Bernal Reyes, L. E. (2020). El Conalep. Desarrollo de una estrategia de formación técnica para el trabajo. *Revista mexicana de investigación educativa*, 25(84), 121-152. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1405-66662020000100121&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1405-66662020000100121&lng=es&nrm=iso)
- Bertranou, J. (2019). El seguimiento y la evaluación de políticas públicas Modelos disponibles para producir conocimiento y mejorar el desempeño de las intervenciones públicas. *Revista Digital de Ciencias Sociales*, 6(10), 151-188. <https://revistas.uncu.edu.ar/ojs3/index.php/millca-digital/article/view/1730>
- Blanco, E., Solís, P. y Robles, H. (coord). (2014). *Caminos desiguales: trayectorias educativas y laborales de los jóvenes en la Ciudad de México*. Publicado por El Colegio de México, INEE. <https://historico.mejoredu.gob.mx/publicaciones/caminos-desiguales-trayectorias-educativas-y-laborales-de-los-jovenes-en-la-ciudad-de-mexico/>
- Blanco, O. y Julián, D. (2019). Una tipología del trabajo precario en Chile. *Revista cepal*. Volumen (129), 99-137. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45009-tipologia-precariidad-laboral-chile-la-precariidad-como-fenomeno-transclasista>

- Boado, M. (1996). Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo. *Revista de Ciencias Sociales*, v. 11, n. 12, pp. 121-131.  
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/6799>
- Bourdieu, P (1997). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. (1.a ed.). Anagrama.
- Bourdieu, P y Passeron, J. (2003). *Los herederos: los estudiantes y la cultura* (1.a ed.). Siglo XXI.
- Bourdieu, P. (1987). Los tres estados del capital cultural. *sociológica*, 2(5), 11-17.  
<http://www.sociologicamexico.azc.uam.mx/index.php/Sociologica/article/view/1043/1015>
- Bourdieu, P. (2002). Condición de clase y posición de clase. *Revista colombiana de sociología*, 7(1), 121-141. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/11153>
- Bourdieu, P. (2007). *El sentido práctico*. (1.a ed.). Siglo XXI.
- Briscioli, B. (2012) *Reconstrucción de las trayectorias escolares de alumnos de escuela media en situación de vulnerabilidad. Reflexiones en torno a las trayectorias escolares*, [ponencia]. Universidad del Litoral, Argentina, III Congreso de Educación Construcciones y Perspectivas, 2008. <http://www.unam.edu.ar/2008/educacion/trabajos/Eje%201/41%20-briscioli.pdf>
- Camacho, F. (2019). El automóvil y la especialización económica de Aguascalientes. *Revista Comercio Exterior*, 18, 31-35. <http://www.revistacomercioexterior.com/sumario.php?id=22>
- Camacho, S. y Delgado, V. (1997). *Archipiélago centralizado: la educación media técnica en Aguascalientes*, Cuadernos de trabajo. Publicado por Gobierno del estado de Aguascalientes.
- Campos Ríos, G. y Sánchez Daza, G. (2005). La vinculación universitaria: ese oscuro objeto del deseo. *Revista electrónica de investigación educativa*, 7(2), 1-13.  
<https://redie.uabc.mx/redie/article/view/134>
- Campusano, C. y Lastra, C. (2006). Requerimientos de la demanda laboral. En de Groote, M. y Weller, J (Ed.), *Juventud y Mercado laboral: brechas y barreras* (25-50). Cepal.
- Capdevielle, J (2011). El concepto de Habitus: "Con Bourdieu y contra Bourdieu". *Anduli*, 10, 31-45.  
<https://idus.us.es/handle/11441/50511;jsessionid=212CFAC76FC06737C685F610FBFFF2E7>
- Casal, J. (1997). Modalidades de transición profesional, mercado de trabajo y condiciones de empleo. *Cuadernos de relaciones laborales* 11, 19-54.  
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/CRLA9797220019A/32541>

- Casalet, M. y Casas, R. (1998). Un diagnóstico sobre la vinculación universidad-empresa, CONACYT-ANUIES. *Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES)* 27(3). <http://publicaciones.anui.es/journal/107/3/1/es/un-diagnostico-sobre-la-vinculacion-universidad-empresa-conacyt>
- Chain, R., Jácome, N., Casillas, M. A. y Cruz, N. (2006). Estudiantes, examen de ingreso y trayectoria escolar. *Evaluación de la educación en México: Indicadores del EXANI-II*. 233-274. Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL). <https://www.uv.mx/personal/mcasillas/2014/03/11/estudiantes-examen-de-ingreso-y-trayectoria-escolar/>
- Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (2010). *Estudio sobre los factores que motivan el abandono escolar y la reprobación en Conalep*. Publicación de CONALEP.
- Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (2014). Programa de mediano plazo 2013-2018. Publicación de CONALEP y Secretaría de Educación Pública. [https://www.conalep.edu.mx/quienes-somos/areas\\_administrativas/Documents/programa\\_desarrollo\\_mediano\\_plazo/1ProgramamedianoplazoISBN.pdf](https://www.conalep.edu.mx/quienes-somos/areas_administrativas/Documents/programa_desarrollo_mediano_plazo/1ProgramamedianoplazoISBN.pdf)
- Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (2016). *Eficiencia terminal 2016. Resumen ejecutivo*. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/340471/Eficiencia\\_Terminal\\_2016.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/340471/Eficiencia_Terminal_2016.pdf)
- Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (2017). Informe de empleabilidad y seguimiento de egresados. Unidad de estudios e intercambio académico, Dirección de prospección educativa del CONALEP y Secretaría de Educación Pública. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/297980/Informe\\_de\\_Empleabilidad\\_y\\_Seguimiento\\_de\\_Egresados\\_2017.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/297980/Informe_de_Empleabilidad_y_Seguimiento_de_Egresados_2017.pdf)
- Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (2018). *Análisis de los índices de abandono escolar y eficiencia terminal en el sistema CONALEP 2018*. Publicación de CONALEP. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/416842/Abandono\\_Escolar\\_2018.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/416842/Abandono_Escolar_2018.pdf)
- Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica. (1989). *Programa de Modernización. Nuevo Sistema Conalep. Reforma Académica*. Colegio Nacional de Educación Profesional. Publicación de CONALEP.
- Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica. (2016b). *Reglamento de los Comités de Vinculación del Sistema Conalep*. Secretaría de Servicios Institucionales, Dirección de Vinculación Social.

<https://www.conalep.edu.mx/gobmx/normateca/Paginas/Servicios/Vinculaci%C3%B3nSoci al/13-EDITABLE18112016-COMITESVINCULA-.pdf>

- Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica. (2017b). *Modelo académico. Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica*. Publicación de CONALEP.
- Corica, A. (2012). Las expectativas sobre el futuro educativo y laboral de jóvenes de la escuela secundaria: entre lo posible y lo deseable. *Última década*, 20(36), 71-95.
- Corica, A. (2019). La inserción laboral de los egresados de la escuela secundaria: un estudio sobre la construcción de trayectorias formativas-laborales en la ciudad y provincia de buenos aires. *Anuario de investigación, Universidad del Salvador*, 6. <https://p3.usal.edu.ar/index.php/anuarioinvestigacion/article/view/4874/6361>
- Creswell, J., y Poth, C. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design (4.a ed.)*. Los Angeles.
- De Ibarrola, M (coord.), Bernal Reyes, L., Guzmán, C., Alfaro, H., Pierdominici, G., Gómez, G., et al., (2018). Los desafíos que enfrenta la formación de los jóvenes para el trabajo del siglo XXI. Las escuelas de nivel medio superior y otras alternativas. Secretaría de Educación Pública (SEP) y Departamento de Investigaciones Educativas del Centro de investigación y estudios avanzados (DIE-Cinvestav).
- De Ibarrola, M. (2014). Repensando las relaciones entre la educación y el trabajo: Una reflexión basada en investigaciones realizadas en México. *Cuadernos Cedes*, 34(94), 367-383. <https://doi.org/10.1590/S0101-32622014000300006>
- De Vries, W., Vázquez-Cabrera, R., y Rios-Treto, D. (2013). Millonarios o malparados: ¿ de qué depende el éxito de los egresados universitarios?. *Revista iberoamericana de educación superior*, 4(9), 3-20. [https://doi.org/10.1016/S2007-2872\(13\)71913-9](https://doi.org/10.1016/S2007-2872(13)71913-9)
- Eckerly, J. (2018) *Brincando como chapulines: Imaginarios y prefiguraciones profesionales de jóvenes formados en los nuevos modelos de educación tecnológica universitaria en San Luis Potosí*. [Tesis de doctorado, El Colegio de San Luis] Base de datos El Colegio de San Luis.
- Escobedo Torres, et al. (2016, 15 de noviembre). La ubicación e importancia de Nissan japonesa en México. [ponencia]. Memoria 21° Encuentro Nacional sobre Desarrollo Regional en México. Repositorio UNAM. <http://ru.iiec.unam.mx/3294/>
- Figueroa, M. (2013, 3 de octubre). Inversión extranjera directa en México. Un análisis de sus efectos en el periodo 1980-2010 [ponencia]. Memoria del Congreso Internacional de Contaduría y Administración, UNAM. <https://bit.ly/2lxllfb>

- Gallart, M. (2004, abril). Reflexiones para la vinculación con Empresas por parte de Escuelas Técnicas. Publicado por Programa de Vinculación Empresa – Escuela. <http://empresaescuela.org/links/reflexiones.pdf>
- García Macías, A. (2014). *Capital social relacional en enclaves de la industria del vestido en México*. [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona (UAB)]. <https://www.tesisenred.net/handle/10803/133276#page=1>
- García-Castro, G y Bartolucci, J. (2007). Aspiraciones educativas y logro académico. Un estudio de caso sobre características y condiciones sociales de los estudiantes de la UAM. *Revista mexicana de investigación educativa*, 12(35), 1267-1288. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662007000401267&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662007000401267&lng=es&nrm=iso)
- Gobierno de México (2020, 24 de junio). *Programa Sectorial del Trabajo y Previsión Social 2020-2024*. Diario Oficial de la Federación (DOF).
- Gobierno de México (2020, 8 de mayo). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Diario Oficial de la Federación (DOF).
- Gobierno de México (2021, 23 de abril). *Ley Federal del Trabajo*. Diario Oficial de la Federación (DOF).
- Gobierno del Estado de Aguascalientes (2020). *Diagnóstico Situacional de Aguascalientes respecto a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Objetivos de desarrollo sostenible. [https://www.aguascalientes.gob.mx/cplap/sed/docs/Diagnostico\\_Situacional\\_2019.pdf](https://www.aguascalientes.gob.mx/cplap/sed/docs/Diagnostico_Situacional_2019.pdf).
- Gómez Azuera, M. (2013) *La transición hacia la educación superior de los estudiantes de último grado de bachillerato, un acercamiento al bachillerato público en el estado de Aguascalientes*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA)]. Base de datos UAA.
- Guerra, M (2008) *Trayectorias escolares y laborales de jóvenes de sectores populares. Un abordaje biográfico*. [Tesis de doctorado, Departamento de investigaciones educativas del Instituto Politécnico Nacional (DIE-Cinvestav)]. Base de datos DIE-Cinvestav.
- Guzmán, C. (2004). Los estudiantes frente a su trabajo. Un análisis en torno a la construcción del sentido del trabajo. *Revista Mexicana de investigación educativa*, 9(22), 747-767. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1065027>
- Hernández García, O. (2019) *Expectativas hacia la educación superior de estudiantes de último año de bachillerato en Aguascalientes. Influencia escolar y contexto del estudiante*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA)]. Base de datos UAA.

- Instituto de Educación de Aguascalientes (2020). *Convocatoria Nuevo Ingreso 2020-2021 Educación Media Superior*. Instituto de Educación de Aguascalientes (IEA). [http://educacionmedia.iea.edu.mx/pdf-nuevo-ingreso/Convocatoria Nuevo Ingreso 2020 2021 EMS.pdf](http://educacionmedia.iea.edu.mx/pdf-nuevo-ingreso/Convocatoria_Nuevo_Ingreso_2020_2021_EMS.pdf).
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (2012). *Encuesta Nacional de Inserción Laboral de los egresados de la Educación Media Superior* (ENILEMS). Publicación de INEGI, Secretaría de Educación Pública. <https://www.inegi.org.mx/programas/enilems/2012/>
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (2016). *Encuesta Nacional de Inserción Laboral de Egresados de la Educación Media Superior* (ENILEMS). Publicación de INEGI, Secretaría de Educación Pública. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enilems/2016/doc/enilems\\_2016\\_informe\\_operativo.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enilems/2016/doc/enilems_2016_informe_operativo.pdf)
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (2018). *Indicadores de ocupación y empleo cifras oportunas durante diciembre de 2018*. Publicación de INEGI. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/iooe/iooe2019\\_01.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/iooe/iooe2019_01.pdf)
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (2019). *Encuesta Nacional de Egresados de Educación Media Superior* (ENILEMS). Publicación de INEGI, Secretaría de Educación Pública. <https://www.inegi.org.mx/programas/enilems/2019/>
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (2021). *Encuesta Nacional de ocupación y empleo* (ENOE). Publicación de INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2018). *Panorama educativo de México 2018*. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P1B117.pdf>
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2019). *Principales cifras. Educación básica y media superior. Inicio del ciclo escolar 2017-2018*. <https://historico.mejoredu.gob.mx/publicaciones/principales-cifras-educacion-basica-y-media-superior-inicio-del-ciclo-escolar-2017-2018/>
- Isacovich, P. (2015). Políticas para la inserción laboral de jóvenes: estudios en Latinoamérica y Argentina. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(2), p. 893-905. <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v13n2/v13n2a25.pdf>
- Jacinto, C (compiladora). (2010). *La construcción social de las trayectorias laborales de los jóvenes*. (1.a ed.). Ed. Teseo.

- Jiménez Vásquez, M. S. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(1), 1-21. <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/216>
- Juárez Ramírez, O. (2020) *El trabajo decente en México: un análisis por regiones socioespaciales, 2019*. [Tesis de maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)]. [https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/273/1/Juarez\\_OA.pdf](https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/273/1/Juarez_OA.pdf)
- Lara, V. (2006). *El Conalep y las características de la inserción laboral de los profesionales técnicos en electromecánico y productividad industrial*. [Tesis de doctorado, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)]. Base de datos FLACSO, Ciudad de México.
- Leal Carretero, F (1993). Hacia una nueva filosofía del trabajo. *Debate feminista*, 7, 129-167. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7520418>
- López-Calva, J., (2019). Ética e investigación educativa: aproximación teórica para su comprensión desde la estructura dinámica del bien humano. *Revista Colombiana de Educación*, 76, 223-242. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6839283>
- Lozano, C. (2018) *Retos de los profesores al evaluar competencias en estudiantes de bachilleratos de formación profesional técnica*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA)]. Base de datos UAA.
- Maurizio, R. (2011). *Trayectorias laborales de los jóvenes en Argentina: ¿Dificultades en el mercado de trabajo o carrera laboral ascendente?*, serie macroeconomía del desarrollo. Publicado por Cepal. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5340>
- Messina, G. (2014) *El sentido de la secundaria técnica mexicana desde la perspectiva de los egresados*. [Tesis de doctorado, Departamento de investigaciones educativas del Instituto Politécnico Nacional (DIE-Cinvestav)]. Base de datos DIE-Cinvestav.
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human relations*, 46(6), 759-776. <https://doi.org/10.1177/001872679304600604>
- Morales Ramírez, M (2016). Estrategias para atender el empleo juvenil en la economía informal. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 23(2), 89-121. <https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.04.002>
- Nava Cruz, R. (2016) *¿Son distintas las oportunidades laborales de los egresados de diferentes modalidades educativas? Un estudio de caso sobre egresados de psicología de la UNAM*.

[Tesis de maestría, Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), *FES Iztacala y Facultad de Psicología CU*]. Base de datos UAM.

Navarro Cendejas, J. (2014) *Universidad y mercado de trabajo en Cataluña: un análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios*. [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona (UAB)]. <https://www.tdx.cat/handle/10803/134648>

Organ, D. y Near, J. (1985). Cognition vs affect in measures of job satisfaction. *International Journal of Psychology*, 20(2), 241-253. <https://doi.org/10.1080/00207598508247735>

Organización Internacional del trabajo (2012). *La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya!* Informe V, Conferencia internacional del trabajo, 101ª reunión, 2012. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_176940.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_176940.pdf)

Organización Internacional del trabajo (2017). *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Editorial OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_624890.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_624890.pdf)

Organización Internacional del trabajo (2020). *Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19 México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms\\_757364.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf)

Palacios, J. y Andrade, P. (2007). Desempeño académico y conductas de riesgo en adolescentes. *Revista de educación y desarrollo*, 7(1), 5-16. <https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=97583>

Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4.a ed.,). Sage publications.

Pérez González, M. y Valiente Palma, L. (2019). Aproximación al perfil y calidad del empleo generado por las sociedades cooperativas andaluzas. *Revista de Estudios Cooperativos*, (130), 122-148. <https://doi.org/10.5209/REVE.60989>

Pieck Gochicoa, E. y Vicente-Díaz, M. (2020). Colaboración entre instituciones de formación para el trabajo y la educación media superior en México. *Revista mexicana de investigación educativa*, 25(84), 179-204. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662020000100179](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662020000100179)

- Planas, J, y Enciso, I. (2014). Los estudiantes que trabajan: ¿tiene valor profesional el trabajo durante los estudios? *Revista iberoamericana de educación superior*, 5(12), 23-45. [https://doi.org/10.1016/S2007-2872\(14\)71941-9](https://doi.org/10.1016/S2007-2872(14)71941-9)
- Planas, J. (2011). La relación entre educación y empleo en Europa. *Papers: revista de sociología*, 96(4), 1047-1073. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v96n4.168>
- Powell, J. y Solga, H. (2010). Analyzing the nexus of higher education and vocational training in Europe: a comparative-institutional framework. *Studies in Higher Education*, 35(6), 705-721. <https://doi.org/10.1080/03075070903295829>
- Rodríguez Rocha, E. (2019). La transición al primer empleo de los egresados de institutos técnicos superiores en la provincia de Córdoba, Argentina. *Estudios demográficos y urbanos*, 34(2), 427-442. <https://dx.doi.org/10.24201/edu.v34i2.1823>
- Romero-Abreu Kaup, P. y Weller, J. (2006). Políticas de fomento de la inserción laboral de los jóvenes. En Jürgen Weller (Ed.), *Los jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral* (247-267). Cepal.
- Salas Durazo, I. (2018). La calidad del empleo en México desde la brecha de acceso a la educación superior y las desigualdades interestatales. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 23 (77), 381-411. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662018000200381](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662018000200381)
- Salinas Amezcua, B. (Coor. Gral) (2013). *Educación, desigualdad y alternativas de inclusión: la investigación educativa en México: 2002-2011*. Publicación del Consejo Mexicano de Investigación Educativa.
- Secretaría de Educación Pública (2019, 30 de septiembre). *Ley General de Educación*. SEP. Diario Oficial de la Federación (DOF).
- Secretaría de Educación Pública (2020). *Plan Sectorial de educación*. SEP. Publicación de Diario Oficial de la Federación. <https://www.gob.mx/sep/documentos/programa-sectorial-de-educacion-2020-2024>.
- Secretaría de Educación Pública. (2016). *Glosario de términos*. Publicación de Secretaría de Educación Pública (SEP).
- Seidman, I. (2006). *Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences* (3.a ed.,) Teachers College Press.
- Stake, R. E. (1999). *Investigación con estudio de casos* (trad. R. Filella). Ediciones Morata.

- Teichler, U. (2003). Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios. En Vidal García (coord.), *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios* (15-29). Ministerio de Educación Cultura y Deporte. Universidad de León.
- Trujillo, M. y Vargas, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et technica*, 22(2), 161-166. <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/11471>
- Universidad del Valle de México (2019) *Encuesta Nacional de Egresados*. Publicado por Universidad del Valle de México (UVM). <https://opinionpublica.uvm.mx/estudios/encuesta-nacional-de-egresados-2019>
- Ventura Blanco, J. (2005). *El prácticum en los estudios pedagógicos y la inserción laboral. Nuevos enfoques ante el reto europeo*. [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona (UAB)]. <https://www.tdx.cat/handle/10803/2898>
- Weber, M. (2002). *Economía y sociedad* (T. José Medina Echavarría; Juan Roura Parella; Eugenio Ímaz; Eduardo García Maynez; José Ferrater Mora). Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Weller, J. (ed). (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral* (1.a ed.). Cepal. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/1902-juvenes-empleo-america-latina-desafios-perspectivas-nuevo-escenario-laboral>
- Yepes Cayuela, L. (2018) *Trayectorias laborales y redes personales. Un análisis longitudinal en la población joven*. [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona (UAB)]. <https://www.tdx.cat/handle/10803/664687>
- Yin, R. (2018). *Case study research and applications: Design and methods*. Sage publications.
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293. <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v9n1p293>

Anexos



**Anexo A**

***Guía de entrevista a egresados***

**Trayectorias de egresados de Máquinas Herramientas de CONALEP,  
Aguascalientes, México**

---

**Sección I. Registro de datos**

**Nombre del entrevistado:** \_\_\_\_\_

**Nombre del entrevistador:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

**Hora de inicio:** \_\_\_\_\_

**Hora de termino:** \_\_\_\_\_

---

**Sección II. Informativa**

Buenos días, mi nombre es Juan Carlos Díaz Guevara, soy alumno de la Maestría en Investigación Educativa de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, y estoy desarrollando una investigación que tiene como objetivo conocer las trayectorias laborales de los egresados de *máquinas herramientas* de CONALEP Aguascalientes.

Agradezco que haya aceptado mi invitación para participar en esta entrevista, la cual tiene el propósito de recabar información acerca de su experiencia laboral a partir de haber egresado de la carrera de *Máquinas Herramientas*, del CONALEP.

La entrevista tiene una duración máxima de media hora y está dividida en cinco secciones: Antecedentes, Trayectoria laborar, Correspondencia entre estudios, trabajo y formación académica, Orígenes personales y familiares, y Preguntas generales. La información que se recabe durante su implementación será, absolutamente, confidencial y con fines de la investigación que estoy desarrollando. Lo anterior implica que no se usarán datos que lo pongan en evidencia; por ejemplo, su nombre de pila y el nombre del tu plantel donde labora o ha elaborado.

Antes de iniciar me gustaría preguntarle si me autoriza audiogravar la entrevista. [Esperar respuesta]. Es importante mencionarte que se hará una transcripción de la entrevista y estará a tu disposición en caso de que la requieras, así como los resultados que se obtengan de ella.

Para iniciar, ¿tiene alguna pregunta o comentario sobre lo que te acabo de decir? [Esperar respuesta]

---

[En caso de haber autorizado la grabación] Iniciaré con la grabación de audio . Te reitero que la información que se recabe de esta entrevista será con fines de investigación.

### **Sección III. Guía de entrevista**

#### **Guion de entrevista 1**

##### **Antecedentes: para entender el contexto (pregunta rompehielo)**

---

- 1) ¿Podrías contarme un poco de tu experiencia laborar a partir de haber egresado de la carrera de Máquinas Herramientas, del CONALEP? (Es decir, ¿Si tuvo algún problema o dificultad para encontrar alguno trabajo de acuerdo con su formación?, ¿dónde ha trabajado a partir de haber egresado del CONALEP?, ¿cuántos veces ha cambiado de trabajo y cuál ha sido el motivo?, etc.

*(Se espera que el egresado responda las preguntas y de acuerdo con su respuesta, se realizará un bloque de nuevas preguntas para profundizar)*

---

##### **Sección de trayectoria en sus trabajos**

- 2) ¿Cuánto tiempo ha pasado (o ¿cuánto tiempo pasó? *Dependiendo de la respuesta anterior*) entre los diferentes empleos (o encontrando el primer empleo)
- 3) ¿Qué puesto(s) y actividad(es) has llevado a cabo donde has laborado o laboras actualmente? ¿te han ascendido?
- 4) ¿Cuánto tiempo dura tu jornada laboral a la semana en tu actual trabajo y/o cuánto duró en los anteriores trabajos? ¿había horas extra?
- 5) ¿Has contado o actualmente cuentas con Seguro Social donde laborabas o laboras? ¿Por qué?
- 6) ¿Cuánto ganabas en tus anteriores trabajos? ¿Y en el actual aproximadamente cuánto ganas?
- Menos de \$ 5,000  
Entre \$5,001 y \$9,000

Entre \$9.001 y \$11,000

Más de \$11,000

- 7) ¿Qué tan satisfecho te has sentido en tus trabajos y/o en su trabajo actual? ¿Y por qué?
  - 8) Algunas personas consideran que la presentación personal es uno de los aspectos que más tienen en cuenta los empleadores a la hora de contratar a alguien, ¿qué piensas de esto? ¿lo tuvieron en cuenta en tu trabajo? justifica tu respuesta
  - 9) ¿Cuáles son tus características positivas y negativas como trabajador?
  - 10) ¿Cómo te enteraste de tu trabajo actual y/o los diferentes trabajos que has tenido? (recomendaciones de amigos o de familia, anuncios en redes sociales o medios, por la bolsa de empleo del CONALEP)
- 

### **Sección de preguntas sobre la correspondencia entre estudios, trabajo y formación**

---

- 11) ¿Qué tan útil consideras que ha sido tu formación recibida en el CONALEP para las labores que has desempeñado? Justifica tu respuesta.
  - 12) (en caso de que esté estudiando una carrera) Consideras que tu formación en el CONALEP influyó en tu decisión de elegir la carrera?, ¿por qué?
  - 13) ¿Cómo fue tu desempeño académico cuando estuviste en el CONALEP? Justifica tu respuesta (si reprobó o no, si obtuvo altas o bajas calificaciones) (si había materias que se le facilitaran o le costaran más trabajo que otras) ¿cuáles fueron los conocimientos que te dio CONALEP que más te sirvieron en tu vida laboral?
- 

*(En esta parte te haré unas preguntas sobre tu vida personal)*

---

### **Sección sobre sus orígenes personales y familiares**

---

- 14) ¿Cuál es el nivel de escolaridad alcanzado por tus padres? (Primaria, secundaria, preparatoria, licenciatura)
  - 15) ¿A qué se dedicaban tus padres en el momento de tu egreso del CONALEP?
  - 16) ¿En qué lugar de Aguascalientes habitas? (colonia, barrio, sector, municipio)
  - 17) ¿Cuál es tu estado civil actual? (soltero, casado, divorciado, viudo)
  - 18) ¿Tienes hijos?
  - 19) ¿Qué edad tienes?
  - 20) ¿Qué tipo de actividades haces en tu tiempo libre? ¿Las haces con tu familia, amigos o las haces solo?
- 

### **Sección de cierre con preguntas generales**

---

- 21) ¿Qué aciertos o desaciertos encuentras en tu trayectoria? ¿por qué?
-

- 
- 22) ¿Qué consejos le darías a un futuro egresado de CONALEP en relación con la parte laboral? ¿Por qué ese consejo o consejos?
- 23) ¿Qué ha sido lo más valioso que te dio CONALEP en valores, en actitudes para el trabajo (los valores Conalep?) Responsabilidad, valor, sociabilidad? ¿por qué?
- 24) ¿cuáles son tus expectativas laborales a futuro?
- 

#### **Sección IV. Cierre de la entrevista**

Por mi parte serían todas las preguntas relacionadas con los temas a tratar en la entrevista. Te agradezco su apertura y disposición para responder.

¿Quisiera añadir alguna información que considere importante? ¿Le ha surgido alguna inquietud o duda a partir de las preguntas planteadas? *(Esperar en silencio)*

*(Si existen comentarios)* Son muy valiosos tus comentarios, te agradezco haberlos compartido, así como el tiempo que brindó para esta entrevista. Será de gran utilidad toda la información que me proporcionaste para este estudio.

*¡Gracias por tu colaboración!*

**Anexo B**

***Guía de entrevista a directivos***

**Trayectorias de egresados de Máquinas Herramientas de CONALEP,  
Aguascalientes, México**

---

**Sección I. Registro de datos**

**Nombre del entrevistado:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

**Hora de inicio:** \_\_\_\_\_

**Hora de termino:** \_\_\_\_\_

---

**Sección II. Informativa**

Buenos días, mi nombre es Juan Carlos Díaz Guevara, soy alumno de la Maestría en Investigación Educativa de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, y estoy desarrollando una investigación que tiene como objetivo conocer las trayectorias laborales de los egresados de *máquinas herramientas* de CONALEP Aguascalientes.

Agradezco que haya aceptado mi invitación para participar en esta entrevista, la cual tiene el propósito de recabar información acerca de su experiencia laboral a partir de haber egresado de la carrera de *Máquinas Herramientas*, del CONALEP.

La entrevista tiene una duración máxima de media hora. La información que se recabe durante su implementación será, absolutamente, confidencial y con fines de la investigación que estoy desarrollando. Lo anterior implica que no se usarán datos que lo pongan en evidencia; por ejemplo, su nombre de pila y el nombre del tu plantel donde labora o ha elaborado.

Antes de iniciar me gustaría preguntarle si me autoriza audiograbar la entrevista. [Esperar respuesta]. Es importante mencionarle que se hará una transcripción de la entrevista.

Para iniciar, ¿tiene alguna pregunta o comentario sobre lo que te acabo de decir? [Esperar respuesta]

---

[En caso de haber autorizado la grabación] Iniciaré con la grabación de audio . Te reitero que la información que se recabe de esta entrevista será con fines de investigación.

### **Sección III. Guía de entrevista**

#### **Guion de entrevista**

- 1) ¿Podría contarnos de su experiencia como directivo dentro de CONALEP? (tiempo en el puesto, responsabilidad a cargo)

#### **Normativa de CONALEP**

- 2) Teniendo en cuenta que CONALEP tiene como propósito facilitar la relación escuela-empresa, ¿qué labores se están realizando actualmente en CONALEP Aguascalientes para facilitar esa vinculación?
- 3) Siguiendo con lo anterior ¿Qué diferencias encuentra entre los avances que pueden verse en CONALEP Aguascalientes frente a los CONALEP de otros estados?

#### **Diferencias entre CONALEP y Planteles**

- 4) ¿Por qué considera que CONALEP Aguascalientes sobresale a nivel nacional por menor deserción y eficiencia?
- 5) ¿Encuentra diferencias significativas entre los diferentes planteles de CONALEP de Aguascalientes? (¿Composición social de los estudiantes, mejores resultados de eficiencia?)
- 6) Entre las carreras del plantel II (máquinas herramientas, industria automotriz, enfermería, industria del vestido, asistente directivo) ¿cuáles destacan por mejores resultados en sus niveles de eficiencia terminal e inserción laboral?
- 7) ¿Consideras que hay algunos planteles con mejores instalaciones físicas que otros? (equipos tecnológicos, talleres, aulas, etc)

#### **Maestros del CONALEP**

- 8) ¿Qué características o valores resaltan a los maestros del CONALEP Aguascalientes?
- 9) ¿De qué manera su vinculación al mundo laboral puede aportar también en los estudiantes de CONALEP?

#### **Relación con la industria**

- 10) ¿Qué factores han hecho que la relación con el mundo empresarial se fortalezca y que factores han hecho que se debilite?

- 11) ¿Qué podría hacerse para mejorar la relación con las empresas del sector industrial?
- 12) ¿Qué características o valores consideras que buscan los empresarios en sus futuros empleados? (manera de vestir, relaciones personales, valores CONALEP, calificaciones)

### **Egresados del CONALEP**

- 13) ¿A través de qué medio considera que los egresados encuentran sus respectivos trabajos? (¿Amigos, bolsa de empleo de CONALEP, familiares?)
- 14) ¿Considera que los egresados que tienen mejor desempeño académico tienen mejores resultados en su futuro laboral?
- 15) Muchas personas opinan que los egresados que hacen una carrera profesional tienen mejor futuro que los que no optaron por esta opción ¿Qué piensa de esto?
- 16) ¿En qué considera que se basan las decisiones de los muchachos que optan por quedarse trabajando y los que optan por ingresar a la universidad?
- 17) ¿Cree que los egresados que ingresan a la universidad son los que tuvieron mejores calificaciones como estudiantes?
- 18) ¿Qué clase de trabajos u oportunidades tiene un recién egresado del CONALEP independientemente de si estudia o no?
- 19) ¿Si mencionara un rango de salario, en cuál cree que estaría lo que obtienen los egresados en sus primeros trabajos? (menos de 5.000, de 5.000 a 9.000, de 9.000 a 11.000, más de 11.000)
- 20) ¿Qué es lo que tiene de especial un egresado del CONALEP con respecto a un egresado de otra escuela técnica-tecnológica?
- 21) ¿Qué es lo más valioso que deja CONALEP en sus egresados a la hora de enfrentarse al mundo laboral?
- 22) ¿Qué consejo le daría a un futuro egresado del CONALEP para su vida laboral?

---

**Sección IV. Cierre de la entrevista**

Por mi parte serían todas las preguntas relacionadas con los temas a tratar en la entrevista. Le agradezco su apertura y disposición para responder.

¿Quisiera añadir alguna información que considere importante? ¿Le ha surgido alguna inquietud o duda a partir de las preguntas planteadas? *(Esperar en silencio)*

*(Si existen comentarios)* Son muy valiosos sus comentarios, le agradezco haberlos compartido, así como el tiempo que brindó para esta entrevista. Será de gran utilidad toda la información que me proporcionó para este estudio.

*¡Gracias por su colaboración!*

**Anexo C*****Guía de entrevista para docentes de máquinas herramientas*****Trayectorias de egresados de Máquinas Herramientas de CONALEP,  
Aguascalientes, México**

---

**Sección I. Registro de datos****Nombre del entrevistado:** \_\_\_\_\_**Fecha:** \_\_\_\_\_**Hora de inicio:** \_\_\_\_\_**Hora de termino:** \_\_\_\_\_

---

**Sección II. Informativa**

Buenos días, mi nombre es Juan Carlos Díaz Guevara, soy alumno de la Maestría en Investigación Educativa de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, y estoy desarrollando una investigación que tiene como objetivo conocer las trayectorias laborales de los egresados de *máquinas herramientas* de CONALEP Aguascalientes.

Agradezco que haya aceptado mi invitación para participar en esta entrevista, la cual tiene el propósito de recabar información acerca de su experiencia laboral a partir de haber egresado de la carrera de *Máquinas Herramientas*, del CONALEP.

La entrevista tiene una duración máxima de media hora. La información que se recabe durante su implementación será, absolutamente, confidencial y con fines de la investigación que estoy desarrollando. Lo anterior implica que no se usarán datos que lo pongan en evidencia; por ejemplo, su nombre de pila y el nombre del tu plantel donde labora o ha elaborado.

Antes de iniciar me gustaría preguntarle si me autoriza audiogravar la entrevista. [Esperar respuesta]. Es importante mencionarle que se hará una transcripción de la entrevista.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Para iniciar, ¿tiene alguna pregunta o comentario sobre lo que te acabo de decir? [Esperar respuesta]

---

[En caso de haber autorizado la grabación] Iniciaré con la grabación de audio . Te reitero que la información que se recabe de esta entrevista será con fines de investigación.

### **Sección III. Guía de entrevista**

#### **Guion de entrevista**

- 1) ¿Podría contarnos de su experiencia como maestro dentro de CONALEP? (tiempo en el puesto y si trabaja en otro lugar: institución educativa o empresa)
- 2) ¿Ha trabajado en otro plantel diferente del II?
- 3) ¿Ha dado clases en otra carrera diferente de máquinas herramientas?

#### **CONALEP II y diferencias entre las carreras del plantel**

- 4) Por la experiencia que tiene cercana a los egresados de máquinas herramientas, ¿cuál cree que es el área de su formación que mejor contribuye a su futuro y/o desempeño laboral? (área o materias)
- 5) ¿Cómo considera que se encuentran los planteles de CONALEP Aguascalientes y particularmente de CONALEP II? (equipos tecnológicos, talleres, aulas, etc)
- 6) ¿Cómo piensa que puede ayudar a la formación en las prácticas el estado de los planteles donde estudian los jóvenes?

#### **Desde la condición de maestro del CONALEP**

- 7) ¿Modelo académico de 2008 y modelo académico de 2018? ¿qué aspecto le mejoraría al modelo académico actual?
- 8) Algunos maestros han manifestado que deben hacer labores de mantenimiento, porque previo a la clase deben ajustar o reparar alguna parte de la máquina ¿le ha pasado? ¿le ha tocado hacer mantenimiento a las máquinas?
- 9) ¿De qué manera su vinculación al mundo laboral y empresarial puede aportar también en los estudiantes de CONALEP?
- 10) En cuanto a la formación recibida por los egresados, teniendo en cuenta los contenidos de formación básica primeros semestres, ¿cómo cree que influyen en el egresado?

#### **Relación con la industria**

- 11) ¿Considera que los empresarios a la hora de contratar a los egresados se fijan en los conocimientos técnicos o actitudes, como las relaciones personales o su disposición ante el trabajo?
- 12) ¿Qué características o valores consideras que buscan los empresarios en sus futuros empleados? (manera de vestir, relaciones personales, valores CONALEP, calificaciones)
- 13) Las empresas con sistemas automatizados no requieren tantas habilidades técnicas, sino sociales y de actitud de trabajo. ¿qué piensas de esto?

#### **Egresados del CONALEP**

- 14) ¿A través de qué medio considera que los egresados encuentran sus respectivos trabajos? (¿Amigos, bolsa de empleo de CONALEP, familiares?)
- 15) ¿Considera que los egresados que tienen mejor desempeño académico tienen mejores resultados en su futuro laboral?
- 16) Muchas personas opinan que los egresados que hacen una carrera profesional tienen mejor futuro que los que no optaron por esta opción ¿Qué piensa de esto?
- 17) ¿En qué considera que se basan las decisiones de los muchachos que optan por quedarse trabajando y los que optan por ingresar a la universidad?
- 18) ¿Cree que los egresados que ingresan a la universidad son los que tuvieron mejores calificaciones como estudiantes?
- 19) ¿Qué clase de trabajos u oportunidades ha visto que tiene un recién egresado del CONALEP independientemente de si estudia o no?
- 20) ¿Si mencionara un rango de salario, en cuál cree que estaría lo que obtienen los egresados en sus primeros trabajos? (menos de 5.000, de 5.000 a 9.000, de 9.000 a 11.000, más de 11.000)
- 21) ¿Qué es lo que tiene de especial un egresado del CONALEP con respecto a un egresado de otra escuela técnica-tecnológica?
- 22) ¿Qué es lo más valioso que deja CONALEP en sus egresados a la hora de enfrentarse al mundo laboral?
- 23) ¿Qué consejo le daría a un futuro egresado del CONALEP para enfrentarse al mundo laboral?

---

#### **Sección IV. Cierre de la entrevista**

Por mi parte serían todas las preguntas relacionadas con los temas a tratar en la entrevista. Le agradezco su apertura y disposición para responder.

¿Quisiera añadir alguna información que considere importante? ¿Le ha surgido alguna inquietud o duda a partir de las preguntas planteadas? (*Esperar en silencio*)

(Si existen comentarios) Son muy valiosos sus comentarios, le agradezco haberlos compartido, así como el tiempo que brindó para esta entrevista. Será de gran utilidad toda la información que me proporcionó para este estudio.

*¡Gracias por su colaboración!*

