



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

---

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL**

**LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LOS MECANISMOS DE  
VINCULACIÓN COMO FACTORES DE INSERCIÓN AL MERCADO  
LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL COLEGIO NACIONAL DE  
EDUCACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA (CONALEP)**

**T E S I S**

PARA OBTENER EL GRADO DE

**MAESTRA EN TRABAJO SOCIAL**

P R E S E N T A

**BELTRÁN NAVA MARÍA ELENA**

DIRECTORA DE TESIS  
MTRA. ELIZABETH BAUTISTA LÓPEZ

MÉXICO, D.F.

2011



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## **AGRADECIMIENTOS.**

A la Universidad Nacional Autónoma de México, Institución que se convirtió en mi segundo hogar desde el Bachillerato, en particular a la Dirección General de Estudios de Posgrado por la beca otorgada.

Al Programa de la Maestría en Trabajo Social, le agradezco todas las facilidades que me brindaron para concluir mis estudios y el gran cúmulo de experiencias que viví al cursar la Maestría.

A mi tutora la Maestra Elizabeth Bautista López, por la confianza y el compromiso que siempre me demostró. Gracias, por compartir sus valiosos conocimientos y experiencia.

Un especial agradecimiento a la Doctora Carmela Raquel Güemes García y al Maestro Fernando Aguilar Avilés, por compartir sus conocimientos, entusiasmo y profesionalismo.

A mi Jurado Revisor, el Maestro Arnulfo Irigoyen Coria y el Doctor Faustino Medardo Tapia Uribe, mi admiración por su puntualidad, gentileza e importantes observaciones,

A las autoridades, alumnos y egresados del CONALEP que colaboraron en la investigación.

## DEDICATORIAS.

A mis padres, Jorge Efrén Beltrán Sánchez y Elena Nava Bouchain, por su infinito amor, entrega, confianza y aliento. A mi hermano, Jorge Alberto Beltrán Nava, (mi Teto), sus recomendaciones y apoyo siempre han facilitado mi camino. Sin ustedes, no estaría donde estoy ahora y nada de esto hubiera sido posible. Eternamente estaré agradecida por la suerte que tuve al tenerlos como familia. Los quiero mucho.

A mi abuelita Petrita y a mi tía Lourdes Nava Bouchain, quienes siempre han estado a mi lado con sus cuidados y todo su cariño. A mi tío, Francisco Nava Bouchain, por sus pláticas, creatividad, inspiración y miles de risas que comparte conmigo. A mi tío Carlos Nava Bouchain, mis primos Dafne y Juan Carlos, por su interés y ánimos. Gracias.

A ti corazón, por darme la mejor de las enseñanzas en la vida: el amor. Tu ejemplo, tu guía, y tus consejos siempre me impulsaron a superarme. Tomás, me demostraste que los sueños son aún mejores cuando se pueden realizar. Lo demás, ya lo sabes.

A mis amigos, fieles compañeros de aventuras, tristezas y alegrías: Marisol, Norma, Elena, Ricardo, Diana, Gris, Caro y Andrés. Recuerden que aún tenemos muchas historias que forjar y metas que alcanzar juntos.

## ÍNDICE

<b>Introducción</b>	1
<b>El Trabajo Social y la Educación Profesional Técnica</b>	5
<b>CAPÍTULO I. Una mirada a la relación educación- empleo.</b>	
Paradigmas en la relación educación- empleo	13
La relación educación y trabajo algunas perspectivas teóricas	15
Las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo en la actualidad	23
La heterogeneidad de la educación	24
La Formación Profesional	27
El heterogéneo mercado de trabajo	36
La vinculación de instituciones educativas con el sector productivo y empresas	39
<b>CAPÍTULO II. Los jóvenes y el empleo en México.</b>	
Estado de Conocimiento.	42
Tendencias recientes de la inserción de los jóvenes en el mercado laboral.	50
Panorama Estadístico de la Inserción al Mercado Laboral de los Jóvenes	55
Características sociolaborales de la Población en edad de cursar la Educación Media Superior	57
<b>CAPÍTULO III. El Colegio Nacional De Educación Profesional Técnica (CONALEP)</b>	
Origen, Marco Jurídico, Administración y Organización del CONALEP	68
Modelo Académico 2003: Enfoque Basado en Competencias Contextualizadas	74
Características de los alumnos del CONALEP	78
El CONALEP y su Vinculación con el Sector Productivo	82
• La participación del sector productivo en el CONALEP	82
• El modelo de vinculación del CONALEP con el sector productivo	84
La Inserción Laboral de Egresados del CONALEP	89
<b>CAPÍTULO IV. Estudio de caso: Compatibilidad de la formación profesional obtenida y los requerimientos del mercado de trabajo; la Eficacia de los mecanismos de vinculación del CONALEP en la inserción laboral de sus alumnos y egresados. Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital. Plantel Venustiano Carranza I</b>	
Metodología	96
Características de la investigación.	96
Técnicas e instrumentos de recolección de información.	97
Controles.	99
Análisis e interpretación de los resultados.	100
Carrera: Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital	100
• Antecedentes	100
• Propósito de la Carrera	101
• Perfil del Aspirante	101
• Perfil de Ingreso	102
• Campo Laboral	102
• Competencias Profesionales Básicas y Especializadas de la carrera	103
• Plan de estudios	107
• Mapa Curricular Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital	108

• Informe Programa Anual de Vinculación 2007 en el Distrito Federal	110
Plantel Venustiano Carranza I	111
• Ubicación y estructura	111
• Mecanismos de vinculación del plantel Venustiano Carranza I	112
- Comité de vinculación	
- Bolsa de Trabajo del Plantel	
- Bolsa de Trabajo del CONALEP	
Análisis de Resultados	
• Análisis de Resultados Alumnos	120
• Análisis de Resultados CONALEP.	138
• Análisis de Resultados Instituciones	146
• Análisis de Resultados Egresados	156
• Síntesis de Resultados	167
• Tabla Comparativa: La Subjetividad en el discurso	173
<b>Capítulo V. Proyecto de Trabajo Social “De la mano al éxito”</b>	
Proyecto de Fortalecimiento de la Vinculación entre los Sectores Productivos y los Planteles del Conalep	176
<b>Conclusiones Generales</b>	192
<b>Anexos</b>	
A. Síntesis Comparativa entre Modelos Académicos 97, 2003 Y 2008.	204
B. Estadísticas Básicas del Sistema Educativo Nacional para el CONALEP	207
C. Perfil del Egresado del Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital	210
D. Instrumentos	
- Cuestionario Alumnos 6º.Semestre	212
- Cuestionario Egresados	218
- Cuestionario Empresas e Instituciones.	224
- Cuestionario Funcionarios CONALEP	229
<b>Bibliografía y fuentes de información</b>	234

## Introducción

Las profundas transformaciones del último cuarto de siglo del pasado milenio han impactado en la estructura productiva y social de los países de América Latina: la globalización; la transformación productiva; el auge de las nuevas tecnologías de la información, etc., modificaron el contexto de las políticas económicas y sociales; la redistribución del ingreso incentivó la coexistencia, en una misma sociedad, de sectores de alto poder adquisitivo así como de pobres; la demanda de mayores competencias laborales y el aumento de la productividad del trabajo confluyeron en un mercado laboral duro y exigente.

En este contexto, es importante interrogarse sobre las oportunidades que la sociedad ofrece para que los jóvenes sean incluidos a través de las vías normales y aceptables para su desarrollo. Una de esas oportunidades es precisamente otorgarles una educación de calidad que les permite transitar de la escuela al trabajo con menor dificultad y con mejores resultados.

La profundidad del proceso de cambio social que tiene lugar actualmente nos obliga a reformular las preguntas básicas sobre los fines de la educación, sobre quiénes asumen la responsabilidad de formar a las nuevas generaciones y sobre qué legado cultural, qué valores, qué concepción del hombre y de la sociedad deseamos transmitir.

En este sentido, vale la pena analizar un nivel educativo que ha sido olvidado por la política educativa incluso por la investigación misma: el nivel medio superior. Es hasta últimas fechas que la Secretaría de Educación Pública ha centrado su interés en este nivel al formular la Reforma Integral a la Educación Media Superior (RIEMS), proyecto que intenta responder los rezagos que a este nivel persisten, pues cuatro de cada diez jóvenes en edad de cursar el bachillerato no lo hacen y más del 40 por ciento de quienes si ingresan abandona la escuela antes de concluir los estudios, es decir, ocupa el mayor nivel de deserción en el Sistema Educativo Nacional.

En la presente investigación se aborda un sistema que el propio Estado creó para conseguir tales objetivos: el Sistema de Formación Profesional Técnica, que corresponde al nivel medio superior, una de las instituciones en dicho subsistema es el CONALEP<sup>1</sup>, el cual es una escuela pública que tiene 30 años de antigüedad.

---

<sup>1</sup> El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) es una institución educativa del nivel Medio Superior en México que forma parte del Sistema Nacional de Educación Tecnológica. Fue creado por decreto presidencial en 1978 como un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Su objetivo principal se orientó a la formación de profesionales técnicos, egresados de secundaria.

La escuela anualmente recibe a jóvenes de entre 15 y 19 años de edad con el claro objetivo de prepararlos para que se puedan insertar exitosamente al mercado laboral en áreas potenciales y así contribuyan al crecimiento económico del país.

A la vez, instancias como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), imprimen el enfoque de los modelos curriculares que el Conalep implementa en sus carreras. La mayoría de las carreras tienen que ver con el sector productivo industrial, otras con cuestiones administrativas y muy pocas con el sector servicios.

En el Colegio existen varios mecanismos de vinculación con las empresas: las prácticas profesionales, la bolsa de trabajo, los Comités de Vinculación y los Convenios.

En este trabajo el fenómeno de la vinculación se aborda bajo tres niveles, el último de los cuales intercepta a los otros dos:

1. Por un lado, se analizan las medidas formalmente tomadas por las instituciones educativas y empresariales tendientes a favorecer tal relación;
2. por otra parte, se estudian las estrategias asumidas por los técnicos de un sistema educativo (CONALEP) para introducirse en el mercado laboral como practicantes o trabajadores, y
3. se reconoce que las características de la demanda así como la calidad de la oferta (concretada en el conjunto de habilidades técnicas de los egresados) condicionan permanentemente la gestión alcanzada por los técnicos.

Desde una perspectiva local que realce la participación de varios actores en la conformación de los vínculos entre las empresas y la escuela (por lo que esta última pasa a ser una institución más que participa dentro de un entorno social más amplio). En este sentido la relevancia de las políticas empresariales sobre la demanda del personal calificado es central. En este contexto de relaciones industriales los egresados de un sistema educativo son analizados como agentes individuales o grupales que participan en el proceso de vinculación de las instituciones escolares con las empresas.

---

Actualmente otorga el título de Profesional Técnico Bachiller, lo cual permite que los estudiantes de esta institución continúen sus estudios de educación superior.

En un contexto nacional donde explícitamente se señalan los esfuerzos de vinculación con el sector productivo, cabría esperar que, por tener las prácticas profesionales una connotación académica, ellas deberían ser asumidas con mayor control por parte de la escuela. De la misma forma, cabría esperar que la bolsa de trabajo que ella organiza tuviese un fuerte servicio hacia la comunidad de egresados y los contratantes.

De lo anterior, se formuló la siguiente pregunta de investigación, con sus correspondientes hipótesis y objetivos:

¿En qué medida la formación profesional que oferta el CONALEP así como los mecanismos de vinculación que implementa con el mercado laboral pueden influir en las posibilidades de los egresados del CONALEP para poder insertarse al mercado laboral?

### **Hipótesis de Trabajo.**

#### *Hipótesis principal.*

- Las posibilidades de los egresados del CONALEP para insertarse al mercado laboral provienen por un lado de la formación profesional que ofertan; y por el otro de los mecanismos de vinculación que implementa el CONALEP con el mercado laboral.<sup>2</sup>

#### *Hipótesis secundarias.*

- Existen aspectos de la formación profesional que ofertan los egresados del CONALEP para insertarse al mercado laboral, que se contraponen con los requerimientos que demandan los empleadores.
- La inserción de los egresados del CONALEP al mercado laboral depende de la eficacia de los mecanismos de vinculación que lleva a cabo el colegio.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> De acuerdo a Ibarrola la vinculación es el “término para denominar genéricamente el tipo de relaciones deseadas entre las escuelas técnicas y la industria”. (De Ibarrola. *La Articulación entre la escuela técnica de nivel medio y el mundo del trabajo en México ¿Espacios vacíos de la gestión educativa?* México : IPN, Centro de Investigaciones y de Estudios Avanzados, Departamento de Investigaciones Educativas, 1994, p.2)

Los mecanismos de vinculación institucional incluirían la bolsa de trabajo del colegio, convenios de contratación con empresas, prácticas profesionales, etc.

<sup>3</sup> Operacionalmente, la eficacia es el grado en que se alcanzan los objetivos y metas del proyecto en la población beneficiaria, en un periodo determinado, independientemente de los costos que ello implique. (Franco, 1992: p. 102)

## **Objetivos.**

### *Objetivo General.*

- Caracterizar la relación que existe entre la inserción laboral de los egresados del CONALEP, su formación profesional y los mecanismos de vinculación<sup>4</sup> que implementa el Colegio.

### *Objetivos Específicos.*

- Describir el contexto del mercado laboral en el que se inserta los egresados del CONALEP de las carreras Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento Equipo de Cómputo y Control Digital.
- Determinar la importancia de la formación profesional en el proceso de inserción laboral de los egresados del CONALEP.<sup>5</sup>
- Contrastar características respecto a la compatibilidad de la formación profesional (competencias, habilidades, conocimientos y capacidades) con los requerimientos del mercado laboral.
- Enunciar los mecanismos de vinculación que tiene el CONALEP con el mercado laboral.
- Indicar el papel de los mecanismos de vinculación que lleva a cabo el CONALEP con el mercado laboral para favorecer la inserción laboral de sus egresados.

---

<sup>4</sup> Plantel Venustiano Carranza I. Carrera Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital (MECC)

<sup>5</sup> Plantel Venustiano Carranza I. Carrera Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital (MECC)

## El Trabajo Social y la Educación Profesional Técnica.

La educación y el conocimiento son parte sustancial de las estrategias económicas para alcanzar un nuevo desarrollo. Organismos internacionales, como la UNESCO, CEPAL, Banco Mundial, u organismos regionales y nacionales no gubernamentales han puesto a la educación y al conocimiento en el eje de sus propuestas para enfrentar la crisis económica y social, o como elementos claves para llevar a cabo las alternativas que conduzcan a un nuevo desarrollo económico y social. Los mismos términos pueden ser rastreados y, seguramente, encontrados en muchas de las políticas gubernamentales y de planeación de una gran cantidad de países del mundo.

Por ejemplo, en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, instrumento rector en la política social de nuestro país, en el eje 3.1. Superación de la pobreza, menciona:

“La educación es la forma más eficaz de romper el **círculo vicioso de la pobreza**, así como para que las personas puedan obtener empleos mejor remunerados o tengan posibilidades reales de iniciar negocios propios exitosamente. Uno de los obstáculos que enfrenta la inversión en zonas económicamente atrasadas es la falta de fuerza de trabajo capacitada. Por eso, de acuerdo con los diagnósticos sobre las potencialidades productivas de las regiones con altos índices de marginación, será necesario promover distintas modalidades de capacitación, incluida la educación a distancia, con el fin de adecuar la oferta de trabajo con la demanda.”<sup>6</sup>

Para la CEPAL-UNESCO, la estrategia de “transformación productiva con equidad” tiene como eje el hacer que los recursos humanos sean compatibles con el progreso tecnológico en América Latina, lo cual depende de “una amplia reforma de los sistemas educacionales y la capacitación en labores existentes en la región mediante la generación de capacidades endógenas para el aprovechamiento del progreso científico y tecnológico”<sup>7</sup>

Es necesario precisar que cuando se habla de conocimiento no se hace referencia a la “totalidad” del conocimiento producido, o acumulado; más bien se busca especificar la transformación del conocimiento actual dentro de un proceso diferenciado y contingente que define la “utilidad” de ciertos conocimientos para la producción económica y el desarrollo y elimina a otros. Esto se determina por la relación que la producción y la distribución de los

---

<sup>6</sup> Presidencia de la República. Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. p. 152

<sup>7</sup> CEPAL- UNESCO, *Transformación productiva con equidad*, Santiago de Chile, 1990,p.16

conocimientos tienen en las ramas más dinámicas de la economía y con lo que genéricamente se denomina “las nuevas tecnologías”.<sup>8</sup>

Las “nuevas tecnologías son la expresión aplicada del conocimiento de frontera de la revolución científica-técnica, las cuales repercuten y surgen de la interacción sistemática con las ciencias y tienen un impacto social y productivo amplio [...] El concepto que define las nuevas tecnologías es el grado relativo de intensidad en el contenido de conocimientos científicos, aunque en general, están más del lado de uso intensivo de capital, y respecto al trabajo reclaman personal calificado [...] La diferencia central es que las nuevas tecnologías están relacionadas estrechamente con la investigación científica, la que dinamiza los procesos generadores de conocimiento, los cuales alimentan las innovaciones y difusión de tecnologías”.<sup>9</sup>

El fenómeno de creciente transferencia de conocimientos, educación y habilidades cambiantes en el trabajo frente a las nuevas tecnologías tienen importantes diferencias con lo que ocurría en el pasado.

La rápida expansión de la alta tecnología dispara el crecimiento del empleo de científicos, ingenieros, técnicos y especialistas en computación. Empleados en ocupaciones que requieren del diseño, desarrollo y uso de productos de alta tecnología tales como computadoras, instrumental científico y médico, equipo de comunicación, láseres y robots. Empleos en aquellas ocupaciones que en general crecen tan rápido como la economía en su conjunto y donde la mayoría tiende a continuar así.<sup>10</sup>

Situación que impacta directamente al Profesional Técnico-Bachiller egresado de la carrera de Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital del CONALEP, quien estará capacitado para desempeñarse en todo tipo de organización que utilice equipo de cómputo, así como en aquellas industrias que posean maquinaria con control, también en industrias ensambladoras de hardware y prestadoras de servicios de mantenimiento de equipo de cómputo, etc.

El sistema educativo da forma en gran escala al cuerpo de habilidades de la fuerza de trabajo, lo cual representa una ventaja (o una desventaja) absoluta en un país determinado y una

---

<sup>8</sup> Didriksson Axel. *La Universidad del Futuro. Relaciones entre la Educación Superior, la ciencia y la tecnología*, CESU-Plaza y Valdés Editores, México, 2000, p.25

<sup>9</sup> Corona Leonel, “Revolución científica- técnica”, en Leonel Corona (coord.), *México ante las nuevas tecnologías*, México, CIIH –UNAM, Porrúa, 1991, pp.33-34.

<sup>10</sup> Rusell W. Rumbermberg y Gerald Burke. *The future Impact of Technology on Work and Education*, Nueva York, The Falmer Press, 1987, p.46.

precondición crucial para el aprendizaje técnico sectorial. Se trata de un componente básico que permite *a priori* el aprendizaje y la adopción del nuevo paradigma tecnológico, la oferta de oportunidades de innovación y el desarrollo de grupos heterogéneos de empresarios, ingenieros y técnicos.<sup>11</sup>

Todo lo anterior quiere decir, que para las próximas décadas no habrá posibilidad de un nuevo desarrollo con equidad, autonomía, justicia y bienestar social, si no hay significativos cambios en la distribución de las capacidades sociales de producción y transferencia de conocimientos. Y esto depende sobre todo de la adopción de una estrategia de cambio, reorganización y redistribución de los recursos y de la infraestructura existente en las instituciones de educación.<sup>12</sup>

Como podemos observar, el escenario que hemos explicado no es ajeno al surgimiento de situaciones que conlleven a serios problemas en la sociedad. Al respecto, cabe recordar a Juan Estruch y Antonio Guell quienes sostienen que las profesiones son uno de los hechos más importantes del siglo XIX y XX, pues con los cambios de la sociedad industrial y moderna, surgen los primeros profesionales encargados de dar respuestas a determinados problemas, podríamos decir que son una “*creación de las sociedades modernas*”<sup>13</sup> Precisamente, una de estas profesiones es el Trabajo Social.

El Trabajo Social tiene por objeto atender los sectores sociales que presentan limitaciones para la satisfacción de sus necesidades básicas y que requieren un agente externo para enfrentar y superar su situación. Estos ámbitos, al igual que la gama de funciones de un trabajador social, son muy amplios, por lo que es difícil lograr una delimitación precisa.<sup>14</sup>

El concepto de *necesidad humana* atraviesa la búsqueda del objeto. La satisfacción de necesidades biológicas y psicosociales en una interrelación estarían dando como resultante la categoría de *bienestar social*, la cual constituye la preocupación fundamental del Trabajo Social. A través del bienestar social, se alcanza el desarrollo de la persona humana en sociedad. También supone el esfuerzo permanente por conseguir la justicia social y la igualdad de oportunidades para todos los hombres. Este objetivo debe insertarse en una perspectiva de

---

<sup>11</sup> Didriksson Axel. *op.cit.* pp.37-39

<sup>12</sup> *Ibid.*,pp.19-21

<sup>13</sup> Estruch y Guell *Sociología de una profesión: los asistentes sociales*. Ediciones Península. Barcelona. 1976

<sup>14</sup> Matus Sepúlveda, Teresa, *Propuestas contemporáneas en Trabajo Social. Hacia una intervención polifónica*. Espacio Editorial, Argentina, 2002, p. 34

*desarrollo social*, siendo instrumento para alcanzarlo un avance significativo en los aspectos económicos y sociales. En esta perspectiva se formulan cuatro objetivos específicos:

- I. Promover y fortalecer la organización de los grupos, ya que a través de ellos, los individuos pueden coordinar esfuerzos para solucionar sus problemas comunes.
- II. Promover la participación de los individuos y los grupos, mediante su incorporación organizada y consciente, en el plano de las decisiones y de la acción.
- III. Contribuir al desarrollo de una conciencia crítica que permite, a personas y grupos, modificar constructivamente la sociedad.
- IV. Promover la capacitación de individuos o grupos, proporcionándoles los elementos teóricos y técnicos necesarios para que aumenten su eficiencia y autonomía en el futuro sin necesidad de alguna ayuda externa o con la menor dependencia posible de ella.<sup>15</sup>

Aún más, ante el riesgo de la perpetuación de la lógica y de los campos tradicionales de intervención profesional, Carlos Montaña advierte:

- 1)** el Servicio Social debe abrirse nuevos espacios profesionales
- 2)** Para ello debe detectar nuevas demandas, o demandas potenciales, no tradicionales, y conocer (investigando) su génesis y su proceso. Sólo así podrá formular propuestas profesionales racionales y operativas de intervención.
- 3)** En muchos casos solamente podrá investigar estas nuevas realidades; lo cual no debe despreciarse por considerarlas 'sin aplicabilidad', 'puras', o mismo 'inespecíficas' al Servicio Social. En verdad, es falso pensar que pueda existir conocimiento sin aplicabilidad; siempre, aunque más no sea a mediano plazo, el conocimiento puede ser útil"<sup>16</sup>

Sólo pueden sobrevivir a lo largo de la historia, aquellas profesiones que consiguen captar demandas emergentes, comprender su esencia y desarrollar nuevas respuestas pertinentes y efectivas. Por lo tanto, la profesión que no invierta en la investigación de la realidad, de los nuevos fenómenos (o mismo de las nuevas determinaciones de fenómenos ya existentes), estableciendo tendencias sobre el devenir social, desarrollando a partir de ahí nuevas

---

<sup>15</sup> Matus Sepúlveda, Teresa, *op.cit.* pp. 34-37

<sup>16</sup> Montaña, Carlos Eduardo y Lema, Gabriela. "La investigación sobre la pesca de camarón: aproximación a una nueva demanda y un nuevo campo de intervención para el Trabajo Social"; en *Demandas y oportunidades para el Trabajo Social. Nuevos escenarios y estrategias*, EPPAL, Montevideo, 1993, p.99.

propuestas interventivas y nuevas respuestas, no conseguirá reproducirse en cuanto tal, cuando el contexto social y las demandas cambien.<sup>17</sup>

El Trabajo Social, se ha ido apropiando con fuerza creciente de insumos provenientes de las Ciencias Sociales para investigar e interpretar los fenómenos que le interesan. No obstante, el escenario actual sugiere abordajes multidisciplinarios, y esto implica nuevos espacios de intervención que permitan interpretar y proyectar los datos de la realidad con nuevos marcos referenciales y operacionales.<sup>18</sup>

Es precisamente en este sentido, donde se enmarca el Programa de la Maestría en Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de México, el cual está dividido en tres campos de conocimiento: Salud, Trabajo Social y Desarrollo Humano. Es en éste último campo, donde se inserta la siguiente investigación.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), define al desarrollo humano como el “proceso en el cual se amplían las oportunidades del ser humano. En principio, estas oportunidades pueden ser infinitas y cambiar con el tiempo. Sin embargo, a todos los niveles del desarrollo, las tres más esenciales son disfrutar de una vida prolongada y saludable, adquirir conocimientos y tener acceso a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida decente. Si no se poseen estas oportunidades esenciales, muchas otras alternativas continuarán siendo inaccesibles”.<sup>19</sup> El Índice de Desarrollo Humano es un instrumento desarrollado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. El Índice de Desarrollo Humano (IDH), ha escogido tres dimensiones básicas para la medición de la calidad de vida: longevidad, conocimientos y accesos a recursos. Como indicadores de estas dimensiones se toma la esperanza de vida al nacer, la tasa de alfabetización, la matriculación escolar y el PIB *per cápita*.<sup>20</sup>

En esta investigación vamos a analizar uno de los indicadores del IDH: la educación.

Ahora bien, reiterando que el objeto de estudio del Trabajo Social recae en el conjunto de problemas, necesidades y demandas sociales de actores determinados; desde espacios como

---

<sup>17</sup> Montaña, Carlos Eduardo. *La Naturaleza del Servicio Social: Un ensayo sobre su génesis, su especificidad y su reproducción*. Cortez Editora, 2ª. ed., Brasil, 2000, pp.183.184

<sup>18</sup> López, Raúl Eduardo; Ribeiro Manuel y Cabello Martha Leticia. “El Trabajo Social en México” en *El Trabajo Social Internacional: elementos de comparación*. Deslauriers Jean-Pierre y Hurtubise Yves (Dir.) Lumen, Buenos Aires, 2007, pp.75-76

<sup>19</sup> PNUD, Informe sobre Desarrollo Humano México 2002. pp. 15-17.

<sup>20</sup> Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, *op.cit.*, p.34

instituciones u organizaciones públicas, sociales, privadas, el quehacer profesional de los trabajadores sociales es acompañar a los sujetos sociales para que identifiquen y generen capacidad de respuesta a los problemas sociales.

Procediendo de esa manera, el presente estudio aborda uno de los problemas estructurales más relevantes y susceptibles de análisis dentro de las sociedades modernas: el desempleo; en un sector específico, los jóvenes egresados del nivel medio superior de una institución pública como lo es el CONALEP. Además, de que es una investigación que pretende coadyuvar en el implemento de estrategias que a nivel micro puedan reproducirse para atenuar la falta de oportunidades de los estudiantes.

La realización de una investigación como la que plantea este trabajo, se justifica de manera general al menos por cuatro razones importantes:

1. Otorga la posibilidad de emplear las herramientas metodológicas que ofrece el Trabajo Social.
2. Inserta al Trabajo Social en un debate académico transdisciplinar que tiene relevancia internacional.
3. Escasez de estudios en torno al tema.
4. Puede proponer futuras líneas de investigación.

Como valor potencial esta investigación es importante en la construcción propia de conocimientos en el área de las ciencias sociales, en particular de los interesados en el campo de las políticas educativas a nivel medio superior, considerando que los estudios nacionales e internacionales en su mayoría hacen énfasis en los niveles básico y superior de la educación. A su vez, para aquellos que consideren importante analizar la relación entre la educación y el trabajo.

En la investigación educativa nacional, las investigaciones sobre la relación educación y trabajo no se caracterizan por ser muy cuantiosos y por lo tanto, no se tienen muchos conocimientos teóricos y empíricos, sobre los efectos de la formación profesional en el crecimiento económico y a escala individual en el logro de beneficios laborales, económicos y sociales, especialmente en las nuevas configuraciones del trabajo y el empleo.

Un dato que resulta ser muy revelador de este reducido interés, son los escasos 18 artículos que sobre los temas de mercado de trabajo, empleo de profesionistas, formación profesional y

trabajo y otros temas afines se han publicado en la revista “Perfiles Educativos”, editada por la UNAM, en sus treinta años de trayectoria.

Para seguir relacionando la presente investigación con el Trabajo Social, nada mejor que recalcar que para nuestra disciplina la investigación se convierte en el eje principal y motor que encauza nuestra intervención. De ahí la existencia de la posibilidad de ampliar el debate en torno a la implementación, pertinencia y posibles modificaciones de acciones públicas estratégicas en materia de Educación Profesional Técnica en México.

En este sentido, y pensando en la intervención específica del trabajador social dentro del CONALEP, y como resultado del proceso de investigación y trabajo de campo realizado nos encontramos en la posibilidad de sugerir acciones, las cuales recopilamos en el Proyecto “De la mano al éxito”, que al final se presenta.

**CAPÍTULO I**  
**UNA MIRADA A LA**  
**RELACIÓN**  
**EDUCACIÓN- EMPLEO**

## **I. UNA MIRADA A LA RELACIÓN EDUCACIÓN- EMPLEO.**

En este primer capítulo se abordará en un primer momento de manera general los paradigmas y perspectivas teóricas bajo las que se ha estudiado la relación educación empleo, este repaso nos conducirá a la inevitable actualización de dicha relación.

A su vez, se hace énfasis en el reconocimiento de la heterogeneidad de la educación y del mercado de trabajo, característica de suma importancia para nuestra investigación.

Posteriormente se incluye una aproximación a lo que es y significa la formación profesional técnica. Para cerrar este capítulo, se considera oportuno incluir una mirada a la vinculación de instituciones educativas con el sector productivo y las empresas.

### **Paradigmas en la relación educación- empleo.**

Bernardo Dabezies a finales de la década de los ochenta, indicaba que “los estudios referidos a empleo y capacitación de jóvenes en particular se desarrolla en el marco de la crisis de los paradigmas de la investigación social”. Ésta y más conclusiones son a las que Dabezies llega sobre la base de un conjunto de estudios recientes de los cuáles analizo las teorías y metodologías utilizadas. Reconoció que pese a la imposibilidad de realizar un inventario de la evolución y vigencia de las diferentes construcciones teóricas que han orientado la labor de investigación y hasta la propia acción a nivel regional, le resultó pertinente señalar, por lo menos los más destacables.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Dabezies Bernardo y Ernesto, Rodríguez. “Juventud, empleo y capacitación en A.L: balance y perspectivas” en *Empleo y capacitación de jóvenes en América Latina: Situación, perspectivas y políticas alternativas*, Cinterfor-OIT, Montevideo, 1988, p.24

En ese sentido, continúa: “las que más influencia han tenido parecen ser la teoría de la modernización, la teoría de la dependencia y el desarrollismo”.<sup>22</sup> (Véase Tabla 1)

<b>Tabla 1. Paradigma de los años setenta y su crisis.</b>		
<b>Paradigma.</b>	<b>Exponentes.</b>	<b>Postulado general.</b>
Teoría de la modernización	Gino Germani (1970).	Insistía en la existencia de una relación casi lineal entre desarrollo económico- social y desarrollo político.
Teoría de la dependencia	Cardozo y Faletto (1969)	Criticó la supuesta dualidad de nuestras sociedades (sector tradicional y sector moderno) e insistió en considerar las desigualdades existentes como partes integrantes de un único sistema social fuertemente dependiente de los centros dominantes.
Desarrollismo.	Prebisch (1967). CEPAL	Quiso llevar los aportes teóricos de los 2 enfoques anteriores, al plano de la planificación de política estatales. Enfoque centrado en un comienzo en la relación “centro-periferia”.

Elaboración propia a partir de Dabezies, Bernardo y Ernesto, Rodríguez. “Juventud, empleo y capacitación en A.L: balance y perspectivas” en *Empleo y capacitación de jóvenes en América Latina: Situación, perspectivas y políticas alternativas*, Cinterfor-OIT, Montevideo, 1988, p.24-25

Estos paradigmas y sus pretensiones globalizadoras en materia explicativa, tuvieron una vigencia acotada en el tiempo y en el espacio y a la vez una validez desigual e incompleta. Esto explica que fundamentalmente en los años ochenta, las investigaciones sean menos pretenciosas en materia abarcativa y se concentren en temas más específicos y acotados, en lugar de acumular esfuerzos en la construcción de explicaciones globales. En lo que Dabezies denomina “crisis de paradigmas” se ubican los estudios e investigaciones de los ochentas, indicando que en casi ninguno de los trabajos que se revisaron se explicitan los marcos teóricos con los que se trabaja, aunque en casi todos los casos existen referencias indirectas a teorías o paradigmas de una u otra especie. Los pocos marcos teóricos estuvieron referidos al concepto de “juventud” y sólo unos pocos casos se revisaron las teorías del subempleo y la productividad o las explicaciones del factor educativo en el mercado de trabajo; en otros casos se notó la influencia de los enfoques “dependentistas”, las teorías de segmentación del mercado de trabajo o de la segmentación educativa.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> *Ibidem.*

<sup>23</sup> Dabezies, Bernardo y Ernesto, Rodríguez. “Juventud, empleo y capacitación en A.L: balance y perspectivas” en *Empleo y capacitación de jóvenes en América Latina: Situación, perspectivas y políticas alternativas*, Cinterfor-OIT, Montevideo, 1988, pp.24-25

## La Relación Educación y Trabajo algunas Perspectivas Teóricas.

El fenómeno de la vinculación de la educación con la sociedad tiene, en el funcionamiento del mercado de trabajo, a uno de sus ámbitos privilegiados de análisis. Las explicaciones sobre esta relación varían de acuerdo a la perspectiva teórica de la que se parta.

A pesar de sus diferencias y especificidades es posible agruparlas en cuatro grandes bloques, de acuerdo a ciertos elementos que las identifican: <sup>24</sup>

I	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ La teoría del capital humano.</li><li>▪ La teoría de la funcionalidad técnica de la educación.</li></ul>
II	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Teoría de la fila.</li><li>▪ Teoría del credencialismo.</li><li>▪ Teoría del bien posicional.</li></ul>
III	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Teoría del mercado dual del trabajo y de la segmentación del mercado.</li></ul>
IV	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Teoría de la construcción social del mercado de trabajo.</li></ul>

### I. Teoría del Capital Humano y de la Funcionalidad Técnica de la Educación

La Teoría del Capital Humano, no sólo es la de desarrollo más temprano en el tiempo, sino que puede ser considerada una de las de mayor influencia en el desarrollo en la investigación sobre la educación y el empleo hasta la actualidad. <sup>25</sup>

El origen de la teoría moderna del capital humano se remonta a la década de 1950, en medio de la preocupación creciente por el problema del crecimiento económico y sus determinantes, uno de los cuales era la mejora de la calidad de la mano de obra. <sup>26</sup>

<sup>24</sup> Valle Flores Ma. De los Ángeles. "La relación educación y trabajo en la investigación educativa en México: algunas perspectivas teóricas." Ponencia presentada en el Coloquio 30 Aniversario De Perfiles Educativos: La Difusión de la Investigación Educativa. IISUE – UNAM. México, 2 y 3 septiembre de 2009.

<sup>25</sup> Barrón, Concepción; Chehaybar y Kuri, Edith; Morán, Porfirio; Pérez, Graciela; Ruiz, Estela y Ángeles, Valle "***Currículum, formación y vinculación en la educación superior: tres ejes de investigación educativa***". Revista Digital Universitaria [en línea]. 1 de febrero 2010, Vol. 11, No.2 [Consultada: 18 de marzo de 2010]. Disponible en Internet: <<http://www.revista.unam.mx/vol.11/num2/art21/int21.htm>>

<sup>26</sup> Toharia Luis. (Compilador) *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universitaria de Textos, Madrid, 1983, p.15

Si bien la teoría ya se venía manejando con anterioridad, fue dada a conocer organizadamente por los economistas norteamericanos Theodore W. Schultz y Gary S. Becker. El primero sostuvo, que además de considerar como factores de producción el capital y el trabajo, debía de tenerse en cuenta la educación en cuanto factor adicional que hacía variar la productividad.<sup>27</sup>

El primero, T.W. Schultz definió al capital humano en estos términos:

*“El capital humano incluye componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares que afectan la capacidad individual para realizar el trabajo productivo; los gastos introducidos para mejorar estas capacidades aumentan también el valor de la productividad del trabajo y producirán un tipo de rendimiento positivo”*<sup>28</sup>

La obra del premio Nobel Gary S. Becker, aparecida en 1964, terminó de acreditar y extender esta teoría.<sup>29</sup> Becker en su libro “El capital humano: Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación”, menciona:

*“Algunas actividades inciden fundamentalmente sobre el bienestar futuro; el impacto principal de otras tiene lugar en el presente. Algunas repercuten en la renta monetaria y otras en la psíquica, esto es, en el consumo. El navegar incide primordialmente sobre el consumo, la formación en el trabajo sobre la renta monetaria, y una educación universitaria quizá sobre ambos. Estos efectos pueden operar bien a través de recursos físicos o de recursos humanos. Las actividades que repercuten sobre las rentas monetaria y psíquica futuras a través del incremento de los recursos incorporados a los individuos se les denomina inversiones en capital humano. [...] Las múltiples formas que pueden adquirir esas inversiones incluyen la escolarización, la formación en el puesto de trabajo, los cuidados médicos, las migraciones y la búsqueda de información sobre precios y rentas..”*<sup>30</sup>

Esta teoría plantea que la educación juega un papel central en la productividad y el desarrollo económico y radica en la explicación de las diferencias de ingreso para: en tanto que es un medio para acrecentar las habilidades y destrezas necesarias para el trabajo. Es decir que para

---

<sup>27</sup> Taberner Guasp José. Sociología de la educación. El sistema educativo en sociedades modernas. Funciones, cambios y conflictos. 3ª. Edición, Tecnos, Madrid, 2003, p.238

<sup>28</sup> Schultz T.W. Investment in Human Capital, Free Press, New Cork. Traducción castellana: “La inversión en Capital humano”, Tecnos, Madrid, 1972, p.22

<sup>29</sup> Taberner Guasp José., Op. cit. p.238

<sup>30</sup> Becker, Gary Stanley, *El capital humano: Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación.* tr. Marta Casares y José Vergara, Traducción de: human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education, Madrid, Alianza, 1983, p. 21

esta teoría la relación que se establece entre la educación y el empleo se expresa ya sea lineal o mecánica.<sup>31</sup>

Algunos de los supuestos básicos de ésta teoría tienen que ver con la idea de que los trabajadores acuden al mercado de trabajo con diferentes calificaciones, unas referidas a capacidades innatas y otras destrezas y conocimientos útiles --- con un valor en el mercado --- resultantes de dinero, tiempo y esfuerzo dedicados a su adquisición. Esta sería precisamente una inversión en “capital humano”.<sup>32</sup>

La diferencia salarial es explicada por las distintas inversiones en dicho capital en tanto se supone que el conocimiento genera mayor productividad y que a mayor productividad corresponde una más alta retribución.

Se concibe a la inversión en capital humano como una decisión individual, intencional y premeditada en donde se estaría sacrificando la renta que se obtendría si se estuviera trabajando a cambio de una renta cumplida que tendría que ser necesariamente mayor para completar la inversión realizada.<sup>33</sup>

Desde la perspectiva de la **teoría de la funcionalidad técnica de la educación**, que es un derivado directo de los supuestos de la Teoría del Capital humano, en la sociedad industrial los requisitos de capacitación del empleo aumentan de manera constante debido al cambio tecnológico. Por lo anterior, el entrenamiento necesario para obtener los empleos que requieren alta capacitación, se obtiene en la educación formal.<sup>34</sup>

Durante los años sesenta se pusieron en práctica a nivel mundial una serie de políticas de financiamiento y expansión educativa, que permitieron mediante la planeación educativa dirigir más eficazmente las cuestiones en la educación y establecer relaciones más directas con el mundo del trabajo, dando origen a lo que se conoce como el enfoque de la funcionalidad técnica de la educación. Esta teoría confiere al entrenamiento un papel central como medio para satisfacer las cambiantes demandas del sistema ocupacional de tipos particulares, donde marca precisamente los procesos de industrialización.<sup>35</sup>

---

<sup>31</sup> Barrón, Concepción. *et al.*, *Loc. cit.*

<sup>32</sup> Ídem.

<sup>33</sup> Valle Flores Ma. De los Ángeles. “La relación educación y trabajo en la investigación educativa en México: algunas perspectivas teóricas.” Ponencia presentada en el Coloquio 30 Aniversario De Perfiles Educativos: La Difusión de la Investigación Educativa. IISUE – UNAM. México, 2 y 3 septiembre de 2009.

<sup>34</sup> Barrón Concepción; *et al.* *Loc. cit.*

<sup>35</sup> Valle Flores Ma. De los Ángeles. *Loc. cit.*

Dos son sus premisas básicas, la primera, que en la sociedad industrial los requisitos de capacitación y empleo aumentan de manera constante debido al cambio tecnológico; la segunda, que el entrenamiento tanto de capacidades específicas como generales para obtener los empleos que requieren de alta calificación se obtienen en la educación formal.<sup>36</sup>

Desde esa perspectiva se planteó la idea de que una adecuada vinculación cuantitativa y cualitativa, entre los egresados del sistema educativo y la estructura ocupacional y la demanda de estos recursos evitarían el déficit de recursos humanos que afecta el crecimiento económico.

El soporte que sustenta a las teorías de la funcionalidad técnica y la teoría del capital humano, conserva la mecanicidad y linealidad entre educación y trabajo. Éste fue el caldo de cultivo para el desarrollo de interpretaciones teóricas emergentes que ayudaron a investigaciones que demostraban, por ejemplo, escasos niveles de correlación entre la educación y la productividad, y ocupaciones bien definidas; así como una amplia gama de niveles de educación dentro de una sola ocupación aunque con una baja variación en ingresos. Estudios que evidenciaron que la relación entre educación el empleo y los ingresos era más compleja de lo que se había venido planteando, al documentar que la explicación de la búsqueda de un trabajo acorde al nivel educativo en relación y en las relaciones entre educación e ingreso, no sólo formaban parte activa la educación sino que intervenían otros factores como la edad, el sexo, la raza, la condición, social, las relaciones familiares, etc. Se llegó incluso a establecer la importancia de factores tales como el nivel de la escolaridad y ocupación de los padres, la condición socioeconómica en la explicación de lo educativo de sus hijos, así como que la productividad era más un atributo de los empleos que de las personas.<sup>37</sup>

Los siguientes tres bloques de teorías constituyen perspectivas teóricas a alternativas a la teoría del capital humano, algunas de las cuales han alimentado investigaciones cuyas resultados han contribuido de mayor a menor medida la debilidad del supuesto de una correlación mecánica y lineal entre la educación y el empleo; entre la educación y los ingresos; y entre la educación y la productividad.

---

<sup>36</sup> BARRÓN, Concepción; Chehaybar y Kuri, Edith; Morán, Porfirio; Pérez, Graciela; Ruiz, Estela y Ángeles, Valle "Currículum, formación y vinculación en la educación superior: tres ejes de investigación educativa". Revista Digital Universitaria [en línea]. 1 de febrero 2010, Vol. 11, No.2 [Consultada: 18 de marzo de 2010]. Disponible en Internet: <<http://www.revista.unam.mx/vol.11/num2/art21/int21.htm>>

<sup>37</sup> Valle Flores Ma. De los Ángeles. "La relación educación y trabajo en la investigación educativa en México: algunas perspectivas teóricas." Ponencia presentada en el Coloquio 30 Aniversario De Perfiles Educativos: La Difusión de la Investigación Educativa. IISUE – UNAM. México, 2 y 3 septiembre de 2009.

## **II. Teoría de la fila, Teoría del credencialismo y Teoría del bien posicional.**

Las denominadas interpretaciones emergentes conforman un segundo grupo entre las que se encuentran: la teoría de la fila, la teoría del credencialismo, la teoría del bien posicional, con todo y sus matices y diferencias en torno a estas tres teorías podemos identificar un elemento de permisividad y exclusividad : comparten la idea de que la educación hace posible – como criterio de selección- la asignación a diferentes clases de empleos. (Carnoy, 1982; Dore, 1983; Lyons, 1982).<sup>38</sup>

Ejemplo de ello, lo encontramos en la originalmente expuesta por Arrow la teoría del credencialismo parte de suponer que los empresarios no saben cuál es la productividad de los trabajadores cuando realizan un proceso de selección. Por este motivo utilizan el nivel educativo de los candidatos como mecanismo para identificar a los trabajadores con mayor productividad.<sup>39</sup>

## **III. Teoría del mercado dual del trabajo y la teoría de la segmentación del mercado.**

La Teoría de los Mercados Segmentados, parte del reconocimiento de que no existe un único mercado laboral, donde todas las personas compiten por un puesto de trabajo y todas las empresas tratan de cubrir sus necesidades laborales.<sup>40</sup>

El planteamiento central de la teoría es que el mercado de trabajo aparece estructuralmente dividido en varios mercados de trabajo altamente desiguales y segmentados entre sí, cada uno estrechamente asociado con ciertas ocupaciones que conforman los grandes niveles en los que se encuentra dividida la estructura ocupacional jerárquica; nivel de concepción y gestión de la producción (trabajo intelectual), nivel técnico administrativo, y nivel de ejecución de la producción (trabajo manual).<sup>41</sup>

Estos niveles ocupacionales están altamente diferenciados entre sí en términos de salarios, prestaciones sociales, condiciones de trabajo, grado de autonomía y responsabilidad laboral, y

---

<sup>38</sup> BARRÓN, Concepción; Chehaybar y Kuri, Edith; Morán, Porfirio; Pérez, Graciela; Ruiz, Estela y Ángeles, Valle. *Loc. cit*

<sup>39</sup> Montalvo José García. “Cambio tecnológico, mercado de trabajo y educación” en *Instituciones, sociedad del conocimiento y mundo del trabajo*, Valenti Giovanna, et al (Coord), Flacso:Plaza y Valdes, México, 2008, pp.162-163

<sup>40</sup> Recio Alberto. “Educación y segmentación Laboral” en *Perspectivas económicas de la educación* ,Javier Ventura Blanco (Coord) Ediciones Uiversitat Barcelona, España, 1999, p.208

<sup>41</sup> Gómez Campo,Víctor Manuel; Munguía Espitia, Jorge “Educación y Estructura Económica: Marco Teórico y Estado del Arte de la Investigación en México en *Planeación Académica*, UNAM- Porrúa, México, 1988, p.133

requisitos educativos y ascriptivos (edad, sexo, etnia...) exigidos para el empleo en cada nivel.<sup>42</sup>

La teoría del mercado dual del trabajo de Michael Piore divide el mercado de trabajo en sector primario, con sus estratos inferior y superior, y el sector secundario. Cada uno de estos segmentos se caracteriza tanto por elementos relacionados con la demanda de trabajo (tecnología) como por elementos relacionados con la oferta (subculturas de clase).<sup>43</sup>

Estas dos perspectivas se identifican porque comparten la idea de que la productividad y los salarios son una atribución de los puestos de trabajo y no de las personas o de las características particulares del capital humano.<sup>44</sup>

#### **IV. Teoría de la construcción social del mercado de trabajo.**

En el cuarto bloque ubicamos relativamente más reciente, la teoría de la construcción social del mercado de trabajo, para esta teoría la compleja relación entre educación y empleo esta atravesada por relaciones diversas, en tanto que la relación entre ambos factores no es estricta, ni lineal; ni se resuelve con factores únicamente técnicos, tampoco debe ser reducida a una relación de mercado,

Este planteamiento se asienta en una serie de supuestos, entre los que podemos distinguir los siguientes:

- Se recurre a la noción de relación social para definir al empleo, éste resulta de una interacción entre actores diversos, entre los que se encuentran los que ofrecen y los que demandan empleo.
- Las estrategias de acceso al mercado no están exentas de racionalidad pero distan de expresar comportamientos estrictamente instrumentales.

---

<sup>42</sup> *Ídem*

<sup>43</sup> Toharia Luis. (Compilador) *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universitaria de Textos, Madrid, 1983, p.24

<sup>44</sup> BARRÓN, Concepción; Chehaybar y Kuri, Edith; Morán, Porfirio; Pérez, Graciela; Ruiz, Estela y Ángeles, Valle "Curriculum, formación y vinculación en la educación superior: tres ejes de investigación educativa". Revista Digital Universitaria [en línea]. 1 de febrero 2010, Vol. 11, No.2 [Consultada: 18 de marzo de 2010]. Disponible en Internet: <<http://www.revista.unam.mx/vol.11/num2/art21/int21.htm>>

- Los mercados de trabajo y su dinámica son un resultado conjunto de estrategias de individuos socialmente definidos, en cuyas estrategias de acceso al mercado de trabajo intervienen mediaciones diversas: edad, sexo, origen étnico y formación.

- Se reconoce que la formación, puede jugar un papel estratégico para regular el acceso a los empleos, el desarrollo de las carreras profesionales y las remuneraciones, sobre todo al constituirse como una barrera para el acceso a aquellos con menor escolaridad, si bien dista de jugar un papel mecánico y lineal en el empleo.<sup>45</sup>

Desde la perspectiva de la idea marxista del mercado, fuente original de la teoría de la construcción social del mercado de trabajo, éste no puede analizarse como cualquier otro mercado en el que se intercambian cosas o mercancías y no relaciones entre personas. Para algunos autores la fuerza de trabajo no es separar del trabajador sus atributos personales incluida su conciencia pues son tan valiosos como sus calificaciones. Desde esta perspectiva teórica, el mercado de trabajo es una construcción social con orden, reglas, normas, instituciones, de las que nace una relación social que resulta del compromiso, de la cooperación. En este sentido los actores, las empresas, los trabajadores, el propio Estado, elaboran estrategias y movilizan recursos en función de los límites de maniobra que la incertidumbre del mercado les permite.<sup>46</sup>

Si bien desde esta perspectiva la formación dista de jugar un papel lineal y mecánico en relación al empleo, se plantea que puede jugar un lugar estratégico para regular el acceso a los empleos, el desarrollo de las carreras profesionales y la remuneración; básicamente, porque la escolaridad, la formación, en los hechos puede actuar como una barrera que impide el acceso a ciertas ocupaciones a aquellos con menores niveles educativos.<sup>47</sup>

#### *Los intentos de renovación teórica.*

Algunos autores como Emilio Tenti Fanfani han enfatizado el carácter de campo de pugna social del ámbito educativo, en el que los diversos sectores y actores ejercen sus demandas y procuran obtener respuestas a sus aspiraciones particulares. Se traslada una buena parte del

---

<sup>45</sup> Michon y Segrestan, 1993; De La Garza, 2003 citado en BARRÓN, Concepción; Chehaybar y Kuri, Edith; Morán, Porfirio; Pérez, Graciela; Ruiz, Estela y Ángeles, Valle "Currículum, formación y vinculación en la educación superior: tres ejes de investigación educativa". Revista Digital Universitaria [en línea]. 1 de febrero 2010, Vol. 11, No.2 [Consultada: 18 de marzo de 2010]. Disponible en Internet: <<http://www.revista.unam.mx/vol.11/num2/art21/int21.htm>>

<sup>46</sup> Dubar citado en Valle Flores Ma. De los Ángeles. *Loc. cit.*

<sup>47</sup> Idem

problema de la desigual evolución de ambos mercados, al ámbito del empleo, ya que se trata de definir mecanismos eficaces para la generación de nuevos puestos de trabajo, y en segundo lugar, asumidas las profundas diferencias internas en el mercado de trabajo y las significativas dificultades para la planificación lineal y “perfecta” se requiere reenfocar la planificación del vínculo entre educación y empleo de manera sectorial y asumiendo deliberadamente la “incertidumbre”, planteándose una “educación para la incertidumbre”.<sup>48</sup>

Autores como Juan Carlos Tedesco, ponen acento en el mejoramiento de la calidad de la educación, enfatizando la necesidad de evaluar adecuadamente el fracaso escolar y procurando la superación de las limitaciones verificadas. Del mismo modo, se afirma la necesidad de respuestas específicas para los diferentes sectores, como por ejemplo el medio rural o el sector informal.<sup>49</sup>

Tedesco ya habla incluso de la redefinición de la relación educación - mercado de trabajo argumentado que la correspondencia entre las capacidades requeridas para el desempeño ciudadano y para el desempeño productivo abre nuevas perspectivas al papel de la educación en el desarrollo social. De tal forma, se estaría ante la posibilidad de superar la dicotomía tradicional que existía entre los ideales educativos y las exigencias reales para la producción. Así, los ideales educativos perderían de esta manera su carácter abstracto y el trabajo productivo asumiría características plenamente humanas.

Sin embargo, Tedesco reconoce que la realidad social es más compleja. Y apunta que el funcionamiento de las empresas no se basa únicamente en el proceso técnico de producción sino en las exigencias sociales y económicas de la conquista de mercados, la maximización de beneficios y su apropiación. En este sentido, las nuevas modalidades de producción deben analizarse no solo desde el punto de vista técnico sino en el marco más global del mercado de trabajo y de las relaciones sociales.<sup>50</sup>

Perspectiva como las de Tedesco, nos conducen para dejar claro que la relación educación y empleo no puede ser generalizante ni totalizante, además de que las condiciones económicas, sociales y culturales al no ser estáticas, ocasionan que la relación educación y empleo se modifique y adquiere distintos matices a través del tiempo.

---

<sup>48</sup>Dabezies, B. Op. cit. pp. 26- 28

<sup>49</sup>Dabezies, B. Op. cit. p. 28

<sup>50</sup>Tedesco, Juan Carlos. *El nuevo pacto educativo. Educación, competitividad y ciudadanía.*, Santillana. Buenos Aires. 2007. pp.58- 59

Cómo podría entonces hoy vislumbrarse dicha relación. Así ubicamos a María de Ibarrola, quien se ha interesado a estudiar dicha cuestión, tomando en consideración las características actuales del mercado de trabajo y subrayando la heterogeneidad de la educación y del mercado de trabajo.

### **Las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo en la actualidad.**

Las relaciones entre educación y trabajo no pueden seguirse enfocando como lineales, simples o unívocas: de causa a efecto, de ajuste, de funcionalidad o disfuncionalidad entre dos “variables” fácilmente conceptualizadas y relativamente estables. Es necesario transformar esta visión y aplicarla, tanto a los enfoques “optimistas” de los años cincuenta y sesenta como a los “pesimistas” de los años setenta.<sup>51</sup>

Los primeros sustentan las nociones de que la educación, en abstracto (léase escolaridad), promovía el desarrollo económico, la mejoría en los ingresos y la movilidad ocupacional. Los segundos analizan la cara opuesta de esa relación; conocen de una escolaridad distribuida de manera desigual entre la población y, además, devaluada frente a un mercado de trabajo reducido. De hecho, la mayoría de los resultados encontrados conforme a los dos enfoques – que en apariencia son antagónicos– tiene una validez relativa, la que opera dentro de límites espaciales y temporales precisos. El alcance, sentido y significado de esos distintos resultados se transforman al reconocer que son piezas de un rompecabezas más complejo.<sup>52</sup>

Las relaciones entre la educación y el trabajo se perciben cada vez más como relaciones constantemente matizadas por mediaciones individuales e institucionales, temporales y espaciales, coyunturales y estructurales, que las hacen ser:

- Complejas y plurales. Cada polo de la relación está atravesado por la heterogeneidad social, política, cultural y económica que caracteriza a las sociedades latinoamericanas. En cada uno de ellos se constituyen sujetos sociales diferentes, que actúan con fuerza, sentido, orientación, lógica y dinámicas distintos entre sí y dentro de la sociedad más amplia.

---

<sup>51</sup> De Ibarrola, María. *Formación escolar para el trabajo: posibilidades y límites. Experiencias y enseñanzas del caso mexicano*. Cinterfor, Montevideo, 2006, p.23

<sup>52</sup> *Idem*

- Multidimensionales. No son relaciones que se den aisladas o al margen del complejo de interacciones sociales. No son fácilmente separables de otros procesos individuales o institucionales que engarzan lo educativo o lo laboral dentro de lógicas distintas en cada caso, dándoles jerarquías diferentes.
- Interactivas. Se dan en los dos sentidos, de lo educativo a lo laboral y viceversa; aunque en un mismo momento las interacciones pueden influir de manera desigual en uno u otro polo de la relación.
- Cambiantes. La acción de los distintos sujetos que interactúan en ellas abarca escalas espaciales y temporales de distinta magnitud. No es lo mismo la movilidad intergeneracional que la transformación de una estructura laboral, como tampoco es lo mismo la creación de una institución de capacitación profesional que la consolidación histórica de una profesión, ocupación o sector de la economía. Los efectos de estas relaciones son inconstantes en tiempo y espacio.
- Contradictorias. Generan su propio agotamiento y por ende su transformación. En ocasiones son perversas, es decir, producen efectos no previstos, desnaturalizados, que no conducen a una nueva síntesis.
- Históricas. La manera como se desarrollan en un momento dado, afecta necesariamente el desarrollo posterior.<sup>53</sup>

### **La heterogeneidad de la educación.**

En el contexto de la heterogeneidad social, política, económica y cultural de América Latina, ampliamente demostrada, el término “educación” engloba una realidad social también heterogénea en la que interactúan procesos y situaciones educativos muy diferentes y desiguales.

Para entender y aclarar todo aquello que implica este polo de la relación educación-trabajo, el concepto que parece estar resultando más explicativo es el de **institución**. Al usarlo se procura respetar la noción de que las instituciones son procesos históricos y culturales, cuya unidad

---

<sup>53</sup> De Ibarrola, María. *Formación escolar para el trabajo: posibilidades y límites. Experiencias y enseñanzas del caso mexicano*. Cinterfor, Montevideo, 2006, pp.23-25

interior no está dada sino que se construye; que están permeadas por infinidad de relaciones con otras esferas sociales, y que las forman sujetos que disputan constantemente lo instituido y lo instituyente.<sup>54</sup>

El concepto de institución no sólo permite identificar en su conjunto y en su dinámica las diferencias sustanciales entre distintos tipos de educación que operan en una sociedad sino que adelanta la comprensión de la llamada “caja negra” de la relación educación-trabajo.

Los matices que el polo “educación” impone a la relación entre esta última y el trabajo, tienen que ver entonces con la naturaleza, historia, estructuras, finalidades y objetos de diferentes instituciones sociales, movilizadas por sujetos concretos, que intervienen directa o indirectamente, explícita o tácitamente, en la educación de los grupos sociales.<sup>55</sup>

### *Principales instituciones educativas “para” el trabajo*

En el caso de la educación para el trabajo, es posible identificar tres tipos de instituciones educativas:

1. Institución Escolar.
2. Sistemas De Formación Profesional.<sup>56</sup>
3. Grupos De Educación Popular.<sup>57</sup>

Para esta investigación, es el primer tipo de institución el que nos conviene detenernos a analizarlo con mayor profundidad.

La *institución escolar*, que puede ser pública (respaldada por el Estado y más precisamente por los gobiernos de los países latinoamericanos) y privada (respaldada por diferentes grupos no gubernamentales). Las características específicas de esta institución educativa se pueden resumir de la siguiente manera:

- El crecimiento que ha ido teniendo en los países de la Región, a lo largo de una historia sostenida por más de un siglo en algunos casos, con la finalidad de lograr una cobertura total entre la población.

---

<sup>54</sup> De Ibarrola. *Op. cit.* p.25

<sup>55</sup> *Ibidem* p.26

<sup>56</sup> Estas instituciones operan de manera semiindependiente de la organización jerárquica y gradual del sistema escolar, y se orientan a una formación especializada que depende de percepciones concretas sobre requisitos de ocupaciones, profesiones, puestos laborales o tareas, para industrias o sectores económicos específicos.

<sup>57</sup> Se caracterizan por ser organismos no gubernamentales (ONG), pero, además, se diferencian de la escuela privada –que también puede estar respaldada por grupos no gubernamentales– por su naturaleza y objetivos. Una buena parte de su actividad surge para contrarrestar las deficiencias del sistema escolar formal, no sólo en función de la cobertura sino también de su sentido y significación para muchos grupos sociales.

Este crecimiento está dinamizado, desde el punto de vista de la oferta de escolaridad, como un medio de conformación de las identidades nacionales y consolidación de los Estados; y desde el punto de vista de la demanda, como un medio de mejoría social, económica y cultural.

Los principales resultados de la acción educativa en América Latina reportan una penetración cada vez más amplia de esta institución en todos los grupos de población y un crecimiento constante de la “cobertura”.

- Complicación creciente de su organización general jerárquica y gradual. Multiplicidad de instituciones, niveles, modalidades, áreas de conocimiento. Interesa resaltar el énfasis creciente de una escolaridad, tanto pública como privada, orientada a la capacitación, la formación para el trabajo, la formación técnica y la formación profesional, de 1960 a la fecha. El discurso educativo gubernamental y el empresarial tienden a centrar en este tipo de acciones escolares la posibilidad de generar el desarrollo económico anteriormente atribuido a la escolaridad en general.
- La manera como incorpora la formación para el trabajo dentro de su organización jerárquica y gradual. En términos muy generales, esta estructura del sistema escolar responde a una visión jerárquica y piramidal del trabajo, conforme a la cual la formación que se acumula en los distintos grados escolares correspondería a las posiciones de autoridad y decisión en el trabajo. Lo anterior implica también una organización igualmente jerárquica y gradual del conocimiento que se procesa en ella.
- Los aspectos anteriores generan desigualdades culturales importantes según el acceso que tengan los diferentes grupos sociales, e individuos en particular, a los diferentes grados y niveles del sistema escolar. A pesar del crecimiento de la cobertura, las desigualdades escolares se siguen correlacionando claramente (aunque no de manera absoluta) con las desigualdades sociales, económicas, políticas, geográficas, de sexo, etc., que afectan a la población latinoamericana.
- La manera de concebir y organizar el conocimiento que se procesa en ella. Se descubren aquí cuatro características importantes: a) el conocimiento se dosifica de manera reglamentaria dentro del tiempo y el espacio escolares; b) se basa preferentemente en la organización de las disciplinas académicas; c) se considera a la escuela depositaria de aquellos saberes y conocimientos que supuestamente debe compartir toda la población de un país y que ella debe

transmitir; y d) está implícita, además, una organización jerárquica y gradual de estos conocimientos.

- Íntimamente relacionado con el punto anterior, está su capacidad de documentar públicamente, legitimar y certificar el tipo de conocimiento que se procesa en ella. Lo anterior se realiza a través de un proceso continuo y eslabonado de documentación de la vida del individuo, y de cada uno de los momentos escolares en los que los planes y programas dividen su recorrido por los diferentes niveles del sistema escolar. Esta capacidad tiene una fuerza cultural (y económica) muy grande para diferenciar a la población que alcanza certificados, de la que no los alcanza; provoca diferencias según el tipo y nivel del certificado alcanzado.

- A pesar de su aparente unidad macrosocial como institución, en la escuela pública se genera una compleja y heterogénea organización social: fuerzas políticas y sociales en juego que disputan por una serie de intereses internos, desde la orientación del proyecto educativo en juego y el contenido de los planes de estudio hasta el control sobre las plazas laborales y el equipamiento, o sobre las industrias que encuentran en la escuela su principal consumidor.<sup>58</sup>

Después de enunciar todas las características anteriores, puede entenderse que en las sociedades latinoamericanas la escuela como institución educativa sea la de mayor relevancia y al mismo tiempo sea la más importante mediación entre la educación y el trabajo.

Por consiguiente, se pensaron en estrategias o métodos de planeamiento educativo que tuvieran como objetivo central lograr la adecuación entre oferta educativa (cantidad, calidad y oportunidad del producto del sistema educativo) y el desarrollo económico del país.

Una de las estrategias más importantes fue la incorporación de programas de formación profesional en el sistema educativo. Antes de hacer mención a dichos programas, tenemos que empezar a hablar de la formación profesional.

### **Formación Profesional.**

La Organización Internacional para el Trabajo (OIT), define a la formación profesional como el “conjunto de actividades destinadas a proporcionar los conocimientos teóricos y prácticos y la capacidad que se requiere para ejercer una ocupación o diversas funciones con competencia y eficacia profesionales. Pueden corresponder a diferentes modalidades: formación inicial,

---

<sup>58</sup> De Ibarrola. *Op. cit.* pp. 26-29

actualización de conocimientos, formación específicamente adaptada a un puesto de trabajo, etc. La formación profesional puede también comprender disciplinas de educación general.”<sup>59</sup>

Más allá del concepto, vale la pena reflexionar que, la formación profesional enfrenta lo que Emilio Tenti Fanfani define como la crisis de un modelo profesional en Occidente, algunos elementos que señala para comprender la crisis son:

Primero, las profesiones ya no constituyen una cuestión individual, es decir, no se expresan en la clásica forma de las profesiones “liberales”. Como lo advirtió Max Weber, los servicios que el profesional presta están cada vez más mediados por la “organización o corporación prestadora de servicios”. Como resultado de esta evolución en el contexto laboral del profesional, ya no es el cliente el que paga directamente los “honorarios” al profesional, sino la corporación que lo emplea. En segundo lugar, el acelerado desarrollo de los conocimientos científicos y tecnológicos hace que la capacidad de las profesiones para aprender “todo lo que hay que saber” en un campo determinado disminuya progresivamente. En consecuencia, la dependencia de cada profesional respecto de otros especialistas, aun de campos profesionales diferentes, es cada vez mayor.

Por último, las sociedades contemporáneas ven surgir cada vez nuevos problemas que entrañan una transformación en el orden de los valores y las necesidades que deben ser atendidas por los profesionales.<sup>60</sup>

En suma, la corporativización del ejercicio profesional, el desarrollo científico y tecnológico acelerado y el surgimiento de nuevas necesidades sociales ponen en crisis el patrón tradicional que organiza tanto la práctica profesional como los sistemas de formación de profesionales. Lo que nos hace pensar que el profesional del futuro deberá poseer un conjunto diferente, tanto de conocimientos y habilidades, como de actitudes y autoimagen.<sup>61</sup>

Así tenemos, que en algunos países, la formación técnica y profesional ha dado impulso a un extraordinario crecimiento económico; en cambio en otros, no ha estado a la altura de las expectativas. La globalización exhorta a los gobiernos a renovar su interés en este campo de la educación que aún se percibe como de segunda categoría.<sup>62</sup>

---

<sup>59</sup> OIT. *Formación Profesional. Glosario de términos escogidos*. Alfaomega, 1995, México, p.39.

<sup>60</sup> Tenti Fanfani Emilio, Víctor M. Gómez Campo. *Universidad y Profesiones. Crisis y Alternativas*, Miño y Dávila, Argentina, 1989,, p. 41

<sup>61</sup> *Idem.*, p. 42

<sup>62</sup> UNESCO- Boletín Educación Hoy. No.13. Abril-Junio 2005. p. 4. Disponible en <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139459s.pdf>. Fecha de consulta 1 de Octubre de 2008.

Es cierto, la formación de recursos humanos es uno de los principales temas en los debates acerca de la reorganización económica a nivel mundial y de la competitividad de un país en el ámbito internacional. No es raro entonces, que los Organismos Internacionales cobren un papel importante que va desde la definición hasta la orientación de la formación profesional y educación técnica que se debe impartir en los países a nivel mundial. Es más, de la educación en general.

Desde hace varios años, por lo menos, desde el Informe Faure<sup>63</sup> publicado por la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), en 1972 existía una conciencia generalizada de la importancia creciente de la incorporación del conocimiento científico a la educación tradicional, así como de la promoción de la educación tecnológica.

En el año de 1996 el Informe Delors preparado para la UNESCO denominado “La Educación encierra un tesoro” incluyó muchas recomendaciones de documentos anteriores entre ellas, la necesidad del aprendizaje continuo a lo largo de la vida. Además criticó, en opinión de Pablo Latapí, “las visiones funcionalistas e instrumentales de la educación que la reducen a capacitar individuos para las actividades productivas”.<sup>64</sup>

El Informe *Delors* considera que son cuatro los pilares fundamentales de la educación para el siglo XXI:

**Aprender a conocer**, lo cual implica combinar una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Esto supone, además, aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

**Aprender a hacer**, a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino también una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones, así como a trabajar en equipo. Igualmente incluye el aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, sea de forma espontánea a causa del contexto social o nacional, o bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia.

**Aprender a vivir** juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia -realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos - respetando los valores de pluralismo, la comprensión mutua y paz.

---

<sup>63</sup> Edgar Faure. *Aprender a Ser*. Alianza Editorial – UNESCO, 1972. (En español existen por lo menos 13 ediciones)

<sup>64</sup> Latapí Pablo, “El Informe Delors” en Proceso núms. 1022 y 1023 del 3 y 10 de junio de 1996.

**Aprender a ser** para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de actuar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal fin, no se debe menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido ético, capacidades físicas, aptitud para comunicar.<sup>65</sup>

Ahora, aterrizaremos esta perspectiva a la enseñanza técnica y profesional presentando un breve recorrido de cómo fue concebida, sin olvidar que pretende enmarcarse a lo planteado anteriormente.

La UNESCO en 1989, en la Convención sobre la enseñanza técnica y profesional en su Artículo I señala:

- a) a los efectos de la presente Convención, la "enseñanza técnica y profesional" se refiere a todas las formas y niveles del proceso de educación que incluye, además de los conocimientos generales, el estudio de las técnicas y de las disciplinas afines, la adquisición de habilidades prácticas, de conocimientos prácticos y de actitudes, y la comprensión de los diferentes oficios en los diversos sectores de la vida económica y social,<sup>66</sup>

El Segundo Congreso Mundial Internacional de la Educación, reunido en Washington en julio de 1998 definió a la educación técnica y la formación profesional como: "Los distintos tipos de formación y enseñanza dirigidas a preparar para una profesión, eventualmente para profesiones conexas en un sector profesional determinado"<sup>67</sup>

Pese a que la definición no varía mucho a las ya expuestas, habrá que señalar que como parte de los resolutivos de dicho Congreso, se le otorgó a la educación técnica y la formación profesional un papel clave en la lucha por la igualdad de oportunidades, en el remedio del fracaso escolar y en la participación en el desarrollo cultural, económico y social.

El mencionar algunos puntos que dicta la resolución nos permite identificar características de la educación y técnica y formación profesional que se propugna a nivel internacional en la actualidad:

---

<sup>65</sup> Delors Jacques. *La Educación Encierra un Tesoro*, UNESCO, París, 1996. p.34

<sup>66</sup> UNESCO. Convención sobre la enseñanza técnica y profesional aprobada por la Conferencia General en su 25a. Reunión París, 10 noviembre de 1989.

<sup>67</sup> Oficina de la Internacional de la Educación para América Latina (IEAL). Resolución Sobre La Educación Técnica Y La Formación Profesional. Washington D.C 25 al 29 de julio de 1998. disponible en [http://www.ei-ie.org/worldcongress2004/docs/WC02Res\\_VocationalEducation\\_s.pdf](http://www.ei-ie.org/worldcongress2004/docs/WC02Res_VocationalEducation_s.pdf). Fecha de consulta 1 de Octubre de 2008.

- La necesidad de desarrollar sistemas de educación técnica y formación profesional, basados en las tradiciones nacionales de cada país y en la estructura actual del sistema educativo e incluir la negociación entre las partes sociales;

- Durante los últimos años se ha llevado a cabo un notable desarrollo y un avance dinámico de las nuevas tecnologías. Por consiguiente, la capacidad para resolver problemas, la aptitud para alcanzar un alto nivel de pensamiento, la capacidad de recoger y analizar información, las habilidades organizativas y de planificación, la capacidad de trabajar en equipo, las posibilidades de comunicación, el uso práctico de las matemáticas, la ciencia y la tecnología se consideran fundamentales para los trabajadores inmersos en el ámbito laboral moderno. La formación inicial con finalidad profesional debe articular, la enseñanza tecnológica y general, de manera coherente y equilibrada en torno a la enseñanza profesional teórica y práctica;<sup>68</sup>

- Los sistemas de educación pública han puesto en pie mecanismos de formación establecidos a partir de un contenido profesional o tecnológico certificado. El conjunto de dichos mecanismos iniciales, sean estos generales, tecnológicos o profesionales, deben estar mejor articulados entre sí, gracias entre otras cosas a canales que constituyan un sistema educativo que ofrezca a los jóvenes orientaciones diversificadas, permitiéndoles alcanzar niveles de formación y calificación mayores, apropiados a sus capacidades y a su elección sin reemplazar ningún servicio de orientación;<sup>69</sup>

- La educación técnica y la formación profesional no tienen solo el objetivo de preparar a todos los jóvenes para el empleo. Como los otros tipos de enseñanza, deben contribuir también a la preparación de los jóvenes de ambos sexos para la vida ciudadana, su desarrollo cultural y político y su vida privada. Esto exige programas que los ayuden a desarrollar valores democráticos, una conciencia medioambiental, y comprensión hacia la diversidad cultural;<sup>70</sup>

- La educación técnica y la formación profesional deben permitir a toda la juventud conseguir una calificación reconocida que les ofrecerá oportunidades reales en el mundo laboral. Es necesario tomar medidas para garantizar la calidad y el reconocimiento pleno de exámenes y diplomas otorgados en la educación técnica y profesional. Este reconocimiento es

---

<sup>68</sup> Esta concepción será retomada en los planes de estudios en lo que se denomina “competencias genéricas”.

<sup>69</sup> La Reforma Integral a la Educación Media Superior (RIEMS), impulsada recientemente en el país, tiene entre sus objetivos la creación de un Sistema Nacional de Bachillerato que permita un reconocimiento universal de todas las modalidades y subsistemas del bachillerato y el tránsito entre subsistemas y escuelas de nivel medio superior.

<sup>70</sup> Este es uno de los rubros donde se han gestado las críticas hacia los sistemas de formación profesional técnica, sin embargo, no deben separarse ambas cuestiones, pues estos aspectos son también de gran importancia para el desarrollo de la vida laboral.

responsabilidad de las autoridades nacionales de educación y los organismos internacionales dedicados a la misma.<sup>71</sup>

- Un sistema de educación técnica y formación profesional de calidad es una buena inversión: los Estados deben invertir en la calificación de los jóvenes y hacer todo lo posible para el desarrollo de empleos verdaderos garantizados de plena dedicación y correctamente remunerados;

La recomendación principal, que se extrae de la resolución dicta que es urgente y necesario desarrollar nuevas relaciones de colaboración entre docentes, gobiernos y empleadores con la intención de mejorar la educación técnica y la formación profesional. Se debe fomentar dicha cooperación entre las instituciones públicas y el mundo del trabajo de acuerdo a los procedimientos establecidos dependientes del sistema;<sup>72</sup>

Los resolutivos de este Congreso fueron considerados en la Declaración de Bonn<sup>73</sup> emitida por la UNESCO en el 2004, donde se fortalece que “, la educación y la formación técnica y profesional debe ser el camino que lleve al alivio de la pobreza, el fomento de la paz, la conservación del medio ambiente y el mejoramiento de la calidad de vida de todos y que, asimismo contribuya al desarrollo sostenible”. Además que vuelve a poner sobre la mesa el reto de los países al preparar a los jóvenes para enfrentar los rápidos cambios tecnológicos, económicos y laborales de sus sociedades.

De este modo, indica: “la preparación para el trabajo debe entregar a las personas el conocimiento, las competencias, las destrezas, los valores y las actitudes que le permitirán convertirse en ciudadanos productivos y responsables que valoran la dignidad de sus trabajos y contribuyen a la sostenibilidad de la sociedad”.<sup>74</sup>

---

<sup>71</sup> En este rubro, encontramos la certificación de competencias, por ejemplo, la que se da a nivel nacional través de CONOCER (Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales)

<sup>72</sup> IEAL. Resolución Sobre La Educación Técnica Y La Formación Profesional. Washington D.C 25 al 29 de julio de 1998. Disponible en [www.ei-ie.org/worldcongress2004/docs/WC02Res\\_VocationalEducation\\_s.pdf](http://www.ei-ie.org/worldcongress2004/docs/WC02Res_VocationalEducation_s.pdf). Última Fecha de consulta 1 de Octubre de 2008.

<sup>73</sup> La Reunión realizada en Alemania se nombro “Aprender para el trabajo, la Ciudadanía y la Sostenibilidad”, asistieron 122 especialistas de Estados miembros, organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales, y representantes de la industria. La Declaración de Bonn, considero lo expuesto en las recomendaciones del Segundo Congreso Internacional sobre Educación Técnica Profesional de 1999, las metas señaladas en el Foro Mundial de Educación y los Objetivos de Desarrollo para el Milenio adoptados por la Conferencia General de las Naciones Unidas en el 2000.

<sup>74</sup> UNESCO- UNEVOC. “Declaración de Bonn”. Alemania, 28 de octubre de 2004. Disponible en <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001405/140586s.pdf>. Última fecha de consulta 1 de Octubre de 2008.

La Declaración de Bonn, es hasta ahora el más reciente documento oficial que se dicta en materia de formación profesional técnica a nivel internacional. Es así, que instituciones educativas que imparten dicha formación parten de ella en el diseño de sus programas.

Por su parte, el Centro Internacional para la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (UNEVOC)<sup>75</sup>, señala que el trabajo es uno de los aspectos más importantes en la vida de las personas. No sólo les provee de un medio de subsistencia en términos de comida, vestimenta y refugio sino que también el tipo de trabajo realizado por los individuos tiene un gran impacto en su identidad, su estatus social y parámetros de vida. En este sentido, a la formación técnica y profesional (TVET, por su sigla en inglés) le preocupa la adquisición de conocimientos y herramientas para el mundo del trabajo.<sup>76</sup>

Como podemos darnos cuenta, a través del conjunto de definiciones, consideraciones, y recomendaciones, que en su mayoría organiza la UNESCO, en materia de educación, no sólo técnica y profesional, es clara la importancia y el peso que los países le otorgaran en la formulación de sus programas educativos. Debido a que de manera general apuestan a una mejoría que atraviesa las distintas dimensiones del entorno, económico, social, ecológico, cultural y ético, así el consenso surge.

Entonces no parece casual, ni mucho menos espontáneo que el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), refiera que los Profesionales Técnicos Bachiller que en la institución se forman: “Cuentan con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que garantizan su incorporación exitosa al mundo laboral, su acceso competitivo a la educación superior y el fortalecimiento de sus bases para un desempeño integral en su vida personal, social y profesional”.<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> El Centro tiene por objetivo ayudar a los 191 Estados Miembros de la UNESCO a consolidar y actualizar sus sistemas de formación técnica y profesional y a mejorar la oferta de opciones de capacitación, con el fin último de hacer realidad el Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y aplicar las normas y niveles UNESCO referentes a la enseñanza o formación técnica y profesional. El Centro desarrolla sus actividades por medio de una red mundial de más de 230 Centros UNEVOC, presentes en 156 países distintos. Colabora con la Sede Central de la UNESCO, y con los Institutos, Centros y Oficinas sobre el terreno de la UNESCO; trabaja asimismo en estrecha asociación con otras agencias internacionales y nacionales del ámbito de la formación técnica y profesional. (Disponible en [http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/pubs/UNEVOCMission\\_s.pdf](http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs/UNEVOCMission_s.pdf). última fecha de consulta 2 de octubre de 2008.)

<sup>76</sup> UNESCO-UNEVOC International Centre for technical and Vocational Education and Training. “What is TVET?” Disponible en [http://www.unevoc.unesco.org/wiki.0.html?&no\\_cache=1&tx\\_drwiki\\_pi1\[keyword\]=more%20about%20What%20is%20TVET](http://www.unevoc.unesco.org/wiki.0.html?&no_cache=1&tx_drwiki_pi1[keyword]=more%20about%20What%20is%20TVET). Fecha de consulta 25 de septiembre de 2008.)

<sup>77</sup> CONALEP. “Qué es el CONALEP”. Disponible en [www.conalep.edu.mx/wb2/Conalep/Cona\\_1\\_Que\\_es\\_el\\_Conalep](http://www.conalep.edu.mx/wb2/Conalep/Cona_1_Que_es_el_Conalep). Fecha de consulta 23 de septiembre de 2008.

Aún más, el CONALEP cercano a lo dictado por la UNESCO en el Informe Delors, o en la Declaración de Boon, menciona que durante la formación del Profesional Técnico, el alumno desarrollará las siguientes competencias:

### **Formación Profesional<sup>78</sup>**

- Realizar su trabajo con calidad, desempeñándose de manera eficiente y eficaz para la mejora continua, la competitividad y excelencia en el campo profesional.
- Analizar e interpretar, en su área de competencia, información que le permita diagnosticar, prevenir y resolver situaciones o problemas, ejerciendo una toma de decisiones fundamentada.
- Asumir una posición crítica, analítica y pre activa ante diversos contextos del entorno social y laboral.
- Desempeñar su carrera profesional basada en principios y valores universales en un marco ético y de respeto a la diversidad cultural.
- Realizar con responsabilidad y actitud propositiva las actividades profesionales relacionadas con su área de competencia.
- Impulsar la generación de proyectos que apoyen la creación de espacios propios o colectivos para la realización profesional y el crecimiento del país, utilizando la ciencia y la tecnología de vanguardia.
- Atender necesidades laborales de la región en que se desempeñe, aplicando las competencias específicas de formación de su especialidad.
- Manejar tecnologías de la información y la comunicación en el desempeño de su práctica profesional para acceder, intercambiar y generar ideas y conocimientos, ampliando las oportunidades que ofrecen estos medios en un mundo globalizado.
- Comprender e interpretar información técnica en una lengua extranjera en su ámbito de competencia laboral, a fin de interrelacionarse con el mundo social y profesional.<sup>79</sup>

---

<sup>78</sup> El CONALEP en su perfil de egreso, divide la formación en tres campos: formación básica, formación profesional y la formación propedéutica. Las competencias que se anexan corresponden a la formación profesional.



Fuente: Elaboración propia a partir de CONALPEP. Programa de Estudios. Profesional Técnico y Profesional Técnico Bachiller. México, Junio 2008.

Más adelante se abordara a mayor profundidad ésta institución y se retomarán más elementos de su modelo académico.

Por el momento, ya tenemos el marco de lo que debería ser la formación profesional en una institución educativa como el CONALEP, es tiempo de considerar en donde se inserta esta formación, es decir, al mercado del trabajo. Qué es, cómo se concibe, cuál ha sido su evolución y cómo se empata con la educación es lo que a continuación revisaremos.

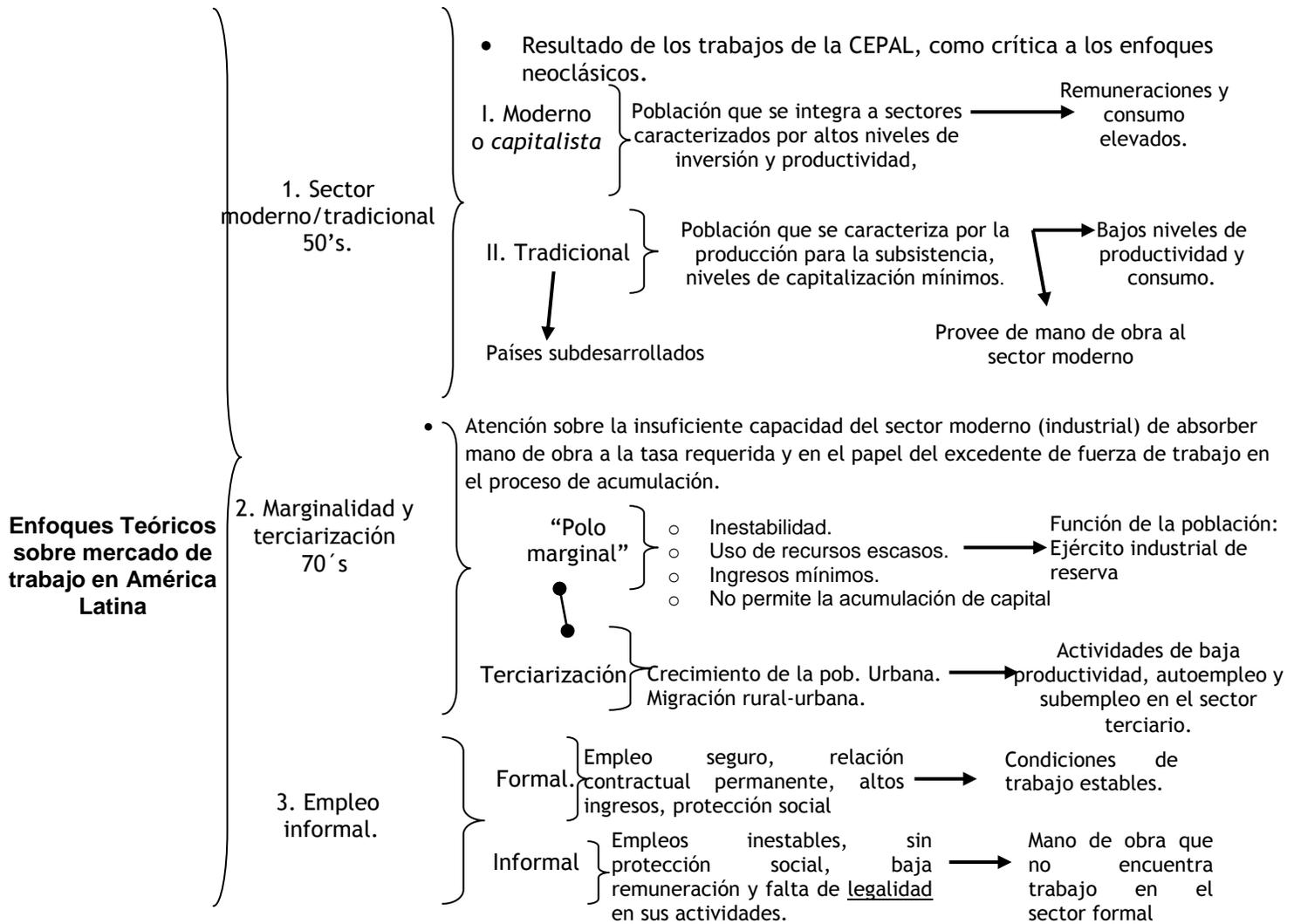
<sup>79</sup> CONALPEP. Programa de Estudios. Profesional Técnico y Profesional Técnico Bachiller. México, Junio 2008.

## El heterogéneo Mercado de Trabajo.

Para Paul Samuelson un *mercado* es un mecanismo por medio del cual los compradores y los vendedores de un bien o servicio determinan conjuntamente su precio y su cantidad.<sup>80</sup>

De acuerdo a B. Taylor el *mercado de trabajo* es el mercado en el que las personas ofrecen su tiempo de trabajo a empresas a cambio de salarios y sueldos. El mercado de trabajo consiste de empresas que tienen una demanda de trabajo y de personas que ofrecen el trabajo.<sup>81</sup>

De manera breve, los enfoques teóricos que se han trabajado en América Latina sobre el Mercado de trabajo son:



Fuente: Elaboración propia a partir de Toledo Zinia Itzel, *Trabajar en tiempos de crisis: Jóvenes en Tijuana*, Instituto Mexicano de la Juventud, México, 2005, pp.34-38.

<sup>80</sup> Samuelson, Paul y William D. Nordhaus. *Economía*. 15a. edición. Madrid McGraw-Hill Interamericana, 1996, p.23

<sup>81</sup> Taylor B. Jonh. *Economía*. México, 1999, Compañía Editorial Continental, p.354.

## *El actual Mercado de Trabajo en América Latina.*

Un rasgo común en América Latina es el referido a las tendencias impuestas por el proceso de globalización, los cambios en la organización del trabajo y la crisis de los mercados laborales sobre la relación entre educación y trabajo.

Aunque en periodos distintos y con ritmos y énfasis diferentes, los países de América Latina han asistido desde los años setenta a una modificación sustancial de su estructura productiva a partir del cambio del modelo de industrialización por sustitución de importaciones y la apertura de sus economías al mercado mundial. Las reformas legales e institucionales acabaron por configurar nuevos parámetros y reglas de juego de los mercados laborales.<sup>82</sup>

De ese modo, los mercados de trabajo en la región se vieron directamente afectados por la redistribución de la fuerza de trabajo entre sectores y ramas de la economía, las inversiones en nuevas actividades, la introducción de nuevas tecnologías, los cambios en la demanda de empleo calificado, el incremento de las actividades informales y la precarización del empleo.

Los cambios operados en los mercados de trabajo en América Latina pueden ser resumidos en tres planos:

- a. Un incremento de la tasa promedio de desocupación en la región.
- b. La precarización del empleo como consecuencia de una mayor inestabilidad laboral y el empeoramiento de las condiciones de trabajo.
- c. El aumento del denominado sector informal de la economía.<sup>83</sup>

Como han demostrado diversos estudios, estas tendencias en los mercados laborales afectaron de manera particularmente aguda a los sectores juveniles, tanto a aquellos que se encontraban formando parte de la población económicamente activa como aquellos que recién se incorporaban al mercado de trabajo.<sup>84</sup>

En consecuencia, el impacto que estas tendencias han tenido sobre la relación entre educación y trabajo son:<sup>85</sup>

---

<sup>82</sup> Valdivia Vargas Néstor. Dilemas de la inserción laboral de los jóvenes y las políticas públicas en *¿Educar para que trabajo?: discutiendo rumbos en América Latina*. Jacinto Claudia (coord.), redEtis., MTCyT, MTEySS, La Crujía ediciones, Buenos Aires, 2004, p.283

<sup>83</sup> Valdivia Néstor, *op.cit.* pp.283-284

<sup>84</sup> *Ídem.*

<sup>85</sup> Esta perspectiva fue presentada en el Seminario Regional "La educación frente a la crisis del mercado del trabajo y la inserción social en América Latina" se realizó en Buenos Aires entre el 23 y 25 de junio de 2004, y se propuso la

En primer término, se observa una tendencia generalizada de elevación de los requisitos educativos como condición para competir en el mercado laboral y acceder a un puesto de trabajo.

En segundo lugar, una tendencia que caracteriza los mercados laborales a los que se enfrentan los jóvenes en América Latina es que los incrementos de escolaridad de los jóvenes corren en paralelo con un deterioro de las tasas de desempleo.

Una tercera conclusión es que el incremento de los niveles de escolaridad en un contexto laboral como el descrito ha implicado un cambio en la estructura de las oportunidades de empleo. Lo que se dio fue un “desplazamiento de los trabajadores de menor nivel educativo por aquellos que cuentan con mayores certificaciones de los puestos de trabajo disponibles.

Otro tema que expresa la dificultad de la relación entre educación y empleo es: el subempleo profesional o la sobrecalificación. Este fenómeno afecta agudamente a los jóvenes que, habiendo finalizado estudios técnicos o superiores, terminan desempeñándose en ocupaciones que requieren menores calificaciones que las que ellos tienen.<sup>86</sup>

Así tenemos, que uno de los rasgos más distintivos de los mercados de trabajo en países como México es su heterogeneidad. Esta característica se refleja en la convivencia de distintas formas de organización de la mano de obra para la producción y/o prestación de servicios en distintos tipos y tamaños de establecimientos.<sup>87</sup>

María de Ibarrola y Carlos Muñoz Izquierdo coinciden en que la situación de las empresas en México, es muy diferente a las que éstas tienen en los países desarrollados, ambos autores expresan que un elemento que caracteriza a las empresas mexicanas es su alto grado de heterogeneidad, tanto en las estructuras de su capital, como en los procesos tecnológicos que emplean.<sup>88</sup>

---

exposición de resultados de estudios recientes, la presentación de la experiencias de algunos países latinoamericanos sobre estos temas, así como la reflexión conjunta sobre los alcances y limitaciones de las estrategias emprendidas en los últimos años y los desafíos futuros. Participaron representantes de Ministerios de Educación de Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, México, Paraguay, Perú, y Uruguay; y de Ministerios de Educación provinciales de Argentina, especialistas representantes de organismos internacionales y organizaciones no gubernamentales. Perspectiva que coincide con estudios como el coordinado por Jurgén Weller, “Los Jóvenes y el empleo en América Latina”, auspiciado entre otros por la CEPAL.

<sup>86</sup> Ídem., pp.284-285

<sup>87</sup> García, Brígida y Orlandina de Oliveira “Heterogeneidad laboral y calidad de los empleos en las principales áreas urbanas de México” Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, año 7, num.14, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo en México 2003, p.82

<sup>88</sup> Díaz Barriga Ángel. *Empleadores Universitarios un estudio de sus opiniones*. CESU, Miguel Ángel Porrúa, México, 1995, p. 48

Aún más, Ibarrola ha mostrado que existe una alta variación entre: los requisitos para otorgar un puesto, el salario que corresponde al mismo y las condiciones de empleo, en empresas de gran, mediano o pequeño capital.<sup>89</sup>

En suma, aquel mercado en el que las personas ofrecen su tiempo de trabajo a empresas a cambio de salarios y sueldos, es decir, el mercado de trabajo, no es homogéneo, y tal como ocurre en la relación educación empleo, no puede analizarse desde algún enfoque teórico totalizador. Incluso, al hablar de “mercado de trabajo”, estamos incluyendo a varios tipos de mercado, pluralidad dinámica y por ende cambiante, que en ocasiones puede o no ser favorecedora para la economía misma. Rodeado de fenómenos coyunturales, el mercado de trabajo se articula a través de la relación que existe entre las empresas y las instituciones educativas, pues ellas intervienen en su conformación. Relación a la que aludimos a continuación, apoyándonos de nuevo de María de Ibarrola.

### **La vinculación de instituciones educativas con el sector productivo y empresas.**

Las relaciones entre las escuelas técnicas y el aparato productivo del país se han enfocado con base al término global de **vinculación**. El concepto ha tenido y sigue teniendo en los discursos y la retórica, tanto educativa como empresarial, una clara connotación de supeditación de las escuelas a la vaguedad de las “necesidades del desarrollo nacional”, del “aparato productivo del país”. Se supone una relación lineal, directa, evolutiva y atemporal que con frecuencia se califica como disfuncional y negativa en sus resultados. “Las escuelas deben proveer al sector productivo de los recursos humanos que este requiera para su operación y desarrollo en cantidad y calidad adecuados” se dice con frecuencia. Por su parte, las escuelas técnicas corresponden a esa expectativa lineal de funcionalidad ofreciendo (ahora implícitamente y durante mucho tiempo explícitamente) la promesa de un trabajo inmediato, en mejores condiciones de realización y de ingresos, y por ende mejores condiciones de vida, a quienes alcancen la calidad laboral ofrecida en la formación que imparten.<sup>90</sup>

De Ibarrola, postula dos tesis fundamentales acerca de la articulación posible entre las escuelas y el mundo del trabajo, derivadas de los resultados de investigaciones previas.

1ª. Imposibilidad estructural de lograr relaciones lineales de la escuela a la industria.

---

<sup>89</sup> De Ibarrola María. *Formación escolar para el trabajo: posibilidades y límites. Experiencias y enseñanzas del caso mexicano*. Cinterfor, Montevideo, 2006, p.36-47

<sup>90</sup> De Ibarrola M. *La Articulación entre la escuela técnica de nivel medio y el mundo del trabajo en México ¿Espacios vacíos de la gestión educativa?* México : IPN, Centro de Investigaciones y de Estudios Avanzados, Departamento de Investigaciones Educativas, 1994, p.1

## 2ª. Una compleja gestión de las relaciones entre las escuelas y la industria.<sup>91</sup>

La primera tesis consiste en que las relaciones entre la educación técnica de nivel medio y la industria no son de ninguna manera lineales o unívocas, y por lo tanto difícilmente son previsibles o controlables. Están mediadas y delimitadas desde dos grandes dimensiones que intervienen en ella, la escolar y la laboral, y las diferencias intrínsecas en la naturaleza de las instituciones que organizan cada una de estas actividades humanas.

En virtud de lo anterior, el papel de la educación en la transformación o en la reproducción social adquiere un lugar específico y relativo que es indispensable identificar.

En el caso de las instituciones escolares se trata de instituciones que procesan conocimientos y certificados. En ello incide su historia, sus funciones sociales, su configuración institucional, su normatividad y estructura jurídica, pero en particular, la docencia, que abarca desde la concepción global de la misma hasta la operación en determinada zona geográfica y el trabajo en el aula.

En el caso de las instituciones laborales, se trata de un conjunto estructuralmente heterogéneo de establecimiento que se define como tal por la diversidad de lógicas que determinan en última instancia la actividad productiva, la formalidad de las relaciones entre los distintos actores de la producción y entre el establecimiento en su conjunto de la legislación nacional, y la complejidad de su organización técnica y jerárquica interior. De ahí que los requerimientos que el sector productivo puede proyectar a la escuela de ninguna manera son homogéneos.<sup>92</sup>

La segunda tesis, consiste en que la articulación de la escuela técnica con la industria se gestiona, se construye y se consolida en los diferentes niveles o dimensiones por los que pasa la construcción institucional. Se pueden identificar por lo pronto los siguientes, que se agrupan en tres perspectivas, cada una de escala temporal y espacial diferente:

- a) La naturaleza global de la institución y su organización interna. Cabe aquí el análisis de:
  - i) La abierta posición que toma la escuela técnica a favor de la formación de un tipo específico de personaje productivo, el llamado técnico medio, definido como indispensable para el desarrollo del país;
  - ii) el hecho de que las instituciones adoptan como eje de su operación educativa la formación en múltiples y diversas carreras, delimitadas, en principio, en función

---

<sup>91</sup> Ídem., p.3

<sup>92</sup> De Ibarrola María, *op.cit.*, p.4

- de ámbito productivo y económico del país y de sus necesidades regionales y sectoriales;
- iii) el nivel de participación que ofrecen a los actores del sector productivo en los distintos ámbitos de decisión institucional.<sup>93</sup>
- b) Los distintos niveles institucionales que configuran el largo trecho que va de la concepción y el diseño de una formación deseada hasta los distintos factores que determinan su implementación. Cabe aquí el análisis de los factores clave para la instrumentación y operación de la formación ofrecida:
- i) los mecanismos que rigen efectivamente la delimitación y la distribución geográfica y demográfica de la formación ofrecida;
  - ii) el financiamiento;
  - iii) el profesorado;
  - iv) el conocimiento escolarmente organizado, los espacios de formación que se conforman curricularmente y la infraestructura y equipo que lo hacen posibles;
  - v) caben también un conjunto de relaciones entre las escuelas y las industrias más allá de la docencia y que incluyen múltiples servicios e interacciones mutuas.
- c) En la incorporación de los egresados de las escuelas en el sector productivo.<sup>94</sup>

Este primer capítulo, nos permitió definir que la relación educación y empleo necesariamente debe analizarse bajo la consideración de que el mercado de trabajo y las instituciones educativas son heterogéneas, cambiantes y no podremos pensarlas causalmente. Sin esto, sería muy difícil aproximarnos a comprender los factores que pudiesen intervenir en la inserción laboral de egresados del CONALEP.

Por otro lado, aceptamos que la formación profesional es un tema inagotable, sin embargo, fue muy importante que se abordara a partir de sus postulados generales, como los dictados por la UNESCO en materia de educación y enfáticamente en la enseñanza técnica y profesional, pues nos permite comprender el origen del enfoque que una institución como el CONALEP le da a sus programas de estudio. Las competencias que el CONALEP establece se tomaron en cuenta para la elaboración de los cuestionarios.

Por último, se definió la vinculación entre las escuelas y las empresas y algunos factores que intervienen en ella. Esta parte, nos ayudara cuando presentemos los medios de vinculación que el CONALEP lleva a cabo.

---

<sup>93</sup> *Idem*

<sup>94</sup> De Ibarrola M., *op.cit.*, pp.4-5.

# **CAPÍTULO II**

## **LOS JÓVENES Y EL EMPLEO EN MÉXICO**

## II. LOS JÓVENES Y EL EMPLEO EN MÉXICO.

En este segundo capítulo, se consideró hablar del estado de conocimiento del tema, además el presente capítulo nos permite identificar la problemática de la inserción laboral de los jóvenes, al mismo tiempo comprender algunas de sus causas y efectos. Para analizar el contexto en el que están insertos los jóvenes que egresan del CONALEP, las condiciones que comparten y las situaciones a las que deben enfrentarse.

Distribuido de la siguiente manera: El primer apartado corresponde al estado del conocimiento, el siguiente apartado, hace referencia a las tendencias recientes en inserción laboral juvenil, tema que nos remontara a lo expuesto cuando se habló del mercado de trabajo y sus problemáticas generales, sin embargo, específicamente se hará referencia a la población juvenil. En este sentido, nos interesa conocer las características de los jóvenes que cursan la Educación Media Superior que se incluirán en la última parte, además se anexan algunas gráficas de algunas características de los alumnos que ingresan al CONALEP.

### **Estado de Conocimiento.**

La mayoría de los trabajos y estudios que han abordado la Educación Profesional Técnica en América Latina han sido elaborados por los siguientes organismos:

- Centro Internacional UNESCO-UNEVOC para la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional.<sup>95</sup>
- (OREAL/UNESCO).Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe,
- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. (CINTERFOR).
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la cultura. (OEI).

---

<sup>95</sup> El Centro Internacional UNESCO-UNEVOC para la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional se creó en septiembre de 2000 en Bonn (Alemania), tras la firma en ese mismo año de un Convenio de Estado Anfitrión entre la UNESCO y el gobierno alemán. La inauguración oficial tuvo lugar el 8 de abril de 2002.

El Centro tiene por objetivo ayudar a los 191 Estados Miembros de la UNESCO a consolidar y actualizar sus sistemas de formación técnica y profesional y a mejorar la oferta de opciones de capacitación, con el fin último de hacer realidad el Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y aplicar las normas y niveles UNESCO referentes a la enseñanza o formación técnica y profesional.

El Centro desarrolla sus actividades por medio de una red mundial de más de 230 Centros UNEVOC, presentes en 156 países distintos. Colabora con la Sede Central de la UNESCO, y con los Institutos, Centros y Oficinas sobre el terreno de la UNESCO; trabaja asimismo en estrecha asociación con otras agencias internacionales y nacionales del ámbito de la formación técnica y profesional.

Sin embargo, no siempre se toca el proceso de inserción laboral de los estudiantes. Un estudio es “La Educación Técnico Profesional de Nivel Medio en siete países de América Latina” elaborado por Carlos Velasco de la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, OREALC/UNESCO. Dicho estudio es el primer trabajo que se realizó en la Región en el ámbito de la educación técnico profesional de nivel medio (ETP).

La información empleada para desarrollar ese trabajo se obtuvo en lo principal de las respuestas proporcionadas por los ejecutivos directamente responsables de atender la (ETP), de los siguientes países: Brasil, Cuba, Chile, Ecuador, México, Paraguay y Uruguay; al cuestionario “Estudio diagnóstico sobre la educación técnico profesional de nivel medio” que la propia OREALC/UNESCO Santiago les envió en marzo de 2004. El cuestionario consta de 32 ítems requiriendo antecedentes que informan sobre las características de la oferta de esa modalidad deductiva encada país, considerando variables organizacionales, funciones que les han sido asignadas, ubicación en la estructura del sistema educativo nacional, entidades participantes, financiamiento, rol del Estado, carreras o especialidades ofrecidas, matrícula en cada una de éstas, desafíos que enfrentan y la presencia de la cooperación internacional. Un apartado adicional consultaba sobre la experiencia de programas de capacitación.

Además se incorporó información sobre algunas variables de contexto que permiten informar sobre las condiciones en las que opera la ETP y que, en gran medida, determinan su carácter y circunstancias. Éstas, que incluyen aspectos demográficos, económicos y educacionales, se obtuvieron de las bases de datos de UNESCO y Banco Mundial. De tal forma, dicho trabajo ofrece un perfil estructurado respecto a la ETP.

Cesar Guzmán Concha, trabajó “Jóvenes, Mercado Laboral y Educación. Una revisión de la experiencia internacional”. El documento expone las principales tendencias que caracterizan el mercado de trabajo de los jóvenes en países relevantes del escenario internacional, poniendo de relieve las variables, contextos e interacciones que afectan tanto al ingreso de los jóvenes en el mercado laboral como al desempleo juvenil (cohorte de edad de 15-24 años). A través de una revisión de la literatura especializada, se exponen las principales hipótesis que explican la tasa de participación y el desempleo en diversos países, y se reseñan los principales hallazgos de dichas investigaciones.. Los factores más relevantes que pone de relieve son las instituciones de regulación del mercado de trabajo (sistemas de educación/entrenamiento de jóvenes, sueldos e impuestos al trabajo, y los modelos de relaciones industriales), el ciclo económico general de un país, y el impacto de shocks económicos. En tal sentido, la evolución de fenómenos tales como los modelos familiares y las estrategias y expectativas de inserción laboral, son considerados como la consecuencia de una determinada situación del mercado de trabajo.

Para continuar con esta revisión presentamos la siguiente tabla que corresponde a estudios elaborados en América Latina respecto al trabajo y los jóvenes.

TÍTULO PAIS, AÑO	AUTOR,	ENFOQUE O REFERENTE	METODOLOGÍA	COMENTARIOS.
Trabajo duro, trabajo sucio: la inserción laboral de jóvenes residentes en barrios críticos  Claudia S. Krmpotic.  Buenos Aires.  2005		Se identificaron ejes temáticos luego dimensiones no exploradas. Se decidió analizar estructuras sociales objetivas y la conciencia subjetiva, a partir de conceptos como el de construcción de identidad en el marco de una trayectoria familiar, y considerando vehículos como el trabajo. Se incluyeron aspectos vinculados con la cultura y los horizontes simbólicos de comprensión. Se retomaron los siguientes dimensiones: <b>Identidad:</b> Datos personales. Preguntas referidas a variables posicionales, edad, lugar de residencia, vínculos de convivencia, <b>Historia laboral:</b> Ingresos económicos, condiciones laborales familiares, modalidad de trabajo y origen de la actividad, proyecto de vida, relación con el estado y sus políticas. <b>Actividades de refugio y marginalidad.</b> <b>Trabajo y educación.</b> <b>Hábitos de consumo:</b> Preguntas para conocer la relación entre empleo y escolaridad, deserción y expectativas acerca de la posibilidad de retomar los estudios.	Estas definiciones constituyeron la guía metodológica para el diseño del cuestionario, el procesamiento cuantitativo, y del guión de la entrevistas a profundidad.	Resultados mayoritariamente con corte cuantitativo. Énfasis en la historia familiar.
Los Jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral.  Jürgen Weller,  CEPAL  2005		El libro resume algunos resultados de una serie de estudios sobre trayectorias laborales realizados en el macroproyecto regional ejecutado por la CEPAL/GTZ "Integración de jóvenes al mercado laboral" en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. Se analizan tres temas: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Expectativas y experiencias de jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos.</li> <li>2. Características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación y</li> <li>3. Características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes adultos.</li> </ol> <p>La evolución de los mercados de trabajo es explicada a partir de: Tasa de participación por grupos de edad y sexo, jóvenes desempleados, tasa de participación por escolaridad, por zonas urbana o rural, jefatura.</p>	Se apoyan en datos demográficos, y económicos, vaciados en tablas y gráficos. Encuestas. Entrevistas a profundidad.	Los conceptos se presentan con un uso más operativo que teórico. "El análisis de los procesos de inserción laboral juvenil [...] se debe tomar en cuenta la heterogeneidad de su capital humano, social y cultural" (p.xx).  "El capital cultural – entendido de manera general como el nivel de estudios, conocimientos y competencias sociales acumuladas-, las redes sociales: contacto y relaciones sociales útiles, más

	<p>Respecto a las tendencias del empleo juvenil:  Ocupación de jóvenes, composición porcentual de empleo por rama de actividad, por sexo, empleos de baja productividad, desempleo y empleo según nivel educativo, ingresos laborales,  Tasa de participación.  Tasa de ocupación.  Tasa de desempleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ocupados por sectores de baja productividad</li> </ul> <p>Desde la perspectiva de las empresas se estudió:  Prácticas y expectativas del empresariado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proceso de selección.</li> <li>- Criterios considerados en la selección.</li> <li>- Percepción respecto al foco en que los jóvenes centran sus expectativas, de la oferta de competencias, etc.</li> </ul>		<p>allá del entorno familiar y social inmediato [...]”. (p.60)</p> <p>“El mal aprovechamiento de capital humano generado mediante el apoyo de la inversión social...”(p.xxii)</p> <p>Podría servir de apoyo el Capítulo V. El mercado laboral y los jóvenes: una mirada del empresariado, de Carmen Luz Campuzano.</p> <p>Además para enmarcar el contexto de la situación de los jóvenes en América Latina.</p>
<p>Juventud y trabajo : un reto para principios de siglo.  Emma Liliana Navarrete Lopez.  El Colegio Mexiquense.  2001</p>	<p>Planteamientos teórico y metodológicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Como definir el concepto de juventud.</li> <li>- Los jóvenes vistos como agregado de individuos.</li> <li>- El hogar como unidad de análisis.</li> </ul> <p>Soporte teórico: el trabajo de los jóvenes como estrategia familiar, jóvenes, trabajo y familia.</p> <p>Su estudio lo dividió de la siguiente forma:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dinámica de la población joven. (contexto demográfico, económico y sistema escolar)</li> <li>2. Características sociodemográficas.</li> <li>3. Características y condiciones laborales</li> <li>4. Juventud y grupo doméstico:</li> <li>5. Factores que condicionan la inserción laboral <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuales:  Edad, escolaridad, estado civil, número y edad e hijos, relaciones de parentesco.</li> <li>• Familiares:  Sexo del jefe, Ciclo de la familia, Tamaño y tipo de familia, Inserción laboral del jefe, ingresos del jefe.</li> <li>• Contextuales:  Presenta solo cuartilla y media, para hablar del desarrollo económico del país, enfatizando el contexto regional.</li> </ul> </li> </ol>	<p>Cuantitativa.</p>	<p>Me pareció lo inverso a mi estudio, es decir, yo no consideraría darle el peso a la familia y sí al desarrollo económico.</p> <p>La forma de identificar variables y categorías coincide con la del libro de Trabajo Sucio.</p>

<p>Empleo y capacitación de jóvenes en A.L: situación, perspectivas y políticas alternativas.</p> <p>CINTERFOR-OIT</p> <p>Montevideo.</p> <p>1988</p>	<p>Índice:</p> <p>I. Juventud, empleo y capacitación en A.L: balance y perspectivas, por Ernesto Rodríguez y Bernardo Debazies.</p> <p>    Introducción</p> <p>    Marco institucional.</p> <p>    Paradigmas sociales, teorías y categorías utilizadas.</p> <p>    Metodologías y técnicas de investigación</p> <p>    Conocimientos acumulados</p> <p>    Perspectivas y desafíos.</p> <p>II. El empleo y la juventud en A.L.</p> <p>III. Situación y acción de los jóvenes desocupados de A.L</p> <p>IV. La formación profesional de la juventud en A.L: crisis y oportunidad. Oscar Corvalan Vázquez.</p> <p>    Marco conceptual y contexto.</p> <p>    Empleo, desempleo y capacitación de jóvenes,</p> <p>    Políticas estrategias y organización de la formación.</p> <p>V. Políticas de empleo para la juventud en los países desarrollados.</p>	<p>Aborda sistemáticamente el estado del arte de todas las investigaciones sobre todo de los 70,s, como marco se utilizan más conceptos que teorías,</p>	<p>En el Cap.I, , menciona los referentes utilizados con mayor frecuencia: la modernización, la dependencia, y el desarrollismo. Señala que la utilización teórica en los estudios están referidos al concepto de juventud y en menor medida se revisan las teorías del subempleo y la productividad.</p> <p>Me permitió resumir y entender mejor muchos de los planteamientos que había leído antes. Muchos de ellos no son opuestos sino complementarios y responden más a la situación económica y social en la que fueron construidos.</p> <p>Para mi investigación tendría que pensarlos de acuerdo al momento actual.</p>
<p>Trabajar en tiempos de crisis: Jóvenes en Tijuana.</p> <p>Zinia Itzel Toledo.</p> <p>Tesis publicada de la Maestría en Desarrollo Regional del Colegio de la Frontera.</p> <p>México.</p> <p>2005</p>	<p>Su objeto de estudio fueron las condiciones de empleo de los jóvenes de Tijuana durante la crisis de 1995.</p> <p>De los jóvenes de Tijuana, estudio cómo la edad, sexo y migración impactan para su inserción laboral.</p> <p>Estructuro dos niveles de análisis para abordar las condiciones de empleo:</p> <p>    I. Tendencias estructurales que imperan durante la última década del siglo XX.</p> <p>    II. Coyunturas específicas, en concreto la crisis de 1994.</p> <p>Como marco contextual además de las tendencias del mercado de trabajo de los 90's, considero los antecedentes sobre la situación laboral de los jóvenes en el Mercado de trabajo de Tijuana.</p> <p>Hace referencia a tres ejes de estudio que giran en torno a tres enfoques analíticos.</p> <p>    1. Concepto de juventud.</p> <p>    2. Crisis financieras.</p>	<p>Recopilación, análisis y comparación de datos económicos.</p>	<p>Ofrece una síntesis de los enfoques teóricos sobre mercado de trabajo en América Latina, criticando los enfoques duales que se han propuesto, por lo que no se suscribe a un enfoque en particular, sino que solo retoma algunos elementos teóricos.</p>

	3. Teoría de los mercados de trabajo en A.L:		
<p>El egresado de educación media Terminal y su inserción en el campo laboral: estudio de caso del Centro de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicios No.3</p> <p>Alicia Álvarez Vargas.</p> <p>Tesis. Licenciado en Pedagogía UNAM.</p> <p>1991</p>	<p>Hace una descripción de las corrientes económicas interpretativas de la relación educación y empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Teoría de la funcionalidad técnica de la educación.</li> <li>○ Teoría del capital humano.</li> <li>○ Teoría sociopolítica de la educación.</li> </ul>	<p>Cuestionario a egresados y profesores, empleadores.</p> <p>Análisis cuantitativo.</p>	<p>En el análisis de resultados y conclusiones no hace alusión a alguna teoría. Esta situación está presente en las siguientes tesis.</p> <p>(Encontré 6 tesis que abordaron el tema, pero las más relacionadas fueron estas 3)</p>
<p>Inserción laboral de los profesionistas técnicos en programación de equipos de cómputo egresados del CETIS No. 50.</p> <p>Ma. Magdalena López Ángeles.</p> <p>Tesis Licenciatura en Trabajo Social 1993.</p>	<p>Elaboro un recorrido histórico de la educación técnica de 1930-1980. Dedicó el segundo capítulo a la descripción de la Educación Media Superior Terminal, continuando la estructura de la D.G.E.T.I.</p> <p>Realizo un análisis comparativo del perfil laboral y educativo.</p> <p>Terminó con la propuesta de un programa de vinculación con el sector productivo en el CETIS No. 50.</p>	<p>Operacionalización de una hipótesis y aplicó un cuestionario a egresados del plantel.</p> <p>Análisis cuantitativo.</p>	
<p>Educación Terminal y mercado de trabajo: un estudio de caso sobre la inserción laboral de los egresados de los centros de educación Terminal en Acapulco Guerrero.</p> <p>Beatriz Zabala Bush</p> <p>Tesis Licenciatura en Pedagogía.</p> <p>1989</p>	<p>Menciona enfoques teóricos que plantean la relación educación empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Teorías económicas.</li> <li>○ Teorías críticas.</li> </ul> <p>Contexto histórico de la educación Terminal en México y su relación con el mercado de trabajo.</p>	<p>Cuestionario y análisis de la institución, carreras y perfil del egresado.</p>	<p>“ “</p>

Cabe destacar también investigaciones realizadas en el Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional (Cinvestav) a través del departamento de Investigación Educativa donde colabora la Dra. María de Ibarrola, quien hemos citado anteriormente. Las Tesis relacionadas con mi tema elaboradas en el DIE- CINVESTAV registradas hasta mayo del 2009 fueron:

1. Los jóvenes frente a la desigualdad en las oportunidades de EMS en el contexto de un bachillerato tecnológico y uno universitario. María Irene Guerra Ramírez. 1998.
2. Más allá de la formación propedéutica y Terminal: el bachillerato visto por los jóvenes. Ma. Elsa Guerrero Salinas. 1998.
3. El proceso de constitución de la fuerza de trabajo y las necesidades sociales como perspectivas para la formación de nuevos profesionales. Daffny Jesús Rosado Moreno. 1983.
4. CONALEP Política Educativa e Ideología. Reinalda Soriana Peña. 1985
5. “CONALEP o tan lejos como llegue la educación”. Milagros Fernández Fernández y Alberto Navarrete Zumarraga. 1986.
6. Proyecto socioeducativo, institución escolar y mercado de trabajo. El caso del técnico medio agropecuario. M<sup>a</sup>. De Ibarrola Nicolín. 1990.

Las tesis más acordes con mi tema de investigación serían:

Tesis	Abordaje	Metodología.
<p><b>“CONALEP o tan lejos como llegue la educación”</b></p>	<p>El estudio es una monografía social del CONALEP, se buscó analizar esta institución en su conjunto, seleccionando aquellos puntos que manifiestan las relaciones entre el proyecto y los límites reales dentro de los cuales opera.</p> <p>Algunas de las relaciones más importantes son: la imagen que CONALEP ofrece de sí mismo frente a la estructura productiva y el mercado del trabajo del país; las condiciones cotidianas que intervienen en la formación del técnico CONALEP frente al discurso curricular y la estructura institucional; los sujetos destinatarios de esta modalidad escolar frente a los mecanismos de selección social y escolar. Por último, la confrontación de los egresados y el empleo.</p>	<p>Se seleccionó el plantel Xochimilco. Revisión de toda la documentación oficial y propagandística disponible en ese plantel. Aplicación de cuestionarios, realización de entrevistas con sujetos en diversas posiciones: autoridades, maestros y alumnos; y observaciones en diversas situaciones escolares.</p> <p>El trabajo de campo duro 1 año. Se utilizó un procesamiento estadístico, utilizando fórmulas matemáticas de los componentes de deserción, trabajo que se apoyó de un matemático.</p>
<p><b>Proyecto socioeducativo, institución escolar y mercado de trabajo.</b></p>	<p>Integra el análisis en tres ejes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) La naturaleza de la institución escolar pública y de las condiciones institucionales que delimitan y determinan la formación del técnico medio agropecuario.</li> <li>2) La demanda local, colectiva e individual, por este tipo de escolaridad y la manera como se construye localmente la oportunidad escolar.</li> <li>3) La naturaleza heterogénea y desigual de estructura laboral en el contexto de una economía campesina.</li> </ol>	<p>Metodología múltiple, fundamentalmente cualitativa e interdimensional, centrada en el estudio global del bachillerato tecnológico agropecuario y el estudio en profundidad de 4 casos institucionales.</p> <p>Tesis de doctorado. Trabajo de campo mayor de 5 años.</p>

En términos aún más específicos, mencionamos a Teresa Elizabeth Cueva, en su libro, *Procesos de inserción laboral de jóvenes técnicos en la frontera norte de México: el caso de Reynosa Tamaulipas*, presenta un estudio enfocado en el seguimiento de técnicos egresados de las carreras de informática y electrónica del CONALEP de Reynosa Tamaulipas y las condiciones en las que ingresan a los mercados internos de trabajo dentro de las empresas que mantienen lazos con el mismo Colegio. Se basa en un seguimiento de egresados de la generación 1990-1993. El proceso de inserción de los técnicos fue estudiado en tres etapas: mediante la realización de las prácticas profesionales, la posterior búsqueda de trabajo y la evaluación de las sendas laborales trazadas en los tres años posteriores al fin de cursos. Bajo este proceso, a grandes rasgos Cueva concluye que en el funcionamiento de la primera etapa, es decir de las prácticas profesionales, destaca el papel autogestivo de los estudiantes para concertar los acuerdos institucionales pertinentes en la realización del protocolo establecido por el CONALEP; además se evidencia que el lugar donde se hacen las prácticas generalmente no es el mismo donde se queda a trabajar el egresado. En lo referente a la segunda etapa. Las redes sociales de los técnicos vienen cobrando importancia como mecanismo para obtener empleo. Las propias empresas están utilizando este tipo de recursos para acceder a nuevo personal o promover los puestos superiores. Por último, hay importantes diferencias en las sendas laborales de los técnicos profesionales debido a factores provenientes del sector de actividad económica en el que se insertan y características propias de la especialidad educativa de las que provienen.<sup>96</sup>

### **Tendencias recientes de la inserción de los jóvenes en el mercado laboral.**

La inserción laboral de los jóvenes es el elemento clave para pasar a la vida adulta. Los ingresos propios generan la base material para reducir y posteriormente eliminar la dependencia económica respecto de los padres y establecer un hogar propio. En circunstancias en que la sociedad suele valorar a los individuos según su contribución al desarrollo material, cultural o espiritual, el trabajo proporciona integridad social y conlleva legitimidad y reconocimiento social.

En consecuencia, una preocupación central de los padres ha sido la preparación de los hijos para asumir el reto de pasar a la sociedad adulta por medio del trabajo. La inserción laboral es también un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la integración a redes, a la vez que permite la participación en acciones colectivas.<sup>97</sup>

---

<sup>96</sup> Cueva Teresa E., *Procesos de inserción laboral de jóvenes técnicos en la frontera norte de México: el caso de Reynosa Tamaulipas*. Miguel Ángel Porrúa, México, 1999.

<sup>97</sup> Weller Jürgen (Editor). *Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas*. CEPAL – Mayol – GTZ. Colombia, 2006, p. xiii.

Si bien los cambios económicos, sociales y culturales de las últimas décadas han relativizado –sobre todo desde la perspectiva propia de muchos jóvenes – el papel del trabajo en relación con otras actividades y aspectos de la vida, y el tránsito de la juventud a la adultez se ha prolongado, la inserción laboral sigue siendo un factor determinante en el sentido descrito, tanto como pauta cultural preponderante, así como en el ámbito individual de la inmensa mayoría de los jóvenes, especialmente en países de ingresos medios y bajos, como los de la región latinoamericana.<sup>98</sup>

Aparte de los vaivenes de la coyuntura económica, existen procesos más bien estructurales que afectan los mercados de trabajo y, en particular, la inserción laboral juvenil. Entre ellos, cabe resaltar las recientes dinámicas de la oferta y la demanda laboral, los cambios en el funcionamiento de los mercados de trabajo, así como las transformaciones socioeconómicas más allá de estos mercados.<sup>99</sup>

- En lo que se refiere a la oferta laboral, destacan la reducción del crecimiento demográfico, el aumento del nivel educativo de las nuevas generaciones y la creciente integración laboral de las mujeres jóvenes. Todas estas son tendencias positivas, que contienen un potencial favorable a una inserción laboral más productiva y equitativa de las nuevas generaciones que entran al mercado de trabajo.

- En cuanto a la demanda, habría que resaltar la creciente integración comercial y financiera que, en forma directa o indirecta, intensifica la competencia en los mercados. Las empresas pueden responder de diferente manera a la presión por una competitividad siempre en alza; sin embargo, es obvio que una de las respuestas es la incorporación de nuevas tecnologías y procesos organizativos. Esta respuesta tiende a aumentar la demanda relativa de mano de obra calificada y flexible para enfrentar los cambios mencionados que ocurren con frecuencia creciente.<sup>100</sup>

- La mayor velocidad de cambio en los mercados afecta también al funcionamiento del mercado de trabajo. A veces facilitadas por reformas legales, surgieron tendencias de mayor rotación e inestabilidad. Mientras en el núcleo de la fuerza laboral del sector formal sigue siendo preponderante el contrato de plazo indeterminado, las nuevas contrataciones se caracterizan con mayor frecuencia por ser más inestables y presentar condiciones laborales deterioradas, si continúan estas tendencias con el transcurso del tiempo derivaría en una transformación profunda de las relaciones laborales.

---

<sup>98</sup> *Idem*

<sup>99</sup> Weller Jürgen. *Op. cit.* p. xiv

<sup>100</sup> *Idem.*

- Otro elemento que afecta la inserción laboral juvenil es la alta (y creciente) segmentación socioeconómica, que a la vez es reflejo y origen de la elevada desigualdad en América Latina.<sup>101</sup> En efecto, el trasfondo familiar determina de manera importante las perspectivas laborales de los jóvenes, al influir en las oportunidades de acumular capital humano (acceso a educación y capacitación de buena calidad), social (desarrollo de redes de contacto) y cultural (manejo de los códigos establecidos por la cultura dominante). Esta acumulación es aún más importante en contextos de inestabilidad política, social y económica, como los que recientemente han caracterizado a muchos de los países de la región.<sup>102</sup>

Lorenzo Cachon, resume en cuatro los factores que han influido de manera determinante sobre el acceso al empleo de los y las jóvenes en los países desarrollados:

- I. El conjunto de cambios técnicos y organizativos que ha supuesto un cambio radical en la estructura de los empleos y de las cualificaciones requeridas para los y las jóvenes que entran en el mercado laboral.
- II. El alargamiento de la formación como refugio frente al desempleo y como posibilidad de incremento de probabilidades posteriores de encontrar un empleo
- III. El endurecimiento del mercado de trabajo con una gran competencia entre activos y unas colas de espera cada vez mayores y, como consecuencia de ello la instauración de nuevas reglas de selección.
- IV. La intervención de los poderes públicos a través de medidas específicas de inserción.<sup>103</sup>

Un desempleo juvenil elevado y prolongado, así como una inserción de mala calidad e inferior a los niveles de educación y de las habilidades adquiridas, tiene efectos negativos tanto económicos como sociales, J. Weller apunta los siguientes:

- El mal aprovechamiento del capital humano generado mediante el apoyo de *la inversión* social de los países limita el crecimiento económico y, por consiguiente, el bienestar de las sociedades en su conjunto.

---

<sup>101</sup> El nivel de desigualdad en el ingreso en México es el más alto entre los países miembros de la OCDE (Informe OCDE 2008).

A nivel nacional, según el estudio "La desigualdad en la distribución del ingreso monetario en México", el país tiene un Coeficiente de Gini de .51, lo que lo sitúa en un nivel muy similar al de naciones como Zambia y Guatemala, pero peor que El Salvador y Nigeria. A nivel mundial el país ocupa el lugar 17 en cuanto a su mala distribución del ingreso. (CONAPO 2006)

<sup>102</sup> Weller Jürgen (Editor). *Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas*. CEPAL – Mayol – GTZ. Colombia, 2006, p. xv

<sup>103</sup> Cachon Lorenzo. (ed) "Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo". Valencia: Mig Editorial, 1999, p.12

- Una débil acumulación de experiencia laboral incide negativamente en los ingresos laborales futuros de los jóvenes, así como en su jubilación, sobre todo en sistemas de capitalización individual.
- Una precaria inserción laboral dificulta y posterga la formación de hogares propios de los jóvenes, prologándose su dependencia respecto de los padres y la carga financiera que esto implica.
- La inserción laboral precaria, temprana o tardía, relacionada frecuentemente con altos niveles de deserción o expulsión del sistema escolar, afecta especialmente a los jóvenes procedentes de hogares pobres, por lo que no se aprovecha su potencial aporte para que éstos salgan de esa situación. Al mismo tiempo, se refuerza la transmisión intergeneracional de la pobreza.
- Un desfase entre las características de la educación y de la demanda laboral tiende a cerrar el canal de la movilidad social, con lo que se agravan los problemas estructurales de la mala distribución del ingreso. Así, la distribución inequitativa se vuelve crónica.
- Los jóvenes con inserción laboral precaria son una parte importante de la población de riesgo y enfrentan problemas de adaptación y marginación social.<sup>104</sup>

En suma, las causas que motivan una precaria inserción laboral juvenil pueden ser múltiples y emanar de dificultades en cuanto a la oferta laboral, de debilidades de la demanda, de problemas en el funcionamiento del mercado de trabajo o de las características del proceso productivo.

Al mismo tiempo, J. Weller apunta que en el debate académico y político se han tratado, en particular, las siguientes explicaciones para estos obstáculos a la inserción laboral juvenil:

- En cuanto a la oferta, destaca la hipótesis de que los sistemas educativos y de capacitación no preparan adecuadamente a los jóvenes para el mundo laboral. Las empresas, como principales demandantes de mano de obra, enfrentan acelerados cambios económicos y tecnológicos. Para hacerles frente, tienen que ajustar su manera de producir, lo que implica que aumentan y varían sus requisitos en relación con las calificaciones de su fuerza laboral, tanto respecto de las habilidades y conocimientos técnicos y profesionales (*hard skills*) como de sus competencias sociales y metodológicas, sobre todo las capacidades de comunicación, de trabajo en equipo y solución de problemas (*soft skills*). Frente a esta demanda creciente y dinámica, los sistemas de educación y capacitación adolecen de escasez de recursos, desconexión del mundo del trabajo y, por tanto, ignorancia de las características de la demanda, así como de una limitada capacidad de ajuste. Por

---

<sup>104</sup> Weller Jürgen. *Op. cit.* , p. xvi

consiguiente, los jóvenes saldrían de estos sistemas sin la preparación adecuada y desconociendo las características del mundo del trabajo; a su vez, las empresas tendrían reticencia a contratarlos.<sup>105</sup>

- Mientras esta primera área de problemas de inserción surge de la precariedad de la oferta para ajustarse a las características de la demanda, un segundo grupo de problemas se origina en la demanda misma. Con respecto a la magnitud de la demanda, destaca el fenómeno de que, en el enfriamiento económico, lo primero que las empresas hacen en sus políticas de recursos humanos es dejar de contratar, lo que obviamente afecta más a los jóvenes –sobrerrepresentados entre los buscadores de empleo– que a otras personas. Cuando la crisis se profundiza y las empresas empiezan a reducir su personal, nuevamente los jóvenes suelen ser los más afectados, ya que por su menor antigüedad y debido a razones sociales (protección de los jefes de hogar) son los primeros en ser despedidos.
- En el mercado de trabajo existe un problema de información incompleta, tanto entre los jóvenes con respecto al mundo laboral en general y de empresas específicas, como en las empresas en relación con la juventud en general y con jóvenes específicos. Este desconocimiento prolonga el proceso de ajuste entre los requisitos de las empresas y las aspiraciones de los jóvenes. Falta de transparencia en los procesos de intermediación, prejuicios por ambas partes y prácticas discriminatorias pueden hacer más ineficiente este proceso y prolongarlo, así como profundizar desigualdades. También, regulaciones, orientadas a proteger a los trabajadores que tienen un empleo (*insiders*), tenderían a bloquear el acceso de los sin empleo (*outsiders*), entre ellos los jóvenes, a los puestos de trabajo.
- Finalmente, la estructura productiva y ciertas características de la institucionalidad laboral limitan las posibilidades de una inserción en el mercado de trabajo con características ascendentes. Un segmento importante de las economías de la región se caracteriza por la baja productividad, los bajos niveles tecnológicos y el incumplimiento de muchas regulaciones, entre ellas las laborales. Un empleo en este contexto no sólo implica condiciones laborales precarias, sino además que la acumulación de experiencia laboral no es reconocida mayormente por el mercado, de manera que el premio salarial por este tipo de experiencia es muy limitado. Por otra parte, el abuso de ciertos mecanismos contractuales y el incumplimiento de las leyes laborales también pueden ocurrir en un contexto más “formal”, lo que empeora las características de la inserción laboral juvenil y limita sus futuras perspectivas.<sup>106</sup>

---

<sup>105</sup> Weller Jürgen *Op. cit.* , p. xvii - xviii

<sup>106</sup> Weller Jürgen. *Op. cit.* p. xix

- **Panorama Estadístico de la Inserción al Mercado Laboral de los Jóvenes.**

Este panorama en cifras podría observarse de la siguiente forma: Hay 106 millones de jóvenes que tienen entre 15 y 24 años en América Latina y el Caribe. Nunca antes hubo tantos jóvenes en la región, y desde que nacen menos niños y niñas cada año, nunca habrá en América Latina tantos jóvenes como en el presente. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la tasa de desempleo juvenil es de 16%, mientras que en el caso de los adultos llega al 5%.

Del total de desempleados en la región, los jóvenes representan el 46%, lo que equivale, en números absolutos, a más de 10 millones en América Latina. Más de 30 millones de jóvenes trabajan, pero en el mercado informal de baja productividad y bajos salarios. Aun cuando las mujeres mayoritariamente trabajan en el sector privado, una gran proporción lo hace todavía en labores domésticas no remuneradas. El 63% de los jóvenes que trabajan no tiene contrato de trabajo, porcentaje que se eleva hasta el 84% en el caso de los jóvenes que trabajan en las áreas rurales. Respecto a las remuneraciones, un joven trabajador sólo gana un 56% de lo que gana un adulto.<sup>107</sup>

Analicemos ahora, lo que pasa con la relación desempleo-educación. Muchos jóvenes estudian y trabajan. A menor edad, entre 15 y 19 años, son más los jóvenes que estudian; y a mayor edad, entre 20 y 24, son más los que trabajan. Están estudiando en América Latina 49 millones de jóvenes, y los que con gran esfuerzo estudian y trabajan son 13 millones. A partir de los 15 años se acelera su inserción en el mercado laboral, pero sólo uno de cuatro jóvenes consigue llegar a la universidad.<sup>108</sup>

En un informe del Banco Mundial se señala que más de la mitad de los jóvenes en América Latina y el Caribe están en situación de riesgo, el informe considera a las personas entre 15 y 24 años que no estudian ni trabajan o tienen bajo nivel educativo. De acuerdo con el informe, 2.2% de los jóvenes varones entre 15 y 24 años en México son analfabetas. El porcentaje sube a 2.9 por ciento en el caso de las mujeres entre las mismas edades.<sup>109</sup> Sólo 22% de los hombres y 21% de las mujeres jóvenes en México van en la universidad. En cuanto a las cuestiones laborales, el Banco Mundial señala que 16% de los jóvenes mexicanos entre 15 y 19 años<sup>110</sup> no estudian ni trabajan, una de las tasas más

---

<sup>107</sup> Oficina Internacional del Trabajo. "Trabajo decente y juventud - América Latina". Lima, Perú. 2007

<sup>108</sup> Bustelo Graffigna Eduardo. "Crece el desempleo entre los jóvenes en América Latina" Revista Terra Magazine Economía. 18 de octubre de 2007. La fuente de los datos cuantitativos es el Documento Trabajo decente y juventud - América Latina. Lima, Perú, Oficina Internacional del Trabajo, 2007. Disponible en <http://www.co.terra.com/terramagazine/interna/0,,OI1999465-EI8864,00.html>. Fecha de consulta 6 de noviembre de 2008.

<sup>109</sup> De acuerdo al INEGI hay 19 millones de jóvenes entre 15 y 24 años de edad en México el 2.2 % equivaldría entonces a 203, 500 jóvenes varones y el 2.9% a 284 780 mujeres jóvenes. (Fuente: II Censo de Población y Vivienda 2005. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática).

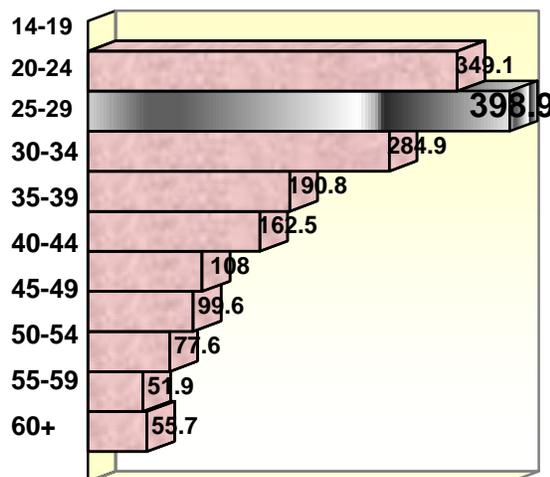
<sup>110</sup> El INEGI indica que 10,109,021 jóvenes entre 15 y 19 años habitan en México. (Fuente: II Censo de Población y Vivienda 2005. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática).

altas de América Latina.<sup>111</sup>

El INEGI a través de la Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación del primer trimestre de 2009, indica que 5.8 millones de jóvenes entre 14 y 29 años no estudian ni trabajan.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su informe "Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2010" el desempleo entre los jóvenes a finales de 2009 alcanzó un nivel récord de 81 millones de personas de entre 15 y 24 años, lo que podría crear una "generación perdida". Mientras tanto, el índice de desempleo entre las personas de 15 a 24 años pasó de 11.9 por ciento en 2007 a 13 por ciento en el 2009. En 2010, llegaría al 13.1 por ciento, antes de caer a 12.7 por ciento el año siguiente, según las proyecciones de la organización.<sup>112</sup>

Aunque los adultos también registran altos índices de desocupación, son los jóvenes quienes más lo sufren. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, advirtió que la tasa de desocupación general en México en el año 2010 es de 5.2% mientras que la de los jóvenes alcanza 9.2%<sup>113</sup>



**Miles de desempleados**

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación 2008

Sí consideramos que el rango de edad en el que se cursa la Educación Media Superior es de 15 a 19 años, justamente, al ser la formación profesional técnica uno de los subsistemas que pertenecen a ese nivel que se promuevan en los países de América Latina, juega un papel importante que pudiese contrarrestar o reproducir la situación ya descrita. Una de las diversas instituciones y que es de interés en la presente investigación es el Colegio Nacional De Educación Profesional Técnica (CONALEP).

<sup>111</sup> Advierte Banco Mundial: Corre riesgo 50% de Jóvenes en América Latina. Reforma. 26 de junio de 2007.

<sup>112</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT). "Informe Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2010". Ginebra, 11 de Agosto 2010. Disponible en [http://www.ilo.org/global/About the ILO/Media and public information/Press releases/lang--es/WCMS\\_143360/index.htm](http://www.ilo.org/global/About%20the%20ILO/Media%20and%20public%20information/Press%20releases/lang-es/WCMS_143360/index.htm). Fecha de consulta 12 de agosto 2010.

<sup>113</sup> Staff Reforma. "Admite Calderón montón de ni-nis". Periódico El Reforma. Nacional. 25 de agosto de 2010.

## Características de la población en edad de cursar la Educación Media Superior (EMS).

Los estudiantes que se incorporan al nivel medio superior son básicamente jóvenes de entre 15 y 19 años, con necesidades educativas específicas, relacionadas con su desarrollo psicosocial y cognitivo. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Juventud 2005, este es el rango de edad en el que tienen lugar decisiones fundamentales que definen las trayectorias de vida de los jóvenes, como se puede observar en el cuadro 1.1.

En promedio, los jóvenes de México tienen su primer trabajo a los 16.4 años, salen de casa de sus padres por primera vez a los 18.7 años, tienen su primera relación sexual a los 17.5 años. Este tipo de eventos revelan que se trata de una etapa determinante en la vida y en el desarrollo personal.

**Cuadro 1.1**

### Edad promedio de eventos significativos en la vida de los jóvenes

Momentos	Hombres	Mujeres	Total
A la que dejaron de estudiar	17.3	16.2	16.7
De su primer trabajo	16.4	16.4	16.4
De su salida por primera vez de la casa de tus padres	18.6	18.7	18.7
De su primera relación sexual	17.1	18.0	17.5
De la primera vez que usaron métodos anticonceptivos	18.3	19.9	19.0
Que se casaron o unieron por primera vez	20.7	19.2	19.8
Cuando se embarazaron o embarazaron a alguien	21.2	19.4	20.0
Cuando nació su primer hijo(a)	ND	19.9	--

Fuente: *Encuesta Nacional de Juventud 2005*. México: Instituto Nacional de la Juventud, 2006.

Como se puede ver, la edad promedio en la que los jóvenes obtienen su primer trabajo es justamente aquella en la que presumiblemente tendrían que estar cursando la EMS. La pronta incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo, formal o informal, muestra la relevancia de ofrecer opciones que combinen la formación general con la preparación laboral.<sup>114</sup>

Aunque los estudiantes de bachillerato de todo el país enfrentan problemas comunes como las drogas, la violencia y la presencia de pandillas en su entorno escolar, los jóvenes capitalinos llevan la

<sup>114</sup> En los países emergentes, que suman 90 por ciento de la población de entre 15 y 24 años, los jóvenes resultan particularmente afectados por esta situación que da lugar, a menudo, a una reducción de los horarios de trabajo y de los salarios para aquellos que aún tienen empleo. En 2008, unos 152 millones de jóvenes, es decir, el 28 por ciento de la población activa de esa franja de edad, no lograron salir de la pobreza pese a su trabajo, y ganaban menos de 1.25 dólares diarios, destacó la organización. (Organización Internacional del Trabajo (OIT). "Informe Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2010". Ginebra, 11 de Agosto 2010. Disponible en [http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Media\\_and\\_public\\_information/Press\\_releases/lang--es/WCMS\\_143360/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang--es/WCMS_143360/index.htm). Fecha de consulta 12 de agosto 2010.)

peor parte. La mitad de los jóvenes hombres de entre 14 y 17 años de la ciudad no estudian y un 4,3 por ciento ni estudia ni trabaja. La dinámica social de la Ciudad ha inmerso a los jóvenes en fenómenos como la violencia, el desempleo, la desintegración familiar y la sexualidad desinformada.<sup>115</sup>

La desafiliación institucional en jóvenes que no estudian ni trabajan es uno de los rasgos de exclusión que tienen mayor causalidad en situaciones de violencia en la juventud. La participación de los jóvenes en hechos violentos, se relaciona con el contexto de desigualdades y con factores como la marginación urbana, la falta de acceso a la movilidad social y el consumo, y la frustración de expectativas cuando la mayor escolaridad de muchos jóvenes no garantiza mejores opciones de empleo, entre otros.<sup>116</sup>

Es muy bien sabido que, a menor edad, generalmente las personas encuentran mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral porque, a menor edad, menor experiencia laboral; a menor experiencia laboral generalmente hay una menor probabilidad de emplearse y, también, a menor experiencia laboral, menor probabilidad de encontrar un empleo formal con prestaciones de ley.

En México existen algunos datos para documentarlo; pero en el 2008 el INEGI y la subsecretaría de Educación Media Superior realizaron una encuesta expresamente diseñada para tener la información más reciente sobre este fenómeno.

Esta encuesta es un módulo especial de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en su cuarto trimestre realizada en el año 2008, el último trimestre, y el Módulo Especial es la *Encuesta Nacional de Trayectorias Educativas y Laborales de Educación Media Superior*.

Es la primera vez que se realiza una encuesta de este tipo para dar continuidad a la trayectoria de los estudiantes del bachillerato al egresar del bachillerato.

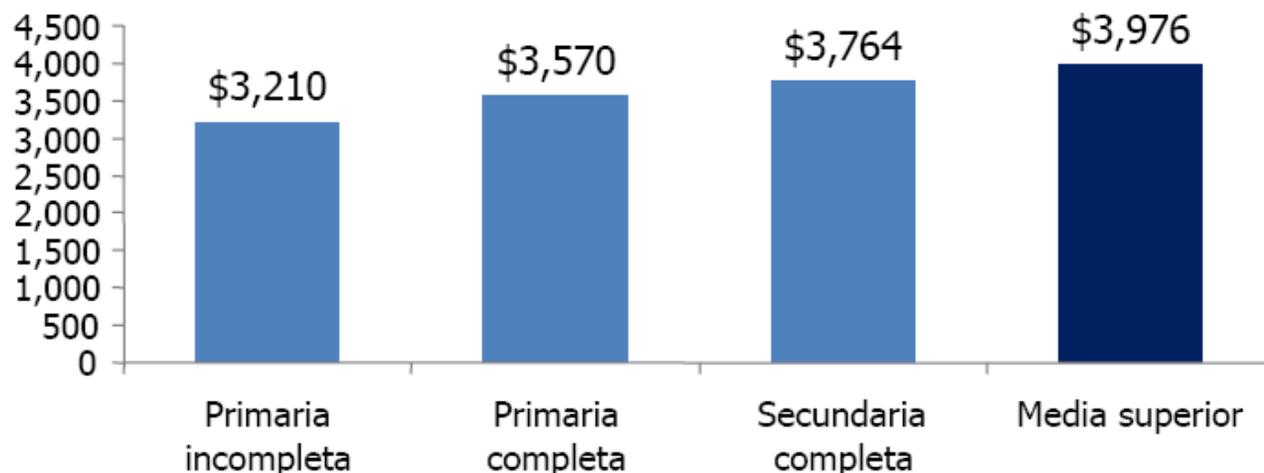
De esta encuesta se desprenden datos nuevos que no se habían presentado: primero sobre las condiciones sobre remuneraciones en el mercado laboral. Por ejemplo (en la gráfica) el promedio de ingresos de personas entre 18 y 25 años, justo a la edad del egreso del bachillerato.

---

<sup>115</sup> SEP. Encuesta Nacional sobre Exclusión, intolerancia y violencia en las Escuelas Públicas de Educación Media Superior. México, 2008.

<sup>116</sup> Comisión Económica para América Latina (CEPAL). "Informe: Juventud y Cohesión Social en Iberoamérica: Un modelo para armar. Santiago de Chile, 2008

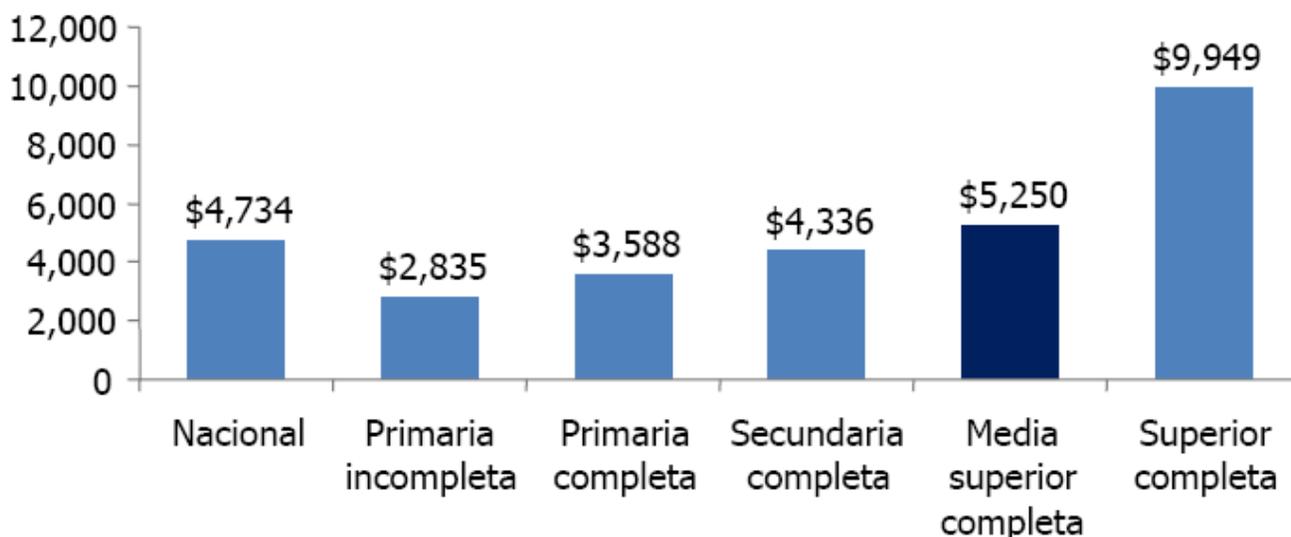
**Personas de 18 a 25 Años**  
**Ingreso Mensual Promedio**  
(Pesos del tercer trimestre de 2008)



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cuarto trimestre de 2008

Lo que se puede observar de los resultados de esta encuesta es que, sí hay un diferencial del ingreso mensual de una persona egresando de la educación media superior que tiene un ingreso promedio de 3 mil 976 pesos al mes, con base a este nuevo módulo de la encuesta, y el ingreso es ligeramente superior a lo que se obtiene cuando solamente se cuenta con secundaria. Sí hay un diferencial, pero no es muy significativo. Sin embargo, cuando vemos lo que sucede con la Población Económicamente Activa (PEA) en general, es decir: toda la población entre 18 y 65 años, estos diferenciales son más marcados.

**Ingreso Mensual Promedio por Nivel de Instrucción**  
(% de la PEA)



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cuarto trimestre de 2008

Observamos que, por ejemplo, para alguien que tiene primaria incompleta el ingreso promedio mensual derivado de la encuesta aplicada en el cuarto trimestre de 2008, es de: 2 mil 835 pesos mensuales, mientras que alguien con Media Superior cuenta con ingreso de 5 mil 250 pesos.

El salto más grande se da entre los egresados de media superior y los egresados de educación superior, cuyo ingreso promedio mensual es de 9 mil 949 pesos.

Aquí lo interesante (comparado con la primera gráfica, con un espectro de población de edades más amplio) vemos que el diferencial de ingresos de contar o no con Media Superior sí es más significativo: Es la diferencia entre 5 mil 250 pesos al mes por tener Media Superior completa, o 4 mil 336 pesos con secundaria completa.

Es decir, la Media Superior sí tiene un efecto sobre los ingresos y este efecto se hace mayor a lo largo de la trayectoria laboral.

De los egresados de Media Superior que se emplea en el mercado laboral, prácticamente el 25%, (es decir, uno de cada 4 egresados de media superior) trabaja en la rama de actividad de comercio; 15.4% en la industria manufacturera; 11.8% en servicios sociales y, en último lugar por ejemplo, tenemos a la industria extractiva y electricidad (1.4%). Solamente el 3.3% de los egresados de Media Superior que se ubican en la rama agropecuaria y 4.3% en construcción.

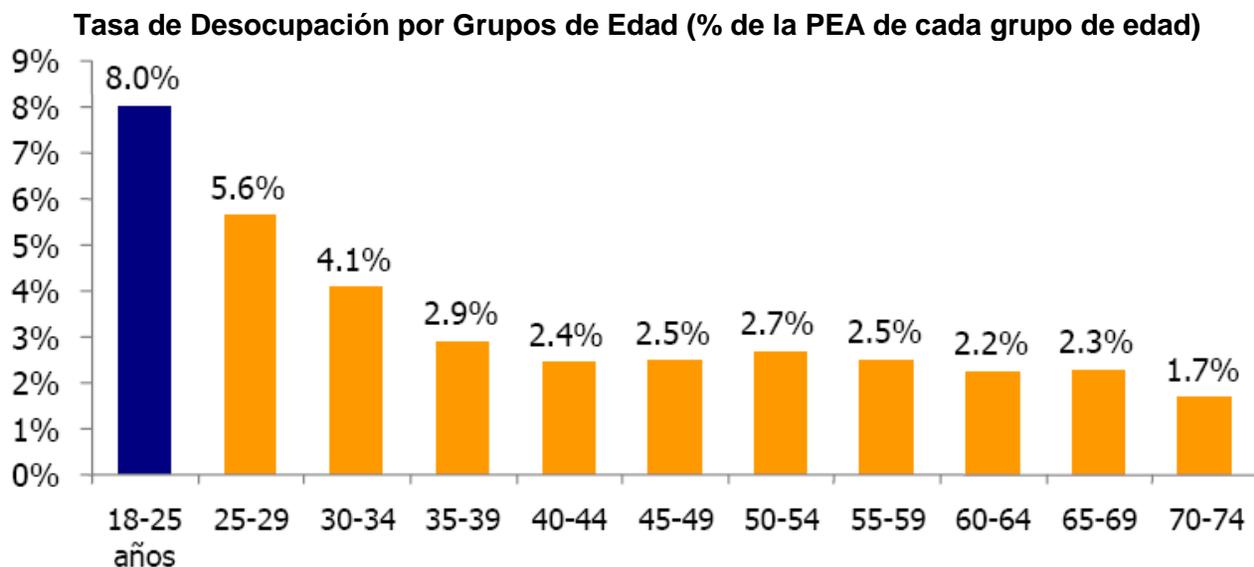
#### **Población ocupada con EMS completa por rama de actividad**

<b>Rama de actividad</b>	<b>Porcentaje</b>
Comercio	24.8%
Industria manufacturera	15.4
Servicios sociales	11.8%
Servicios diversos	9.1%
Servicios profesionales, y financieros	8.5%
Gobiernos y organismos internacionales	7.3%
Transportes, comunicaciones y almacenamiento	6.7%
Restaurantes y alojamiento	6.5%
Construcción	4.3%
Agropecuario	3.3%
Industria extractiva y electricidad	1.4%
No especificado	1.0%
<b>Total</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, cuarto trimestre de 2008

Estos son datos que nos permiten ver el destino de los egresados de la Educación Media Superior, justamente en el momento de egresar de este nivel educativo. Esto es en cuanto a ingresos y rama de la actividad en que se emplean.

Sin embargo, aunque la Media Superior sí permite tener un ingreso mayor a lo largo de la trayectoria laboral, el fenómeno que nos preocupa es que los egresados de media superior, los datos nos dicen que es particularmente difícil encontrar empleo. Por ejemplo, esta gráfica nos muestra que la mayor tasa de desempleo en toda la PEA, se da precisamente en la edad de egreso del bachillerato (después de los 18 años). La tasa de desocupación en la población de 18 a 25 años es de 8% y, comparado con cualquier otro grupo de edad, es mayor.



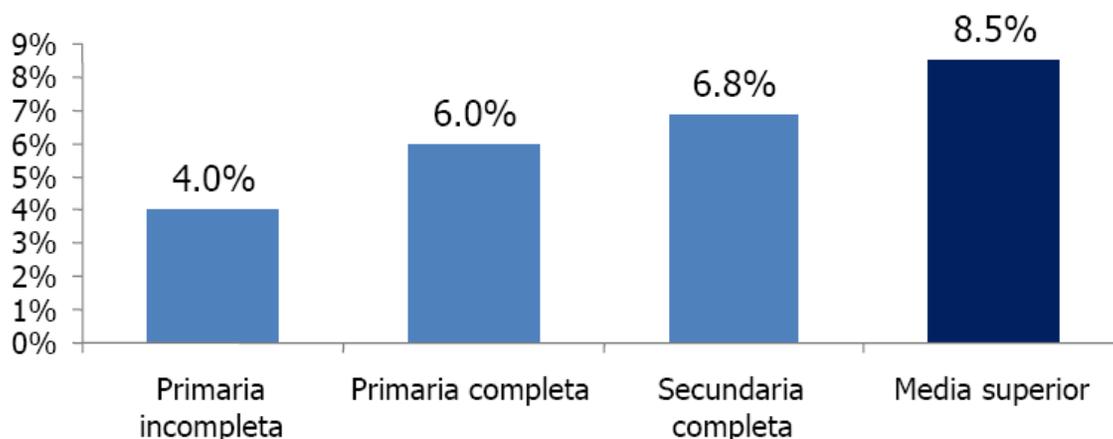
Fuente: INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, cuarto trimestre de 2008

De hecho, si desglosáramos estas edades de 18 a 25 años, en cada una de las edades que comprende este rango, podríamos verificar también que: A menor edad, mayor tasa de desocupación. Esto es, en parte, reflejo del fenómeno de que: A menor edad, menor experiencia laboral y -por tanto- menor probabilidad de emplearse.

Otro fenómeno, particularmente interesante es que, si vemos a la PEA de 18 a 25 años y comparamos la tasa de desocupación, pero comparamos por nivel educativo, las mayores tasas de desocupación se dan para los egresados de media superior.

### Personas de 18 a 25 Años

#### Tasa de Desocupación por Nivel de Instrucción (% de la PEA)



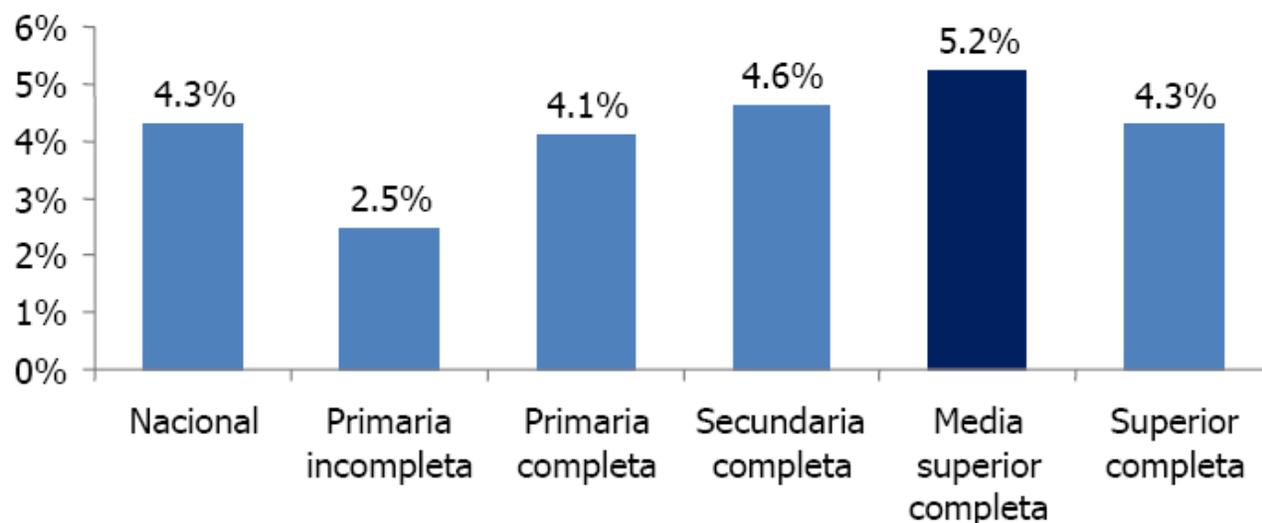
Fuente: INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, cuarto trimestre de 2008

Esto tiene, de alguna manera, una explicación: por ejemplo, alguien que tiene entre 18 y 25 años y egresó solamente con primaria incompleta, tiene una tasa de desocupación del 4%, mucho menor (menos de la mitad del 8.5% que se observa para Educación Media Superior) y la explicación es que, los que solamente tienen primaria completa, ya tienen varios años de experiencia porque ingresaron al mercado laboral, o empezaron su actividad económica, alrededor de los 12 años. Es decir, llevan alrededor de 6 años ya en el mercado laboral. También primaria completa y secundaria completa, muestran una tasa de desocupación inferior a la Media Superior, y la explicación nuevamente es que, los años en el mercado laboral hacen la gran diferencia.

Generalmente, los egresados de Media Superior no habían tenido experiencia en el mercado laboral y por eso esta tasa de desocupación de 8.5 %. E incluso, si lo vemos en toda la PEA a nivel nacional, ya no solamente para el grupo de 18 a 25 años, encontramos que, en toda la PEA, la mayor tasa desocupación se registra entre aquellos que tienen Media Superior completa. Incluso, una tasa de desocupación mayor que los de educación superior, los de secundaria, primaria, etc.

### Tasa de Desocupación por Nivel de Instrucción

(% de la PEA)



Fuente: INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, cuarto trimestre de 2008

Otro fenómeno que retomamos de la encuesta, es el papel que juega la escuela -en particular la Media Superior- en la inserción en el mercado laboral.

### Personal Ocupado e Ingreso Mensual Promedio de los Egresados de EMS por Carrera Técnica

(Pesos del cuarto trimestre de 2008)

CARRERA TÉCNICA	OCUPADOS	INGRESO
Mecánica, Reparación y Mantenimiento	140,855	\$ 6,315
Dibujo, Diseño y Decoración	37,612	\$ 6,226
Construcción	6,391	\$ 6,139
Enfermería	182,783	\$ 5,833
Producción Industrial	76,000	\$ 5,771
Contabilidad y finanzas	295,240	\$ 5,646
Electricidad y Electrónica	87,661	\$ 5,624
Salud	9,799	\$ 5,621
Turismo	27,120	\$ 5,566
Dentales	10,257	\$ 5,299
Computación e Informática	161,663	\$ 5,166
Química, Farmacéutica y Biotecnología	27,636	\$ 5,032
Agropecuarias	16,777	\$ 5,000
Administración	54,760	\$4,991
Atención Social	40,800	\$ 4,863
Mercadotecnia	29,626	\$ 4,757
Secretariado	519,627	\$ 4,542
Educación	43,094	\$ 4,346
Servicios de Belleza	38,675	\$ 3,347
<b>TOTAL</b>	<b>1,831,773</b>	<b>\$ 5,136</b>

Fuente: INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, cuarto trimestre de 2008

Por ejemplo, la tabla anterior nos permite ver cuántas personas se ocupan en diferentes actividades, dependiendo de la carrera que estudiaron y cuál es el ingreso mensual que dan esas actividades.

Vemos un fenómeno interesante. Por ejemplo, en la carrera Técnica de Mecánica, Reparación y Mantenimiento, los egresados de carrera tienen un ingreso mensual de 6 mil 315 pesos mensuales, y si nos vamos a las actividades de menor remuneración (como son los servicios de belleza, o la educación), vemos que el ingreso es de 3 mil 347 pesos, o de 4 mil 346 pesos. Es decir, remuneraciones muy inferiores a carreras como Mecánica, Reparación y Mantenimiento.

Esto es uno de los reflejos más sobresalientes de la falta de vinculación entre el sector económico y lo que estaba sucediendo con el sector educativo. Si vemos de abajo hacia arriba, la tercera carrera (que es la secretarial) es la que más empleados u ocupantes registra: 519 mil 627 egresados de media superior de la carrera secretarial. Es la de mayor afluencia; pero con un ingreso de 4 mil 542 pesos.

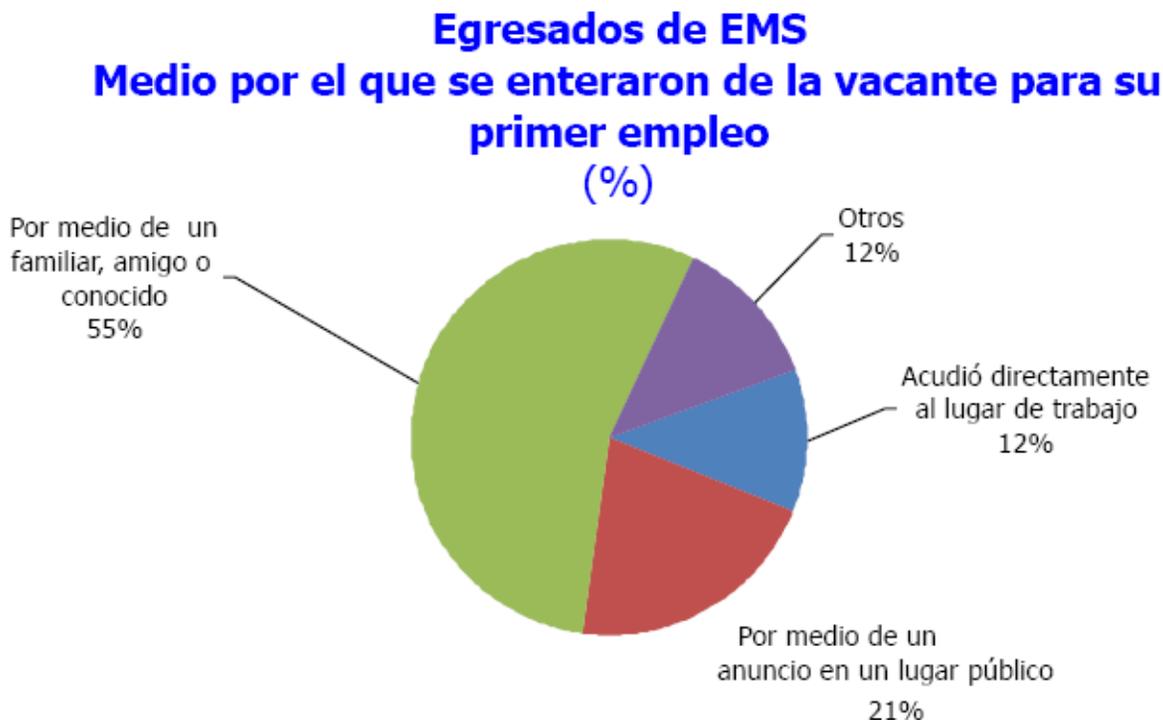
Otro buen ejemplo: Contabilidad y Finanzas, con 295 mil 240 personas ocupadas y un ingreso de 5 mil 646 pesos, inferior a la actividad con mayor remuneración que es Mecánica, Reparación y Mantenimiento.

Es decir, los egresados de Media Superior no están acudiendo a las ocupaciones o las carreras que reciben mayor ingreso. Hay, incluso, prácticamente una relación inversa: a mayor afluencia, menor ingreso.

Esto puede demostrar una desconexión entre la pertinencia o el enfoque de la Educación Media Superior y las necesidades del sector productivo.

Estos datos también nos muestran también de alguna manera, que la escuela no ha jugado un papel trascendental para los egresados, en el caso de la Media Superior en términos de su vinculación con el primer empleo. La encuesta nos da también información sobre esto.

Dicha encuesta pregunta por primera vez a estudiantes de bachillerato: ¿Por qué medio se enteraron del empleo que obtuvieron en su primera incursión al mercado laboral?



Fuente: INEGI-SEP, *Encuesta Nacional de Trayectorias Educativas y Laborales*, 2008

Tal vez hubiéramos esperado que la escuela jugara un papel importante, siendo la escuela quien proveyera de información o quien pudiera canalizar a estudiantes a diferentes opciones, y la gráfica nos muestra que más de la mitad, el 55% de los egresados, obtiene información del mercado laboral por medio de familiares, amigos y conocidos, no por medio de la escuela.

En segundo lugar, por medio de anuncios en un lugar público. Nuevamente no es la escuela la que estaba jugando el papel fundamental de dar información del mercado laboral. Si sumamos ese 55 por ciento con el 21 por ciento, es 76 por ciento. Es decir, tres de cada 4 no tuvieron información para insertarse al mercado laboral, directamente en la escuela.

Aún más, datos de la encuesta nos dicen que por ejemplo un egresado del bachillerato tecnológico, tarda más de cinco meses en encontrar su primer empleo. Un egresado de bachillerato general tarda tres meses en encontrar un empleo, y un egresado del sistema técnico profesional, por ejemplo de CONALEP, tarda más de siete meses.

El panorama anterior justifica la importancia de que los alumnos del CONALEP tengan su primer acercamiento con el mercado laboral antes de egresar, aumentando las posibilidades de inserción laboral, y de mejores remuneraciones y condiciones de trabajo, indiscutiblemente el papel que juega cada plantel a través de los mecanismos de vinculación es fundamental. Por ejemplo, los mecanismos de vinculación como la bolsa de trabajo y las prácticas profesionales pueden formar parte de la construcción de la experiencia laboral de los jóvenes, aspectos que se abordan en esta investigación.

**CAPÍTULO III**

**EL COLEGIO NACIONAL DE  
EDUCACIÓN PROFESIONAL  
TÉCNICA  
(CONALEP)**

### III. EL COLEGIO NACIONAL DE EDUCACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA (CONALEP)

#### Origen, Marco Jurídico, Administración y Organización del CONALEP

##### *Origen.*

México fue durante mucho tiempo un país básicamente rural, en el que predominaron las actividades minera y agrícola. Las manufacturas tuvieron un carácter artesanal y se encontraban organizados en gremios, que eran responsables de transmitir los secretos del oficio. Con el triunfo del liberalismo desaparecieron los gremios y surgieron las Escuelas de Artes y Oficios, la primera de ellas creada en 1856, y a partir de ese modelo se organizaron otras que impartieron educación técnica, industrial o comercial. Al final del siglo XIX existían 16 escuelas de educación técnica, mientras que el bachillerato clásico se impartía en 77.<sup>117</sup>

Los trabajos de reorganización de la educación técnica se emprendieron después de la Revolución Mexicana de 1910. Desde 1916, bajo el gobierno de Carranza comenzó la reforma de la Escuela Nacional de Artes y Oficios que, entre otros fines, se propuso preparar técnicos que recibieran conocimientos de utilidad y aplicación inmediata acordes con la capacitación técnica requerida para estas profesiones. En los años siguientes fueron reformados los planteles técnicos y se agruparon en el Departamento de Enseñanza Técnica Industrial y Comercial (DETIC) de la Secretaría de Educación Pública en 1923.<sup>118</sup>

En los inicios del decenio de los años treinta, el gobierno tomó diversas medidas para impulsar la industrialización, y la Secretaría de Educación Pública (SEP) emprendió una nueva y más amplia reorganización de la educación técnica con objeto de que el educando adquiera sólidos conocimientos aunados a su familiarización con el laboratorio y en el taller, sin descuidar otros aspectos de su formación. Las autoridades de la época conscientes de que en México se adentraría vigorosamente en el camino de la industrialización y que requeriría de obreros calificados, técnicos y profesionistas en las distintas ramas de la fabricación de manufacturas. En 1935 se formó el Consejo Nacional de Educación Superior e Investigación Científica y se creó el Instituto Politécnico Nacional. Conforme avanzó el proceso de industrialización, surgieron otras instituciones como el primer Instituto Tecnológico Regional, al que le seguirían otros más, como fueron las diversas escuelas técnicas de nivel básico y secundario, como se les denominó en la época.<sup>119</sup>

---

<sup>117</sup> Argüelles Antonio (comp.) *La Educación Tecnológica en el Mundo*. Limusa – CONALEP, México, 1998, p.97

<sup>118</sup> *Idem*

<sup>119</sup> Argüelles A. *Op. cit.* pp. 97-98

En el gobierno del presidente Adolfo López Mateos (1958-1964) siendo Secretario de Educación Pública, Jaime Torres Bodet (ex Director General de la UNESCO), se creó la Subsecretaría de Educación Técnica Superior y con apoyo de la UNESCO el Centro de Enseñanza Técnica Industrial para formar maestros de educación industrial en el nivel medio superior. También, se estableció el Centro Nacional de Capacitación para la enseñanza tecnológica el Centro Regional de Enseñanza Técnica Industrial de Guadalajara y se transformaron las antiguas escuelas formadoras de técnicos en vocacionales o superiores. Además se crearon los técnicos de capacitación para el trabajo industrial, los Centros para el Trabajo Pecuario, y los Bachilleratos Tecnológicos Industriales, entre otros.<sup>120</sup>

### *Antecedentes*

Con la adopción en México de la política de “Industrialización por Sustitución de Importaciones” (ISI), como una estrategia para lograr la autosuficiencia industrial, se generó una mayor demanda de mano de obra calificada, para lo que se destinó un presupuesto creciente en el sector educativo a la formación tecnológica industrial.

En 1958 se crea, dentro de la estructura de la Secretaría de Educación Pública (SEP), la Subsecretaría de Enseñanza Técnica y Superior, con lo que se evidencia la importancia de la educación técnica en el país. Un año más tarde, la Dirección General de Enseñanzas Especiales y los Institutos Tecnológicos Regionales se separan del Instituto Politécnico Nacional (IPN) y se agrupan en la Dirección General de Enseñanzas Tecnológicas Industriales y Comerciales (DGETIC), que once años más tarde se fortalecería con la incorporación de los Centros de Estudios Tecnológicos (CET), con el propósito de ofrecer una formación profesional del nivel medio superior en el área industrial. En 1971, la Subsecretaría de Enseñanza Técnica y Superior se transformó en la Subsecretaría de Educación Media, Técnica y Superior.<sup>121</sup>

Entre 1970 y 1980, México registró un notable crecimiento económico, que se caracterizó por un auge industrial, ya que en esa década el PIB del país aumentó 6.4% en promedio anual.

En estas circunstancias se creó en diciembre de 1978 el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) como un Organismo Público Descentralizado, con personalidad jurídica y

---

<sup>120</sup> Arguelles. *Op. cit.* p.98

<sup>121</sup> Auditoría Superior de la Federación. Cámara de Diputados. Informe del Resultado de la Revisión y Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 207. Sector Economía. Sector Educación Pública. Tomo V. Volumen 1. p. 147

patrimonio propios, coordinado por la SEP, con el objeto de “contribuir al desarrollo nacional mediante la formación de recursos humanos calificados, para lo cual podrá [...]”

I.- Impartir educación profesional técnica a nivel postsecundaria, conforme a los requerimientos y necesidades del sector productivo y de la superación profesional del individuo;”<sup>122</sup>

Conforme a su Decreto de Creación de 1978, el CONALEP se instituyó considerando los aspectos siguientes:

“Que el avance científico y tecnológico, y el desarrollo económico del país, así como la necesidad de fortalecer el proceso productivo, exigía la formación de personal profesional calificado; que era urgente contar con instituciones que impulsaran la educación profesional técnica y vincularan de forma más fructífera a la escuela y al educando con los medios de producción; que resultaba necesario reorientar y revalorar las profesiones técnicas, estimulando la mayor aplicación a los requerimientos productivos nacionales, regionales y sectoriales.” <sup>123</sup>

Con base en el Decreto, en 1979 el CONALEP inició su operación con diez centros educativos, donde se impartían diez carreras, de las cuales ocho se vincularon al sector industrial y otras dos con el área de salud. <sup>124</sup>

En 1993 se reforma el Decreto de creación del CONALEP, el cual estuvo vigente para 2007,<sup>125</sup> con lo que se modificó el objeto del Colegio en los términos siguientes: “Contribuir al desarrollo nacional mediante la formación de recursos humanos calificados”. Asimismo, se ajustaron las estructuras de organización administrativa y académica; y se asignaron atribuciones a las representaciones regionales y/o estatales. <sup>126</sup>

Las consideraciones para la reforma del Decreto fueron las siguientes: que el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994 estableció entre sus objetivos elevar el nivel de escolaridad de la población, descentralizar la educación y adecuar la función educativa a las características y requerimientos de los diversos sectores de la sociedad, la preocupación por fortalecer la vinculación de la educación media superior con las necesidades del desarrollo nacional y regional, así como propiciar una mayor

---

<sup>122</sup> Diario Oficial de la Federación. Decreto de la Creación del CONALEP, 1993. p.3

<sup>123</sup> Decreto que crea el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1978.

<sup>124</sup> Auditoría Superior de la Federación. Cámara de Diputados. Informe del Resultado de la Revisión y Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 207. Sector Economía. Sector Educación Pública. Tomo V. Volumen 1. p. 148

<sup>125</sup> Decreto por el que se reforma el diverso que crea el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de Diciembre de 1993.

<sup>126</sup> Auditoría Superior de la Federación. Cámara de Diputados. Informe del Resultado de la Revisión y Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 207. Sector Economía. Sector Educación Pública. Tomo V. Volumen 1. p. 148

participación de los gobiernos estatales y de la sociedad en su conjunto; y que el colegio buscaba el desarrollo de estrategias orientadas a lograr la consolidación de un sistema para la mejora cualitativa de su modelo educativo para fortalecer la vinculación de sus actividades con el sector productivo y la sociedad.<sup>127</sup>

Para 1997, la SEP emitió la resolución DGBEQ- 1/97 en la que se declaró la equivalencia de los planes y programas de estudio del CONALEP con el Bachillerato, para lo cual el colegio estableció el Programa Complementario de Estudios para el Ingreso a la Educación Superior (ProCEIES). De acuerdo con esa resolución, el programa permite a los egresados titulados del colegio obtener un certificado con fines de ingreso a la educación de tipo superior.<sup>128</sup>

La enseñanza que imparte está incluida en el tipo medio superior. Además, proporciona formación para el trabajo y capacitación en el trabajo, temas que nuestra investigación no aborda. Desde hace cerca de una década el CONALEP ofrece el título de Profesional Técnico-Bachiller, lo cual ha permitido que los estudiantes de esta institución continúen sus estudios de educación superior.

### **La Educación Media Superior se puede clasificar en: federal, estatal, autónoma y particular.**

Los programas que se ofrecen pueden agruparse en tres categorías:

- a) El bachillerato general, cuya función es contribuir a la formación en conocimientos y habilidades de quienes se preparan para continuar estudios superiores.
- b) La educación profesional técnica del nivel medio superior que especializa al alumno en la aplicación de conocimientos y habilidades en actividades laborales precisas.
- c) El bachillerato tecnológico bivalente, ofrece estudios propedéuticos para ingresar a estudiar alguna licenciatura y una formación laboral (técnica).

---

<sup>127</sup> **Resolución Número DGB. EQ.1/97**, de la Dirección General del Bachillerato de la SEP, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de febrero de 1997.

<sup>128</sup> **Resolución Número DGB. EQ.1/97**, de la Dirección General del Bachillerato de la SEP, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de febrero de 1997.

La EMS está conformada por alrededor de 25 subsistemas de distintas dimensiones, estructuras y formas de organización.

Educación Media Superior			
Centralizados del Gobierno Federal	Centralizados (SEMS)	DGETI	CETIS, CBTIS
		DGETA	CBTA,
		DGECyTM	CETMAR,
	Centralizados (SEP)	DG	CEB, PREFECOS, Prep. Fed. Lázaro Cárdenas
		INB	Bachillerato de Arte , Bachillerato Técnico de Arte
	Desconcentrado	IPN	CECYT, CET
Otras Secretarías	SEDENA	Bachillerato Militar	
	SEMAR, SAGARPA, PGR, ISSSTE, etc.	Bachillerato Tecnológico, Profesional Técnico y Técnico Básico	
Descentralizados de la Federación		CONALEP	Profesional Técnico-Bachiller
		CETI Guadalajara	Bachillerato Tecnológico
		COBACH México	Bachillerato General
Descentralizados de las Entidades Federativas	Coordinados por las Direcciones Generales de la SEMS (Federal-Estatal)	DGETI	CECYTE, EMSAD
		DG	COBACH, BIC,
Estatales	Coordinados por los Gobiernos Estatales (AEEs)		TELEBACH
			Preparatorias Estatales por Cooperación
			Bachillerato General y Tecnológico
			Profesional Técnico
Organismos del Gob. del D.F.	Coordinados por el Gob. del D.F.	Instituto de Educación Media Superior en el DF	Bachillerato General
Autónomo		UNAM	CCH, E.N. Preparatoria, Bachillerato a Distancia
		Universidades Autónomas Estatales	Bachillerato de las universidades (General y Tecnológico)
Privados			Preparatorias/Bachilleratos particulares incorporadas a la SEP-DGB
			Preparatorias/Bachilleratos particulares incorporadas a los Gobiernos Estatales (AEEs)
			Preparatorias/Bachilleratos particulares incorporadas a las Universidades Autónomas
			Preparatorias/Bachilleratos particulares no incorporadas



Fuente: Subsecretaría de Educación Media Superior

### Organización.

Actualmente el CONALEP es una Institución federalizada, constituida por una unidad central que norma y coordina al sistema; 30 Colegios Estatales; una Unidad de Operación Desconcentrada en el DF y la Representación del Estado de Oaxaca. Esta estructura hace posible la operación de los servicios en 296 planteles distribuidos en las principales ciudades y zonas industriales del país y ocho Centros de Asistencia y Servicios Tecnológicos (CAST).

Estructura Orgánica del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica



FUENTE: Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, Estatuto Orgánico del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, México, 2007.

La oferta educativa se compone de 49 carreras, agrupadas en ocho áreas de formación ocupacional. No obstante el número de carreras, dos de ellas; Informática y Contaduría, concentran una tercera parte de la matrícula. De las diez primeras, seis corresponden al sector servicios: Informática, las tres del Área de Comercio y Administración, Enfermería, del Área de Salud y Alimentos y Bebidas, de Turismo. Del sector industrial destacan las de Electromecánica, Automotriz, Electrónica Industrial y Mantenimiento de Equipo de Cómputo.

Área	Carreras
<b>1. Electricidad y Electrónica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Electricidad Industrial</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Redes de Distribución Eléctrica</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Electrónica Industrial</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Sistemas Electrónicos de Aviación</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Mecatrónica</li> </ul>
<b>2. Mantenimiento e Instalación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento de Sistemas Automáticos</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Motores a Diesel</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller Automotriz</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Electromecánica</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento de Motores y Planeadores</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Refrigeración y Aire Acondicionado</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Laministería y Recubrimiento de Aeronaves</li> </ul>

<b>3. Procesos de Producción y Transformación Física</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Máquinas Herramienta</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Producción de Calzado</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Productividad Industrial</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Construcción</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Control de Calidad</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Metalmecánica</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Textil</li> </ul>
<b>4. Procesos de Producción y Transformación Químico Biológicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Artes Gráficas</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Control de la Contaminación Ambiental</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Metalurgia</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Plásticos</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Curtiduría</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller Minero Metalurgista</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Procesamiento Industrial de Alimentos</li> </ul>
<b>5. Tecnologías de la Información</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Informática</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Telecomunicaciones</li> </ul>
<b>6. Contaduría y Administración</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Administración</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller Asistente Directivo</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Contaduría</li> </ul>
<b>7. Turismo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Alimentos y Bebidas</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Hospitalidad Turística</li> </ul>
<b>8. Salud</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller Dental</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Enfermería General</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Salud Comunitaria</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Terapia Respiratoria</li> <li>▪ Profesional Técnico-Bachiller en Optometría <sup>129</sup></li> </ul>

En el CONALEP están inscritos a nivel nacional 273 mil alumnos en 277 planteles. En la Ciudad de México, atiende alrededor de 40 mil alumnos distribuidos en 27 planteles que ofrecen 25 carreras.<sup>130</sup>

### **Modelo Académico 2003 “Enfoque Basado en Competencias Contextualizadas”.**

Como antecedentes podemos mencionar que, en 1994 de acuerdo a las necesidades del país, el Colegio adopta el esquema de Educación Basada en Normas de Competencia (EBNC). En 1998, como producto de su experiencia en el desarrollo de programas de capacitación bajo el esquema de EBNC, emprende un proyecto para la acreditación de planteles como Centros de Evaluación de Competencias Laborales con propósito de impulsar la evaluación de competencias adquiridas a lo largo de la vida, con el referente en Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL).<sup>131</sup>

<sup>129</sup> Con la implementación del Modelo Académico de Calidad para la Competitividad en el 2009, la oferta educativa está en expansión.

<sup>130</sup> CONALEP. Secretaría de Servicios Institucionales. Alumnos atendidos ciclo semestral 2008/2009-I.

<sup>131</sup> En 1994 las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social concluyeron una investigación sobre la educación técnica y la capacitación en México. En este análisis se destacan cuatro puntos: " a) los trabajadores cuentan con una escasa preparación para la educación técnica y la capacitación; b) la oferta educativa se caracteriza por una poca flexibilidad y relevancia para las necesidades cambiantes del mercado laboral; c) los programas de capacitación tienen una calidad deficiente, sin objetivos sustantivos que midan la calidad de los productos; y d) la falta de estructuras institucionales

El actual modelo educativo del CONALEP entró en operación en el ciclo escolar 2004-2005. Se sustenta en una corriente educativa denominada Educación y Capacitación Basada en Competencias Contextualizadas (ECBCC); su finalidad es la de formar a un nuevo tipo de egresado denominado profesional técnico – bachiller. El modelo considera al alumno como eje central del aprendizaje, desarrollando sus elementos de interés. Asimismo, induce al alumno a asumir una actitud consciente ante la adquisición de conocimientos o nuevas habilidades y su aplicación dentro y fuera del aula.<sup>132</sup>

Por ello, el diseño del currículum tiene el enfoque de las competencias contextualizadas, que se fundamentan en una concepción constructivista del aprendizaje, que se nutre de diversas concepciones asociadas al desarrollo humano: aspectos cognoscitivos y emocionales.<sup>133</sup>

El CONALEP describe las competencias en las que basan sus programas como “competencias contextualizadas”, o competencias aplicables a contextos específicos:

*“La contextualización de las competencias puede ser entendida como la forma en que, al darse el proceso de aprendizaje, el sujeto establece una relación activa del conocimiento y sus habilidades sobre el objeto desde un contexto científico, tecnológico, social, cultural e histórico que le permite hacer significativo su aprendizaje, es decir, el sujeto aprende durante la interacción social, haciendo del conocimiento un acto individual y social... El Prestador de Servicios Académicos funge como facilitador de estrategias para la contextualización que sirve de enlace entre el saber social, cultural, histórico y los procesos de aprendizaje de los alumnos”.*<sup>134</sup>

#### *Características del modelo.*

El modelo cuenta con tres componentes de formación: el tecnológico, el científico y el humanístico. Estos contenidos se conforman en dos tipos de módulos o unidades de aprendizaje: autocontenidos e integradores. Que en conjunto atienden los tres componentes de la Educación Media Superior establecidos en el Programa Nacional de Educación 2001-2006: básico, propedéutico y profesional.<sup>135</sup>

---

adecuadas para que participe el sector productivo en el diseño y desarrollo de la capacitación". "Proyecto para la Modernización de la Capacitación y la Educación Técnica". SEP-STPS y Banco Mundial 1994.

<sup>132</sup> Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica. “**Educación basada en competencias contextualizadas (EBCC)**” Disponible en [http://www.conalep.edu.mx/wb2/Conalep/Cona Educación Basada en Competencias Contextualiz](http://www.conalep.edu.mx/wb2/Conalep/Cona%20Educacion%20Basada%20en%20Competencias%20Contextualiz). Fecha de consulta 15 de noviembre de 2008.

<sup>133</sup> CONALEP. Profesional Técnico Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital. Plan de estudios. México, 2005, p.6

<sup>134</sup> Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica. “**Educación basada en competencias contextualizadas (EBCC)**” .Disponible en [http://www.conalep.edu.mx/wb2/Conalep/Cona Educación Basada en Competencias Contextualiz](http://www.conalep.edu.mx/wb2/Conalep/Cona%20Educacion%20Basada%20en%20Competencias%20Contextualiz). Fecha de consulta 15 de noviembre de 2008.

<sup>135</sup> SEP. Programa Nacional de Educación 2001-2006, México, 2201, pp.174 y 175.

El primer bloque corresponde a los denominados **módulos autocontenidos**, los cuales comprenden las competencias básicas y clave (conocimientos teórico-científicos) en las que se sustentan, con objeto de que el estudiante pueda aplicarlas en el ambiente laboral. Estos módulos son diseñados con base en normas técnicas de **competencia laboral**<sup>136</sup> institucionales que fueron diseñadas por el propio CONALEP, representan el 33-35% de la carga horaria, y se dividen en las siguientes tres categorías:

- *Transversales*. Se trata de cursos comunes a las carreras afines y que pueden cursarse en cualquier semestre.
- *Específicos*. Se trata de los cursos específicos de cada una de las carreras.
- *Optativos*. Incluye cursos orientados a atender necesidades de vinculación regionales, que pueden conformarse como especialidades. Representan 20% de carga horaria total.

El segundo bloque lo componen los **módulos integradores**, que proporcionan al alumno los elementos científicos, tecnológicos, genéricos y humanísticos que debe dominar el egresado para continuar sus estudios superiores. Los módulos integradores, que representan entre el 65 y 67% de la carga, se refieren a los conocimientos científicos y humanísticos de carácter básico y propedéutico. Son comunes a todas las carreras.<sup>137</sup>

Entre las innovaciones principales del nuevo currículo se encuentran las “salidas laterales” que certifican ciertas habilidades de los estudiantes que no terminan sus estudios y contempla también un programa de tutorías que se desarrolla en paralelo a los cursos y busca fortalecer valores, actitudes, hábitos de estudio y habilidades del pensamiento en los estudiantes.<sup>138</sup>

El modelo presenta diversas características de *flexibilidad* que le permiten adaptarse a las necesidades de sus alumnos y la población trabajadora. Las más importantes son las siguientes:

*Expedición de certificados parciales*. Al término del segundo y cuarto semestre, el alumno tiene derecho a solicitar un certificado parcial de estudios, como técnico auxiliar o técnico básico. Este certificado le permite integrarse al mercado laboral en mejores condiciones de empleo y de remuneración, pudiendo reanudar sus estudios posteriormente.

*Equivalencia entre módulos autocontenidos y normas de competencia laboral*. Los contenidos

---

<sup>136</sup> El CONALEP, define a las competencias laborales entendidas como la aptitud del individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresadas en el saber, el saber hacer y el saber estar. (CONALEP. Profesional Técnico Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital. Plan de estudios. México, 2005, P.7)

<sup>137</sup> CONALEP. “Evaluación de la Gestión Institucional 2001-2006 y Prospectiva de Desarrollo 2007-2012 del CONALEP. Anteproyecto del Programa Institucional 2007-2012. México, CONALEP. México, 2006. pp. 21-23

<sup>138</sup> CONALEP. “Evaluación de la Gestión Institucional 2001-2006 y Prospectiva de Desarrollo 2007-2012 del CONALEP. Anteproyecto del Programa Institucional 2007-2012. México, CONALEP. México, 2006. pp. 21-23

curriculares de los programas de estudio están basados en las normas de competencia laboral. Después de una revisión de los programas con el fin de identificar equivalencias entre normas de competencia laboral y modulo, el CONALEP ofrece al alumno diversas alternativas de certificación como:

a) La acreditación de módulos autocontenidos mediante la certificación de competencias laborales, ya sean técnicas, de empresa o de instrucción educativa, que formen parte del programa de estudios de los módulos a acreditar.

b) La certificación de competencias laborales a partir de la acreditación de un módulo que corresponda a la función productiva asociada a la competencia laboral que se desea certificar.

c) La acreditación de módulos o la certificación de competencias laborales mediante la evaluación de sus conocimientos y destrezas, sin necesidad de cursar el módulo o capacitarse en la competencia de su interés. Esta opción está especialmente diseñada para alumnos con experiencia laboral, trabajadores, prestadores de servicios profesionales y el personal administrativo.<sup>139</sup>

Categorías de alumnos. Existen tres categorías de alumnos: de tiempo completo, de medio tiempo y provisorios. De esta manera el interesado decide la rapidez con que desea cursar el plan de estudios o si desea cursar una ruta alternativa de formación o módulos específicos. Esto le permite combinar su formación profesional con la actividad laboral.

Rutas alternas de formación. Puede ser el interés del alumno no cursar el plan de estudios completo de una carrera sino sólo los módulos integradores o autocontenidos requeridos para desempeñar uno o varios puestos de trabajo inscritos en el Catálogo Nacional de Ocupaciones emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Los módulos acreditados conservan su valor curricular en caso de que el interesado se inscriba como alumno regular del sistema.

Acreditación simultánea del servicio social y las prácticas profesionales. Con el propósito de facilitar el cumplimiento de los requisitos académicos y agilizar el trámite de la titulación, se podrán conjuntar el servicio social con las prácticas profesionales, cuando el primero se preste como fundamento en un proyecto relacionado con la carrera de que se trate<sup>140</sup>

Finalmente, con el fin de ver las diferencias se presenta una síntesis comparativa entre los Modelos Académicos 97, 2003 y 2008,

---

<sup>139</sup> *Idem*

<sup>140</sup> CONALEP. op. cit. pp.25- 26.

## Características de los alumnos del CONALEP.

En esta parte, considero importante contextualizar el fenómeno de inserción laboral haciendo referencia a la baja valoración de la formación para el trabajo, percibida socialmente como de menor estatus que el bachillerato general. En la medida en que la educación superior es vista como un camino viable de movilidad social, los estudios medios que no conducen a ella no son suficientemente apreciados.

Entre los jóvenes de 15 a 19 años, la valoración de la educación técnica frente a la superior está dividida entre quienes la consideran igual (37.5%), peor (23.9%) y mejor (17.5%). Un porcentaje de 21.1 no sabe o no contestó. A la pregunta abierta de cuál es la razón por la que el entrevistado considera que la educación técnica es peor o mejor que la superior, se respondió de distintas maneras. De forma contundente, quienes consideran que la educación superior es mejor argumentan que ésta ofrece una mejor preparación. Por su parte, el sector de quienes consideran mejor la educación técnica tiene menos claros sus motivos, lo que se demuestra en el hecho de que 36.4% no pudo explicar su elección<sup>141</sup>.

**Cuadro 1.2**  
**Percepciones de los jóvenes sobre la educación técnica**

<b>Razón por la que considera que la educación técnica es...</b>	<b>Porcentaje de jóvenes de 15 a 19</b>
<b>Peor que la superior</b>	
La ES brinda mejor preparación	81.3
La ES es necesaria para obtener un puesto de trabajo	4.4
La ET brinda menos oportunidades	4.1
No sabe o no contestó	10.2
<b>Mejor que la superior</b>	
La ET ofrece mejor preparación	49.3
Menos tiempo de estudios	11.9
Se puede estudiar y trabajar	0.6
Otros	1.8
No sabe o no contestó	36.4

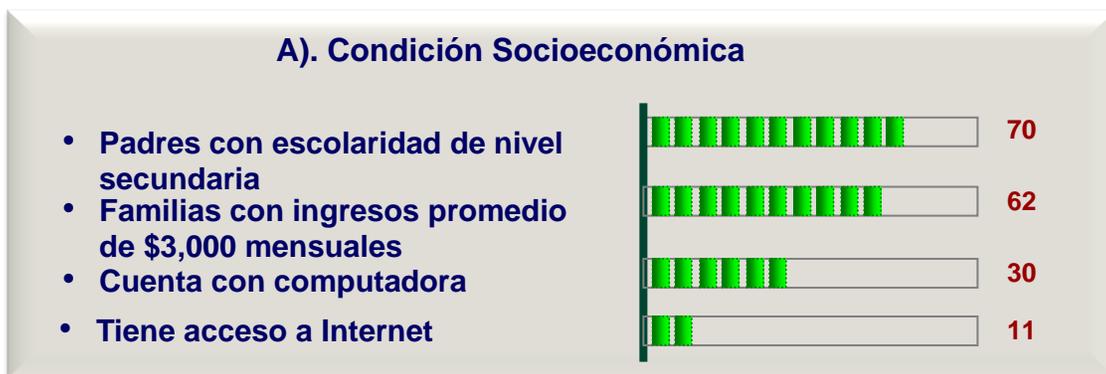
Fuente: *Encuesta Nacional de Juventud 2005*. México: Instituto Nacional de la Juventud, 2006.

<sup>141</sup> Instituto Nacional de la Juventud. *Encuesta Nacional de Juventud 2005*. México, 2006.

De acuerdo a las Estadísticas Básicas del Sistema Educativo Nacional proporcionadas por la Secretaría de Educación Pública, de cada 100 alumnos que egresaron de secundaria 7 ingresaron al CONALEP; de cada 100 alumnos inscritos 36 reprobaron al menos una materia; 21 de cada 100 estudiantes abandonaron la escuela; y de la generación 2004-2007 por cada 100 alumnos 43 finalizaron sus estudios; y el colegio se ubicó como la cuarta institución en el índice de reprobación, la de mayor deserción y la de menor eficiencia terminal respecto de las otras tres instituciones educativas que integraron el subsistema del nivel medio superior de la SEP <sup>142</sup>.

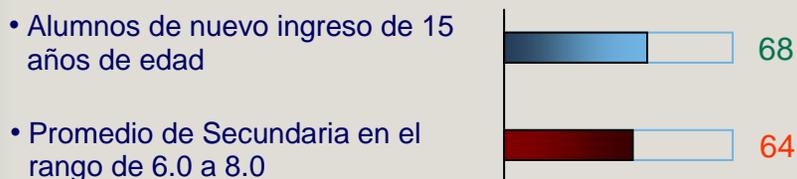
También se observó que en 2007 el CONALEP tuvo un costo por alumno de 14.0 miles de pesos, el más bajo del subsistema de educación media superior. En cambio, la DGETA fue la institución educativa que registró el costo por alumno más elevado, los menores índices de reprobación y deserción, y el mayor índice de eficiencia terminal. (Véase Anexo B)

Algunas de las características de ingreso de los estudiantes del CONALEP que presentamos gráficamente son:

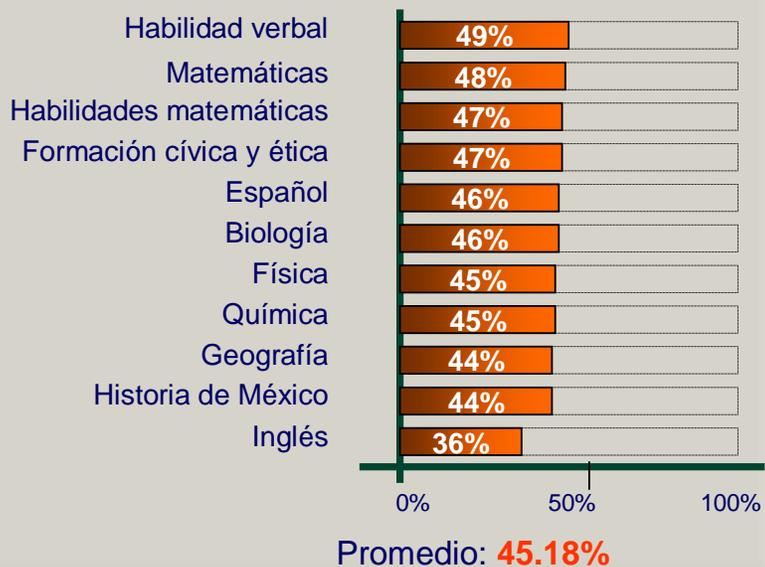


<sup>142</sup> Secretaría de Educación Pública, Estadísticas Básicas del SEN, ciclo escolar 2007-2008

### C). Características Académicas



### Resultados obtenidos en EXANI I (Ceneval)



### D). Desarrollo Académico



## Problemática detectada en los alumnos del CONALEP.



FUENTE: CONALEP. "Perfil del Ingreso CONALEP 2007". Diciembre de 2007.

## **El CONALEP y su vinculación con el sector productivo.**

La extensión del territorio nacional, la heterogénea distribución poblacional y muchos otros factores deben ser considerados en la formación de los profesionales técnicos necesarios para atender las necesidades de los sectores productivos y de servicios de cada una de las regiones del país.

En el CONALEP, la vinculación se define como “la coparticipación de los sectores productivo y educativo en el proceso de formación de recursos humanos y supone una serie de acciones coordinadas tendientes hacia el establecimiento de acuerdos y convenios, de los que se derivan los ejes de colaboración y las estrategias operativas para su consecución”<sup>143</sup>

“La vinculación entre el CONALEP y el sector productivo no es una meta en sí misma, constituye la estrategia mediante la cual los actores del proceso productivo participan en el análisis de los factores que involucran la toma de decisiones en el Colegio, desde la modificación de los contenidos de un programa de estudios hasta el establecimiento de un plantel.

Mediante esa vinculación, los representantes de organismos empresariales e industriales del país y extranjeros; las autoridades de los gobiernos municipales estatales y federal y las autoridades de instituciones paraestatales y empresas descentralizadas, participan de manera estrecha con el CONALEP para lograr que la formación de profesionales técnicos sea adecuada a las necesidades.

El objetivo de la vinculación es entonces, el de incorporar las experiencias del aparato productivo nacional a la formación de profesionales técnicos para contribuir al desarrollo del país.<sup>144</sup>

### **La participación del Sector Productivo en el CONALEP.**

Los mecanismos institucionales de vinculación establecidos por el CONALEP permiten que el sector productivo colabore activamente en la realización de su quehacer educativo, de diferentes maneras:

a) *Involucrándose en el proceso de planeación educativa:* mediante la detección de necesidades específicas de formación, definición de perfiles ocupacionales, intervención en el diseño curricular de los planes y programas de estudio, definición de las características de talleres y laboratorios y las especificaciones del perfil docente.<sup>145</sup>

Esta participación del sector productivo permite:

---

<sup>143</sup> León López G. Enrique. *El CONALEP y el Sector Productivo XV de vinculación*. CONALEP, México, 1994, p.57

<sup>144</sup> León López. Op. cit. p.58

<sup>145</sup> León López. Op. cit.58

- Incorporar a los planes y programas de estudio los avances tecnológicos de cada área productiva. La participación del sector productivo permite ampliar el impacto profesional técnico en los esquemas productivos al introducir los métodos y técnicas de trabajo, así como los procesos y procedimientos que corresponden al avance tecnológico y científico.
- Crear las carreras que demandan el aparato productivo nacional que corresponde a la dinámica de la actividad económica, la introducción de innovaciones tecnológicas y el cambio en los esquemas de producción, organización y comercialización de las empresas. P.59

b) Permitiendo un intercambio dinámico entre la escuela y la empresa; que garantiza una formación que responde a las expectativas de formación, a través de actividades tales como:

- *Prácticas Profesionales.* Requisito obligatorio para todos los alumnos del CONALEP a partir del 5º. Semestre. Consisten en una serie de actividades desarrolladas por los alumnos en las instalaciones del sector productivo de bienes y servicios con una duración de 360 horas efectivas bajo la dirección de un profesional técnico designado por un representante de dicho sector.

*“Es la actividad temporal desarrollada por los alumnos (a partir del 5º. Semestre) o egresados, dentro del sector productivo con relación a la carrera que cursa el alumno, y constituye un requisito para la titulación (Lineamientos para la distribución de becas externas y estímulos económicos otorgados por los sectores productivos: publico, social y privado de los planteles adscritos a la unidad de operación desconcertada para el Distrito Federal o la representación del CONALEP en el estado de Oaxaca)*

- *Servicio Social.* También es una actividad de carácter obligatorio y temporal que deben realizar los alumnos pasantes, con el fin de consolidar su aprendizaje, afirmar su profesión y desarrollar un espíritu de compromiso con la sociedad. Además es un requisito indispensable para poder presentar el examen profesional y obtener el título del profesional técnico. P.60

*Es la actividad de carácter obligatorio y temporal que deben realizar los alumnos (a partir del 3er. Semestre ) o egresados a favor de instituciones públicas, con una duración de 480 horas efectivas (en el caso de egresados de las carreras del área de la salud, la duración será de 960 horas). Constituye un requisito para la presentación del examen profesional y la obtención del Título de Profesional Técnico Bachiller. ((Lineamientos para la distribución de becas externas y estímulos económicos otorgados por los sectores productivos: publico, social y privado de los planteles adscritos a la unidad de operación desconcertada para el Distrito Federal o la representación del CONALEP en el estado de Oaxaca)*

- *Apoyo para la integración y fortalecimiento de la planta docente.* El sector productivo y el CONALEP garantizan un intercambio de conocimientos teóricos y experiencias prácticas que

garantizan la calidad de la educación que reciba el alumnado. De manera complementaria, el Colegio imparte cursos de actualización y formación de profesores cuya finalidad es que el maestro cuente con la capacidad pedagógica para transmitir a los alumnos la experiencia adquirida en el sector productivo de acuerdo con los planes y programas académicos de la institución.<sup>146</sup>

d) *Mediante aportaciones. Patrimoniales expresadas en financiamiento y donaciones:*

- **Becas.** Son aportaciones del sector productivo, educativo y social para apoyar a estudiantes de escasos recursos. Se da preferencia a estudiantes que están realizando su servicio social o realizan prácticas profesionales en las empresas que les otorgan las becas.

Las becas comprenden una aportación en efectivo para cubrir gastos de transporte, alimentación y compra de libros o pueden destinarse para:

- Realización de prácticas profesionales.
  - Prestación del servicio social.
  - Capacitación.
  - Especialización y actualización de conocimientos.
- **Donación de materiales y equipo.** Este tipo de donaciones permiten apoyar el equipamiento de los planteles y la obtención de insumos para la realización de prácticas en talleres y laboratorios. De esta manera, los alumnos conocen a ciencia cierta los equipos, los materiales y los procesos que utilizan las empresas de cada región en sus procesos productivos.
  - **Infraestructura.** La donación de terrenos, edificios y maquinaria es la base que ha permitido el crecimiento del Colegio en todo el territorio nacional.<sup>147</sup>

### **El Modelo de Vinculación del CONALEP con el Sector Productivo.**

El reto de la institución es satisfacer los requerimientos del sector productivo y la demanda de la educación de la sociedad.

El modelo de vinculación del CONALEP con el sector productivo, comprende los aspectos de planeación, apoyo directo al proceso educativo intercambio de experiencia a nivel escuela- empresa y financiamiento bajo la consideración de que la vinculación constituye una figura básica de consulta para que la educación se proyecte como un gasto de inversión independientemente de otros beneficios que se puedan derivar de la concertación de acciones en beneficio del propio proceso productivo o del sector productivo. Este modelo se realiza con base en una metodología que

---

<sup>146</sup> León López. Op. cit.pp.59- 60

<sup>147</sup> León López. Op. cit.p.61

contempla cinco etapas, cada una de las cuales se desarrolla en los niveles, nacional, estatal y de plantel.<sup>148</sup>

Este modelo se lleva a cabo mediante el análisis de las principales variables macroeconómicas asociadas al comportamiento del mercado ocupacional y de las características socioeconómicas a nivel nacional. Mediante la planeación se consigue que la oferta educativa del Colegio satisfaga las necesidades reales de los sectores productivos.

**Promoción de la vinculación:** La segunda etapa considera tanto a la elaboración de trípticos y folletos en los que se informa sobre las modalidades que puede asumir la vinculación, como la realización de encuentros a nivel nacional con cámaras y acciones empresariales.

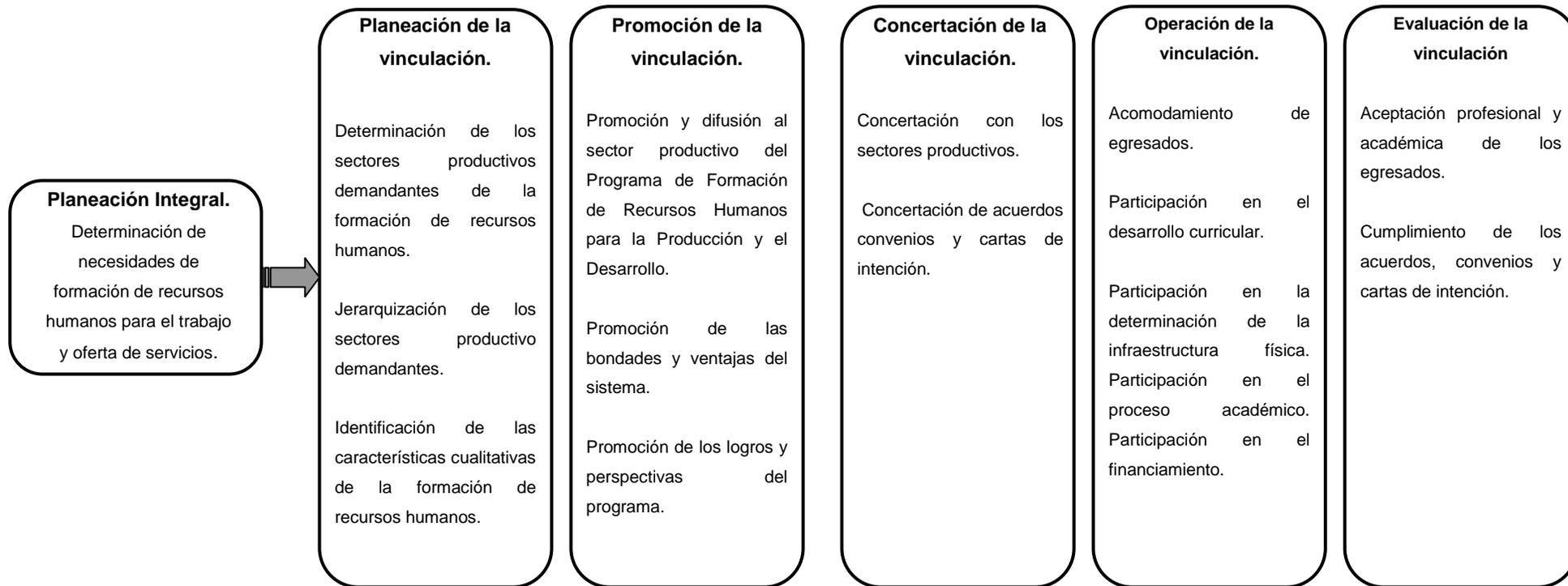
**Concertación:** La primer vertiente de esta etapa es la suscripción de convenios entre el CONALEP y los organismos cúpula, constituye la formalización de las estrategias de colaboración entre los sectores educativo y productivo. El mecanismo da como resultado el establecimiento de convenios institucionales con cámaras y organismos empresariales e instituciones públicas con cobertura nacional. La segunda vertiente de la concertación se orienta hacia el establecimiento de acciones de participación a nivel microregional. Por medio de los convenios y acuerdos locales de colaboración, se precisan los compromisos entre las partes y se da principio a la operación de los servicios.

**Operación:** En esta etapa se instrumentan las medidas necesarias para el cumplimiento de los compromisos asumidos en los convenios. En ella el Colegio y los representantes del sector productivo colaboran conjuntamente en el diseño curricular de las nuevas carreras o en la actualización de las ya existentes, se elaboran los perfiles profesionales, planes y programas de estudio, el material didáctico, los proyectos de prácticas tecnológicas y las guías mecánicas y de equipo. Se trabaja también en la definición de la infraestructura física y en la determinación de los espacios educativos.<sup>146</sup>

---

— 146 León López, op.cit. pp. .65-67

## El Modelo de Vinculación del CONALEP con el Sector Productivo.



Fuente: León López p.62-63

## Los Órganos Colegiados de Vinculación.

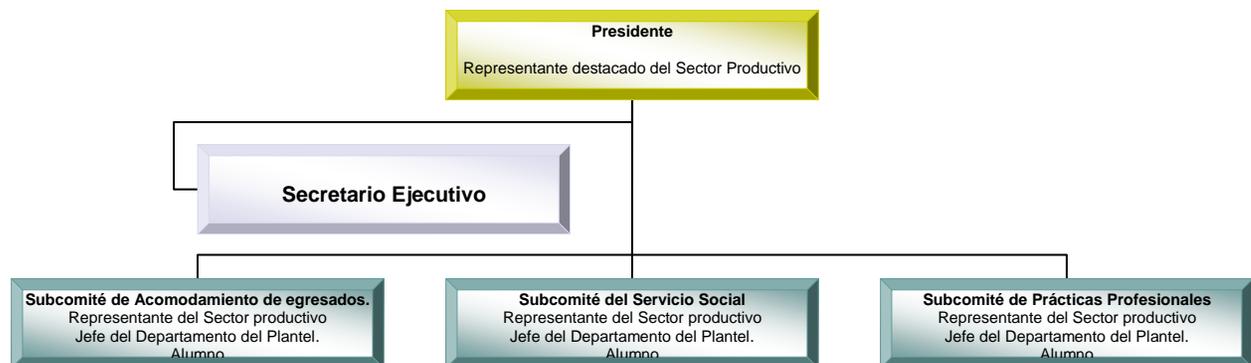
El Colegio cuenta con órganos colegiados de vinculación diseñados con el propósito de articular su oferta de servicios educativos con la demanda laboral del aparato productivo. Mediante estos órganos se posibilita la participación de los empresarios y de los organismos empresariales en los mecanismos de planeación educativa institucional en sus tres niveles.

- **Comités de Vinculación:** Estos comités son el órgano que tiene como objetivo establecer los mecanismos para lograr que el sector productivo se involucre en la formación de profesionales técnicos que le permita satisfacer sus requerimientos de personal calificado. Los comités de vinculación operan a nivel de plantel y constituyen el mecanismo principal para articular el modelo de vinculación del CONALEP con el sector productivo del entorno.

Las funciones del comité de vinculación son:

- Promover ante los sectores productivos y de servicios de la localidad el acomodamiento de los egresados, la prestación del servicio social y la realización de prácticas profesionales.
- Promover la suscripción de convenios con diversos organismos de los sectores público y privado.
- Promover la capacitación de recursos económicos que coadyuven en la formación de recursos humanos.<sup>149</sup>

### Organigrama del Comité de Vinculación



- **Grupos Académicos:** Son órganos colegiados creados con el propósito de desarrollar proyectos de formación, capacitación, especialización, extensión educativa e impulso a la vinculación que se derivan de la detección de necesidades del sector productivo. Estos grupos se integran con representantes de las áreas corporativas del Colegio y del sector productivo, para instrumentar compromisos derivados de la suscripción de convenios como la

<sup>149</sup> León López. Op. cit.pp.75-76

creación y la actualización de carreras, definición de programas de capacitación y otros proyectos sustantivos del CONALEP.

Los representantes del sector productivo tienen la oportunidad de participar ampliamente en el diseño, desarrollo y operación de proyectos específicos que deriven en el establecimiento de convenios de colaboración educativa.

Las funciones del grupo académico son:

- Conocer las peticiones del sector productivo relativos a programas de formación técnica o de capacitación.
- Efectuar los estudios necesarios para determinar la necesidad de crear o actualizar un programa de capacitación o una carrera.
- Elaborar los elementos curriculares, perfiles, planes y programas de estudio necesarios para ciertas carreras.
- Definir los requerimientos de equipamiento y material necesarios para la operación de talleres y laboratorios.
- Establecer perfiles de alumnos y docentes así como especificar normas para acreditación y evaluación.
- Proponer y diseñar programas y piezas promocionales para la difusión de las carreras, curso de capacitación o proyectos específicos.<sup>150</sup>

#### *Cobertura de los requerimientos del sector productivo*

El CONALEP señaló que uno de los principales mecanismos para determinar y evaluar los requerimientos del sector productivo con la formación de recursos humanos, son los resultados obtenidos con los convenios suscritos con el sector empresarial.<sup>151</sup>

De acuerdo con el Censo Económico de 2004 efectuado por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, en el país había 3,005.1 miles de unidades económicas, clasificadas como micro, pequeña, mediana y gran empresa.<sup>152</sup>

Con la revisión practicada, se precisó que “el CONALEP tuvo una relación Institucional y suscribió convenios con 2.6 miles de empresas”<sup>153</sup> para colocar a sus egresados en el mercado laboral, cantidad que representó el 0.09% del total de unidades económicas del país. Con base en los convenios, en 2007 el colegio apoyó la incorporación de 16.5 miles de egresados en el sector productivo, el 33.9% del total de egresados.<sup>154</sup>

---

<sup>150</sup> León López. Op. cit.pp.80-81

<sup>151</sup> Oficio DAF/ 706/2008 de fecha 5 de septiembre de 2008

<sup>152</sup> Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, Censos económicos 2004.

<sup>153</sup> Oficio remitido por la Secretaría de Administración Financiera del CONALEP, del 7 de octubre de 2008.

<sup>154</sup> Auditoría Superior de la Federación. Cámara de Diputados. Informe del Resultado de la Revisión y Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 207. Sector Economía. Sector Educación Pública. Tomo V. Volumen 1. p.447

## **Inserción laboral de los egresados del CONALEP.**

Jurídicamente es una obligación del Colegio, llevar a cabo un seguimiento de sus egresados pues el Estatuto Orgánico del CONALEP en su Artículo 3º. dicta:

*.. los órganos colegiados y unidades administrativas que integran el Sistema CONALEP realizarán las siguientes actividades:*

*X. Dar seguimiento a sus egresados mediante la evaluación de su incorporación al mercado de trabajo y evaluar la pertinencia de la oferta educativa;*<sup>155</sup>

Existe un estudio sobre inserción laboral de los egresados del CONALEP el cual es el “Informe Final de la Encuesta de Inserción de Egresados 2003-2006 del Colegio Nacional De Educación Profesional Técnica” elaborado por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO México.

El reporte ofrece los Resultados de la encuesta de inserción aplicado a los egresados del Conalep en el año 2006. Estos egresados corresponden a los estudiantes de la sexta generación que cursó el modelo académico del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) que se implantó en 1997.

La encuesta forma parte del Sistema de Seguimiento de Egresados (SSE) que se estableció en el Colegio y que inició en el año 2000. Este Sistema es un programa institucional que consiste en entablar una comunicación con los egresados a lo largo del tiempo con diversas finalidades, entre los más importantes están: evaluar el impacto del CONALEP a través de su oferta educativa, hacer investigaciones sobre las trayectorias laboral y educativa, realizar encuestas de opinión, promover nuevos cursos, realizar encuentros de egresados y otras acciones que permitan el mejoramiento del modelo educativo del Conalep.

En lo relativo a los estudios de trayectoria laboral y educativa, el sistema de seguimiento ha previsto tres fases:

- **Fase 1**, que consiste en la aplicación del censo a los egresados, cuyos resultados principales son las estadísticas básicas de los alumnos al concluir los estudios y la conformación del directorio actualizado de egresados;

---

<sup>155</sup> CONALEP. Estatuto Orgánico del Colegio Nacional De Educación Profesional Técnica. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 9 de noviembre de 2000.)

- **Fase 2**, se trata de un estudio sobre la entrada al mercado laboral y el empleo de los egresados, con levantamiento muestral después de 2 ó 3 años del egreso;
- **Fase 3**, se interesa por el análisis de la ubicación y el desempeño laboral de los egresados, una vez transcurridos cinco años de la terminación de los estudios en el CONALEP.

El levantamiento de la encuesta de inserción, que corresponde a la segunda fase del sistema de seguimiento de egresados del CONALEP, y que interesa más para mí proyecto de investigación, se hizo durante los meses de octubre a diciembre del año 2007.

La población egresada en el año 2006 es de 59,480 y para realizar la encuesta se seleccionó una muestra de 2,223 casos, de los cuales se logró encuestar a 1,746 egresados, mismos que se analizan en el presente informe. Esta aplicación representa el 79% de la muestra inicial.<sup>156</sup>

El reporte se compone de seis apartados: en el primero, se habla sobre el perfil sociodemográfico de los egresados; en seguida, se presenta la información del rendimiento académico de los egresados durante sus estudios en el Colegio; en tercer lugar, se habla sobre los planes de continuación de estudios; el siguiente apartado aborda la búsqueda de empleo por los egresados; después se ofrece información sobre el empleo actual de los mismos; la última parte se ocupa de la opinión de los egresados acerca de la formación recibida durante sus estudios y concluye con la opinión que tienen sobre la carrera cursada y la institución Conalep.

En lo relacionado a las incursiones que realiza este grupo por ingresar al mercado laboral, los resultados muestran que existe una vocación de los jóvenes estudiantes hacia el trabajo desde el momento de egresar, así tenemos que el 64% de la población muestral buscó activamente empleo después de terminar su formación.

En cuanto a la condición de actividad a un año de haber concluido sus estudios, encontramos que actualmente el 63% de los egresados están trabajando, mientras que los desempleados representan el 9.2%. Es destacable que algunas de las carreras que brinda la institución tienen mayor acogida en el mercado laboral mexicano, así tenemos que son los egresados de las carreras de instalación y mantenimiento, metalmecánica y metalurgia y automotriz aquellos que trabajaban en mayores proporciones. Las diferencias que existen por carreras, en algunos casos se explican por la motivación de seguir estudios de nivel superior y, por la ubicación geográfica.

---

<sup>156</sup> Lo cual se debe a que no se logró entrevistar a toda la muestra por motivos tales como: no encontrar la dirección, negarse a la entrevista, encontrar la dirección pero no al egresado, entre otras razones.

Estos resultados muestran que existe una mayor demanda por determinadas carreras, principalmente las que tienen formación más directamente relacionada con los campos técnicos y de la tecnología y también con la vinculación temprana al mercado laboral que lograron los egresados de estas carreras.

Es en el sector privado en que se insertan en mayor proporción los egresados de Conalep, y dentro de ello la actividad económica que absorbe a una mayor proporción es la actividad industrial.

Un nivel de análisis que se realizó fue conocer la distribución espacial de los alumnos que estaban trabajando después de egresar de la institución, encontrándose que en las regiones del norte del país se registra los contrastes, de mayor participación (70%) en el actividad económica (noreste) y de menor porcentaje (noroeste) con 56% de egresados que actualmente trabajan registrando la empleabilidad más baja.

En materia de ingresos, se repite la misma situación que acontece en el mercado laboral mexicano; las mujeres perciben sólo el 82% del ingreso que obtienen los hombres. Esta diferencia responde a características de la actividad económica en las que se insertan las mujeres, actividades tales como el comercio, banca y servicios y servicios profesionales, que son sectores que no destacan precisamente por otorgar altos salarios. Otro elemento a destacar es que determinadas carreras por el perfil técnico y contenido tecnológico, que es mayormente requerido en las condiciones actuales, les permite a los egresados de las carreras de metalmecánica y metalurgia obtener ingresos que es superior al 12% a la remuneración promedio total.

Otro variable que introduce diferencias en el ingreso es la ubicación espacial; los mayores ingresos lo perciben egresados de la región Norte, que obtienen ingresos superiores en el orden del 10% (región Noroeste) más que la remuneración promedio, lo contrario ocurre en el Sureste, perciben sólo el 87% de ingreso promedio total..<sup>157</sup>

Con base en el seguimiento de egresados del sistema CONALEP, la Auditoria Superior de la Federación analizó los resultados de una encuesta aplicada por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) para el seguimiento de egresados de la generación 2004-2007, con objeto de verificar el desarrollo del individuo. Los resultados se exponen a continuación:

---

<sup>157</sup> FLACSO. Informe Final de la Encuesta de Inserción de Egresados 2003-2006 del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica. 2007, 40 pp.

Resultado de estas acciones, el 68 por ciento de la generación transitó a las filas del desempleo, indican los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de exalumnos por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso).

De acuerdo con la Flacso, el Conalep signó convenios para atender los requerimientos del sector productivo con 0.09 por ciento de las unidades económicas del país, mediante el sistema de vinculación. Pero, “de cada 100 egresados, 68 no desempeñaban ninguna actividad”, 20 se insertaron al campo laboral y 12 cursaron estudios superiores.

Del grupo que laboraba, el análisis se definió por la actividad económica: el 39 por ciento se desempeñaba en actividades de comercio, restaurantes y hoteles; el 37, en la industria; el 19, en servicios comunales, sociales y personales, y el 5 por ciento, en agricultura y ganadería.

De los que tenían empleo, 58 manifestaron coincidencia de lo que estudiaron con su actividad laboral y 42 manifestaron nula o poca coincidencia de lo que estudiaron. De los 3 mil 300 egresados del Conalep que laboraron, el 44 por ciento obtuvo ingresos de menos de 1 mil pesos; el 32 por ciento, entre 1 mil y 2 mil pesos; el 14 por ciento, entre 2 mil y 3 mil pesos; el 5 por ciento, entre 3 mil y 4 mil pesos; y el 5 por ciento restante obtenía más de 4 mil pesos.

Por lo antes expuesto, la Cámara de Diputados, la Auditoría Superior de la Federación concluye: “que el CONALEP no se ajustó a lo establecido en el numeral 41 del Manual de Programación y Presupuesto Ejercicio Fiscal 2007, emitido por la SHCP, ya que no estableció una adecuada construcción de metas presupuestarias para medir su contribución al desarrollo nacional mediante la formación de recursos humanos calificados al impartir educación profesional técnica conforme a los requerimientos y necesidades del sector productivo y de la superación profesional del individuo, por lo que la evaluación estuvo limitada”..<sup>158</sup>

El impacto de la educación técnica tiene un efecto polarizado: por un lado, se sugiere que alrededor de la mitad de los egresados logran tener una trayectoria laboral continua (en permanente ocupación) que les permite mejorar su cúmulo de habilidades y conocimientos y su posición en el mercado laboral en cuanto a nivel salarial, prestaciones sociales, niveles de ajuste entre educación y empleo, entre otras; por otro lado, la otra mitad de los egresados mantienen trayectorias discontinuas que transitan entre el desempleo, la ocupación y la inactividad.<sup>159</sup>

---

<sup>158</sup> Auditoría Superior de la Federación. Cámara de Diputados. Informe del Resultado de la Revisión y Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 207. Sector Economía. Sector Educación Pública. Tomo V. Volumen 1. p.448

<sup>159</sup> Auditoría Superior de la Federación. Cámara de Diputados. *Op.cit.*. p. 483

ACOMODADOS EN EL SECTOR PRODUCTIVO 2008

Colegios Estatales	Colocados en el Sect. Prod. Nal.	Colocados en el Sect. Prod. Internal.	Colocados en Educación Superior	Emprendedores	Colocados de otras Generaciones	TOTALES
AGUASCALIENTES	200	5	247	0	158	610
BAJA CALIFORNIA	271	0	984	1	139	1,395
BAJA CALIFORNIA SUR	20	0	220	0	14	254
CAMPECHE	162	0	200	0	1	363
COAHUILA	774	4	1,448	11	204	2,441
COLIMA	109	0	0	0	4	113
CHIAPAS	77	15	667	0	102	861
CHIHUAHUA	756	73	896	1	69	1,795
U. O. D. PARA EL D.F.	1,846	93	580	30	487	3,036
DURANGO	172	0	413	0	15	600
EDO. DE MEX.	1,502	0	851	7	716	3,076
GUANAJUATO	959	44	504	0	0	1,507
GUERRERO	655	206	544	3	58	1,466
HIDALGO	575	0	245	2	142	964
JALISCO	2,017	14	2,025	25	47	4,128
MICHOACAN	738	19	920	1	198	1,876
MORELOS	46	0	61	38	26	171
NAYARIT	168	0	1,456	0	50	1,674
NUEVO LEON	1,076	195	97	16	274	1,658
OAXACA	61	0	906	0	140	1,107
PUEBLA	463	0	872	2	81	1,418
QUERETARO	287	0	82	0	5	374
QUINTANA ROO	215	0	93	5	8	321
SN. LUIS POTOSI	411	0	127	0	75	613
SINALOA	311	0	3,199	2	109	3,621
SONORA	184	0	2,088	0	18	2,290
TABASCO	172	0	275	8	24	479
TAMAULIPAS	396	27	544	31	46	1,044
TLAXCALA	46	0	0	0	14	60
VERACRUZ	452	0	608	43	122	1,225
YUCATAN	348	0	406	4	31	789
ZACATECAS	123	0	217	0	5	345
<b>TOTAL</b>	<b>15,592</b>	<b>695</b>	<b>21,775</b>	<b>230</b>	<b>3,382</b>	<b>41,674</b>

Fuente: Secretaría de Servicios Institucionales - Dirección de Vinculación Social- Coordinación de Vinculación Institucional

En el Informe del resultado de la revisión y fiscalización superior de la Cuenta Pública, la Auditoría Superior de la Federación (ASF) identificó que en 2007 el Conalep “no se ajustó plenamente” a las disposiciones generales y específicas ni a lo establecido en el Manual de programación y presupuesto del ejercicio fiscal. Y en la misión añadida para ese año, el colegio “no consideró su propósito fundamental”.<sup>160</sup>

Para 2008, esta misión incorporó al Conalep de manera formal un modelo educativo pertinente, equitativo, “flexible” y de calidad, “sustentado en valores y vinculado con el mundo ocupacional para el desarrollo del país”. Sin embargo, para el órgano auditor, “no existe plena coincidencia” entre el objeto definido y las acciones relacionadas con el cumplimiento del Conalep.<sup>161</sup>

---

<sup>160</sup> Auditoría Superior de la Federación. Cámara de Diputados. *Op.cit.*, p. 483

<sup>161</sup> *Ibidem.*

Veáse el **Anexo A** para una síntesis comparativa entre los Modelos Académicos 97,2003 y 2008.

# **CAPÍTULO IV**

## **ESTUDIO DE CASO**

#### **IV. Estudio de caso: Compatibilidad de la formación profesional obtenida y los requerimientos del mercado de trabajo; la Eficacia de los mecanismos de vinculación del CONALEP en la inserción laboral de sus alumnos y egresados. Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital. Plantel Venustiano Carranza I**

### **METODOLOGÍA.**

El Trabajo Social apunta a constituirse en una disciplina científica. Le falta sin embargo, intensificar investigación y sistematizar su práctica.

En torno a ello, Elizabeth Bautista menciona: “En lo referente a estos intentos por teorizar y sistematizar nuestro hacer profesional nos enfrentamos a la aplicación de métodos, al uso de técnicas, al análisis de teorías para entender y dar lectura a la realidad y a los fenómenos de intervención; sin embargo, no existe un camino único para llegar al conocimiento, es decir, la realidad social en su complejidad exige este esfuerzo por proponer alternativas metodológicas. [...] Debe tenerse apertura para la combinación de las investigaciones que nos permitan proporcionar información más veraz, completa y confiable sobre los temas en los que tradicionalmente ha tenido una importante participación el Trabajo Social”<sup>162</sup>

#### **Características de la investigación.**

Bajo esta importante consideración, podemos ya señalar que esta investigación es un estudio de tipo exploratorio, este tipo de estudio, tiene como objetivo examinar un tema o problema de investigación poco estudiado. De acuerdo a Sampieri, el estudio exploratorio permite aproximarnos a fenómenos desconocidos con el propósito de aumentar su familiaridad; además contribuye al esclarecimiento de nuestras ideas acerca de cómo enriquecer la investigación.<sup>163</sup> También tiene un alcance descriptivo; él cual busca especificar las propiedades, características y perfiles importantes de algún fenómeno que se someta a análisis; su objetivo es medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a los que se refieren.

La investigación es de tipo transversal ya que el instrumento se aplicó en una sola ocasión, sin dar seguimiento al encuestado. El periodo de tiempo que abarcó el estudio fue de Agosto 2008 - Mayo 2010.

---

<sup>162</sup> Bautista López, Elizabeth. “La Investigación cualitativa y cuantitativa en Trabajo Social. Análisis y construcción de modelos teóricos de tres casos prácticos” en Revista Trabajo Social. Nueva Época. No. 20. Diciembre 2009. p. 65

<sup>163</sup> Hernández Sampieri, Roberto. et al. Metodología de la investigación. Mc Graw Hill, 4ª edición, México, 2006.p.100

## Técnicas e instrumentos de recolección de información.

Se utilizó la recolección de información por medio de revisión documental, bibliográfica, institucional, estadística y hemerográfica.

Para el trabajo de campo, se eligió la Carrera de "Profesional Técnico Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital." La carrera es una de las diez carreras que concentran mayor matrícula, convirtiéndola en un foco de atención para la institución, además de que goza de una fuerte vigencia. La ocupación permite al Profesional Técnico-Bachiller desempeñarse en todo tipo de organización que utilice equipo de cómputo, así como en aquellas industrias que posean maquinaria con control, también en industrias ensambladoras de hardware y prestadoras de servicios de mantenimiento de equipo de cómputo. En consecuencia, la carrera puede tener campo de trabajo en el sector industrial y en el sector servicios.

Por delimitación espacial se seleccionó el plantel Venustiano Carranza I, ubicado al norte del Distrito Federal en la delegación homónima.

Para tener mayor cantidad y calidad de información, se recurrió a la aplicación de cuestionarios que incluían tanto preguntas cerradas como abiertas<sup>164</sup> a alumnos, egresados y funcionarios del CONALEP; así como a empresas e instituciones que tienen contacto con el plantel.

El instrumento abarcó los mismos rubros con la finalidad de poder contrastar las respuestas de los diferentes actores involucrados, y fueron los siguientes:

- *Mecanismos de Vinculación identificados:* Se indagó sobre el conocimiento, funcionamiento y utilización de la Bolsa de Trabajo y Comité de Vinculación del Colegio.

---

<sup>164</sup> Cuestionario abierto: preguntas abiertas con una planeación que permite el acceso a la subjetividad de los participantes. Debe ponerse en relieve que autores de metodología cuantitativa mencionan que estas preguntas son susceptibles de codificarse, mediante: 1) observar la frecuencia con la que aparece cada respuesta a la pregunta, 2) elegir las respuestas que se presentan con mayor frecuencia 3) clasificar las respuestas en temas, aspectos o rubros, 4) darle un nombre o título a cada tema, aspecto o rubro (patrón general de respuesta), y 5) asignar el código a cada patrón de respuesta. [ R. Hernández y cols. 1998, p.289] Puede observarse que los primeros cuatro pasos son perfectamente congruentes con la visión del análisis de la información cualitativa; la diferencia estriba fundamentalmente en el punto 5, en el cual se requiere de un código susceptible de ser medido, lo que es, al final de cuentas, el propósito esencial de la visión cuantitativa (Álvarez-Gayou Jurguerson Juan Luis. *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología.* Paidós Educador. México, 2007, p. 150)

Los primeros cuatro pasos se utilizaron para la interpretación del instrumento, en mayor medida para la parte de "Subjetividad en el discurso".

- *Formación Profesional:* Contempló la medida en la que fueron adquiridas y valoradas habilidades y capacidades durante el trayecto en el CONALEP.
- *Prácticas Profesionales:* Incluyó funcionamiento y actividades realizadas durante las prácticas profesionales.
- *Requisitos para obtener empleo:* Se averiguó la importancia dada a una serie de requisitos para obtener empleo.
- *Búsqueda y obtención de empleo:* Se buscó los medios utilizados para la obtención, búsqueda y promoción de empleo.
- *La subjetividad en el discurso:* Al final del instrumento se pidió al encuestado que completara unas frases de la forma más espontánea posible.

Previamente se destinaron cinco cuestionarios para el piloteo del instrumento.

La distribución de la aplicación fue la siguiente: 33 cuestionarios a alumnos, lo que representa el 30 por ciento de 110 alumnos de sexto semestre del ciclo escolar 2008-2009 que cursaban la carrera de Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital en el plantel Venustiano Carranza I. Para la aplicación del cuestionario se pidió la colaboración de las autoridades del plantel y de los estudiantes a encuestar.

Se aplicaron 15 cuestionarios a egresados de la generación 2004-2007 de la carrera de Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital del plantel Venustiano Carranza I.<sup>165</sup>

Se estableció contacto con responsables de las siguientes áreas o departamentos del CONALEP, a nivel nacional y en el plantel:

Oficinas Nacionales, Metepec:

- Director de Prospección Educativa
- Coordinador en la Secretaría Académica
- Coordinadora de Valoración del Aprovechamiento Académico.
- Coordinadora de Vinculación Institucional
- Subcoordinador de Vinculación

---

<sup>165</sup> El total de egresados de la generación 2004-2007 de la carrera de Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital es de 82 alumnos. La localización de los egresados fue vía telefónica. El proceso fue muy complejo, debido a que los datos no estaban actualizados, en consecuencia: no existían ya los números telefónicos o el lugar de residencia de los egresados había cambiado.

Plantel Venustiano Carranza I:

- Coordinador
- Jefe de Proyecto de Promoción y Vinculación.
- Servicios Académicos

Previamente se solicitó a la coordinación de vinculación del plantel un directorio de empresas con las que tuvieran convenios, así nos proporcionaron una lista de instituciones disponibles para que los estudiantes realicen sus prácticas profesionales y su servicio social. En total se lograron contactar seis instituciones que reciben a alumnos de la carrera de Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital, cifra que represento el 71% de las instituciones ubicadas en el directorio.<sup>166</sup>

Las instituciones fueron UNETE (Unión de Empresarios para la Tecnología en la Educación, A.C.), Manos Unidas por los ciudadanos del Distrito Federal A.C., SINTEG en México, la Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda (SEDUVI), Cámara Nacional de Comercio del Distrito Federal y la Asociación de Industriales y Empresarios de Iztacalco A.C.<sup>167</sup>

Cabe destacar que, para complementar la información, se tuvo la oportunidad de asistir a la sesión del Comité de Vinculación del plantel Venustiano Carranza I, celebrada el 30 de junio del 2009, correspondiente a la segunda realizada en el año de acuerdo a su programación trimestral.

### **Controles.**

- La investigadora estuvo siempre presente en la aplicación del instrumento, explicó el objetivo e instrucciones del mismo.
- El instrumento se contestó de manera individual.
- Al aplicar el cuestionario se verificó que todas las preguntas fueran contestadas.
- Durante la aplicación del instrumento no se indujeron respuestas.

---

<sup>166</sup> Del directorio obtenido se consideraron las empresas e instituciones que recibieran únicamente a alumnos de la carrera de Mantenimiento y Equipo de Cómputo y Control Digital. No se pudo realizar la entrevista a dos empresas, la primera de ellas fue la Comercial Mexicana, la cual se negó a agendar una cita, la segunda, fue una empresa electrónica cuya dirección ya no existía.

<sup>167</sup> Con la Asociación de Industriales y Empresarios de Iztacalco A.C. el contacto se logró durante la asistencia a una sesión del Comité de Vinculación del plantel, para la asociación era la primera vez que establecía contacto con el Colegio.

## **Análisis e interpretación de los resultados.**

La codificación y gráficas de los datos emanados de los cuestionarios, se realizó con el programa de cómputo Microsoft Office Excel para Windows 2007. Para el análisis se acudió a la estadística descriptiva. En el análisis e interpretación de los resultados se utilizaron porcentajes más altos como parámetros de representatividad de las frecuencias en torno al objeto de estudio.

También se recuperaron testimonios y comentarios relevantes en torno al objeto de estudio que arrojaron las preguntas abiertas del cuestionario.

### **Carrera: Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital.**

#### ***Antecedentes***

La carrera se inició en 1987, en 3 planteles. En el año de 1990, se desarrollaron dos versiones del plan de estudios: Mantenimiento de Microcomputadoras y Sistemas de Control Electrónico. En 1997, la carrera se denominó Profesional Técnico en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital, como resultado de Paneles de Expertos realizados en el año de 1996. Actualmente la carrera se denomina Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital y se imparte en **26** planteles.

En 26 planteles distribuidos a nivel nacional de la siguiente manera:

<b>Estado</b>	<b>Planteles</b>
Distrito Federal	5
Estado de México	5
Veracruz	3
Michoacán	2
Baja California Norte	1
Chihuahua	1
Tamaulipas	1
Nayarit	1
Aguascalientes	1
Jalisco	1
Puebla	1
Morelos	1
Oaxaca	1
Tabasco	1
Yucatán	1

En el Distrito Federal los planteles son:

- Centro México – Canadá
- Iztapalapa IV
- Iztapalapa V
- Venustiano Carranza I
- Venustiano Carranza II

### ***Propósito de la Carrera***

El Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital del CONALEP, estará capacitado para desempeñarse a niveles de mandos intermedios y brindar los servicios de instalación, operación y mantenimiento de equipo de cómputo y control digital; tareas que involucran el análisis e interpretación de planos, diagramas y documentación técnica, el diagnóstico e identificación de fallas, la reparación de equipos, la instalación, operación y supervisión de equipos de cómputo, así como de maquinaria y equipo controlado digitalmente y la administración de trabajos de mantenimiento; relacionando los conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos que se requieran, utilizando las especificaciones técnicas y manuales del fabricante y empleando procedimientos certificados establecidos; aplicando en sus actividades laborales las capacidades y habilidades necesarias del **inglés técnico**, de las normas técnicas vigentes y de los estándares de calidad; asumiendo su liderazgo de manera responsable, clara, creativa, innovadora, eficiente y con amplio criterio para la toma de decisiones. Prepara también al alumno para incorporarse a niveles educativos superiores y favorecer la educación a lo largo de la vida, mediante una formación científica, humanística, social y tecnológica.<sup>168</sup>

Objetivo General:

Realizar los servicios de instalación, configuración, operación, mantenimiento y actualización de equipo de cómputo básico, dispositivos periféricos, sistemas y redes de computadoras, incorporando tecnologías de vanguardia.

### ***Perfil del Aspirante***

Para ingresar a la carrera es necesario contar con certificado de estudios de secundaria y haber participado en el concurso de ingreso a la Educación Media Superior, obteniendo el número de aciertos establecidos por el Plantel o autoridad competente y, en su caso, de la carrera a la que desea ingresar.

---

<sup>168</sup> CONALEP. “Carreras: Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital (05MECC02)”

## Perfil de ingreso

Conocimientos:	Habilidades:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Aritmética: las cuatro operaciones básicas, teoría de conjuntos, fracciones comunes y regla de tres.</li><li>• Álgebra: ecuaciones de 1º y 2º grado.</li><li>• Geometría: cálculo de perímetros y áreas de polígonos regulares.</li><li>• Trigonometría: leyes fundamentales.</li><li>• Física: estática.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comunicación oral y escrita.</li><li>• Realizar trabajos manuales</li><li>• Comprensión de textos.</li><li>• Tomar notas y elaborar resúmenes.</li><li>• Seguir instrucciones en el laboratorio y en el taller.</li><li>• Usar instrumentos básicos para medir tiempo y distancia.</li><li>• Resolución de problemas matemáticos concretos.</li><li>• Observación</li></ul>
Aptitudes:	Actitudes:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Físicas: capacidad motora gruesa y fina, capacidad para realizar actividades que requieren precisión y fuerza.</li><li>• Dinamismo.</li><li>• Hábitos de estudio.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Disposición para trabajar en equipo.</li><li>• Disciplina.</li><li>• Interés por la carrera.</li><li>• Orden y limpieza.</li><li>• Respeto a sí mismo y a los demás.</li></ul>
Valores:	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Honestidad.</li><li>• Responsabilidad.</li><li>• Sentido de pertenencia.</li><li>• Comportamiento participativo.</li></ul>	

Fuente: CONALEP. "Carreras: Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital (05MECC02)"

## Campo Laboral

La ocupación permite al Profesional Técnico-Bachiller desempeñarse en todo tipo de organización que utilice equipo de cómputo, así como en aquellas industrias que posean maquinaria con control, también en industrias ensambladoras de hardware y prestadoras de servicios de mantenimiento de equipo de cómputo.

Considerando las opciones de los trayectos técnicos, los principales campos de acción son:

- Empresas de fabricación, instalación y mantenimiento de componentes, dispositivos periféricos, equipos, sistemas y redes de cómputo.
- Empresas de diseño y ensamble de computadoras.
- Empresas de desarrollo de proyectos de redes de datos.
- Empresas suministradoras de servicios de Internet.
- Ejercicio libre de la profesión (Proyectos, instalaciones, etc.).
- Actividades docentes en enseñanza secundaria y del nivel medio superior tecnológico.
- Talleres de mantenimiento y reparación de equipos de cómputo.
- Centros de atención a clientes.
- Cibercafés y centros de información.
- Edificios, oficinas y casa habitación con sistemas inteligentes.

### Competencias profesionales básicas de la carrera:

Definición de las competencias profesionales sustantivas de la formación, considerando un **enfoque de procesos**:

Área Tecnológica	Área Administrativa	Área de Servicios
<ul style="list-style-type: none"> <li>👉 Competencias de apoyo</li> <li>👉 Instalación</li> <li>👉 Manejo</li> <li>👉 Operación</li> <li>👉 Diagnóstico</li> <li>👉 Mantenimiento</li> <li>👉 Mejora o actualización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👉 Competencias de apoyo</li> <li>👉 Planeación</li> <li>👉 Organización</li> <li>👉 Dirección.</li> <li>👉 Control</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👉 Competencias de apoyo</li> <li>👉 Recepción</li> <li>👉 Diagnóstico</li> <li>👉 Prestación del servicio</li> <li>👉 Entrega</li> </ul>

Fuente: CONALEP. Secretaría de Desarrollo Académico y de Capacitación. Metodología para el diseño curricular. Febrero, 2009



Área tecnológica	Competencias profesionales básicas identificadas
Competencias básicas de apoyo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifica las características técnicas de componentes, equipos, dispositivos periféricos, sistemas y redes de cómputo mediante la interpretación de documentación técnica.</li> <li>2. Valida la operación componentes, equipos, dispositivos periféricos, sistemas y redes de cómputo, mediante la medición de variables eléctricas y electrónicas.</li> <li>3. Protege la integridad física del trabajador y de terceros, aplicando la normatividad vigente en materia de seguridad e higiene.</li> </ol>
Instalación	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Instala sistemas de cableado estructurado, empleando diferentes tecnologías.</li> <li>5. Instala sistemas microprocesados y redes de datos, aplicando procedimientos preestablecidos por el fabricante.</li> <li>6. Realizar la proyección y el montaje de cibercafés, considerando la configuración de redes y equipos.</li> </ol>
Manejo	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Maneja circuitos eléctricos básicos, identificando sus fundamentos y principios de operación.</li> <li>8. Maneja los fundamentos de programación estructurada, aplicados en dispositivos electrónicos programables.</li> </ol>
Operación	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Opera circuitos electrónicos analógicos y digitales básicos, presentes en los equipos, sistemas y redes de computadoras, considerando sus principios de funcionamiento.</li> <li>10. Opera equipos de cómputo en sus funciones básicas, considerando las diversas marcas, sistemas operativos, y software de aplicación general.</li> </ol>
Diagnóstico	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Diagnostica fallas en componentes, equipos, dispositivos periféricos, sistemas y redes de cómputo, a partir de la sintomatología detectada.</li> </ol>
Mantenimiento	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. Realiza trabajos de mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo, considerando las características de equipos de cómputo, componentes, dispositivos periféricos, sistemas y redes de datos.</li> </ol>
Mejora o actualización	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Actualiza la estructura y funciones de los equipos, sistemas y redes de cómputo a partir de la actualización e incorporación de tecnologías de vanguardia.</li> <li>14. Realiza la cuantificación, presupuestación y facturación de servicios en documentos técnico-comerciales, de acuerdo a los servicios solicitados.</li> </ol>

Fuente: CONALEP. Secretaría de Desarrollo Académico y de Capacitación. Metodología para el diseño curricular. Febrero, 2009

## Competencias Profesionales Especializadas

Trayecto técnico	Competencias profesionales especializadas de cada trayecto
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Configuración de sistemas multimedia</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrolla páginas Web, mediante la integración de diversas herramientas informáticas.</li> <li>2. Realiza el tratamiento digital de imagen y audio, considerando las herramientas específicas de los sistemas multimedia.</li> <li>3. Desarrolla aplicaciones multimedia en diversas áreas, resolviendo problemáticas de su entorno profesional.</li> </ol>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Operación de sistemas de monitoreo y control computarizado</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instala sistemas de monitoreo de señales por computadora.</li> <li>2. Instala sistemas de control de señales por computadora.</li> <li>3. Desarrolla portales de contenido y comercio para su incorporación a la red Internet.</li> </ol>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Seguridad de redes y sistemas informáticos</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realiza el manejo de sistemas operativos mono y multiusuario.</li> <li>2. Implementa mecanismos de seguridad asociados a dispositivos ADSL.</li> <li>3. Aplica herramientas de seguridad informática en hardware.</li> <li>4. Aplica herramientas de seguridad informática en software.</li> </ol>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Instalación de Sistemas Inteligentes (Domótica).</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realiza instalaciones eléctricas residenciales.</li> <li>2. Realiza la instalación de sistemas electrónicos de detección de señales.</li> <li>3. Realiza la instalación de sistemas de circuito cerrado de televisión.</li> <li>4. Realiza la instalación de sistemas de alarma.</li> </ol>

Fuente: CONALEP. Secretaría de Desarrollo Académico y de Capacitación. Metodología para el diseño curricular. Febrero, 2009

**Listado de normas técnicas aplicables a la carrera:**

Identificación de normas técnicas aplicables a la carrera, de acuerdo con las competencias profesionales que describen su alcance.

**Ejemplo:**

Clave de la NTCL	Título	Nivel	Área	Sub-área
<u>CELE0311.01</u>	Ensamble de componentes y productos electrónicos	1	Manufactura	Manufactura de productos eléctricos y electrónicos
<u>CTOF0199.01</u>	Establecimiento de comunicación con el cliente	2	Servicios de finanzas, gestión y soporte administrativo	Trabajo de oficina
<u>CSPV0349.02</u>	Instalación de sistemas electrónicos de detección y alarma	2	Ventas de bienes y servicios	Servicios de limpieza y vigilancia

*Normas de formación profesional básica*

*Normas de formación profesional especializada (Trayectos técnicos)*

*Otras normas de formación profesional que apoyan la formación integral del alumno*

Fuente: CONALEP. Secretaría de Desarrollo Académico y de Capacitación. Metodología para el diseño curricular. Febrero, 2009

## **Plan de Estudios**

El plan de estudios vigente tiene una duración de seis semestres con 210 horas-semana-semestre y comprende 26 módulos integradores con 74 horas-semana-semestre y 25 módulos autocontenidos con 136 horas-semana-semestre, de los cuales, nueve son específicos, nueve transversales, un optativo y seis optativos-transversales. Cada semestre consta de 18 semanas de clase, donde una hora-semana-semestre equivale a 18 horas totales. La carga académica (Ca) es igual a la carga frente a grupo (H) más las horas de trabajo independiente del alumno.

La carrera de Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital permite obtener dos certificados académicos intermedios conforme se van concluyendo los semestres. El primero denominado como Técnico Auxiliar en Instalación de Equipos de Cómputo y Control Digital, se alcanza al acreditar las 70 horas-semana-semestre correspondientes a la totalidad de los módulos autocontenidos e integradores hasta el segundo semestre de la carrera; y el segundo, denominado Técnico Básico Operador de Equipos de Cómputo y Control Digital, se obtiene al haber acreditado las 140 horas-semana-semestre correspondientes a los módulos de los cuatro primeros semestres de la carrera. El Sistema Conalep reconoce legalmente los estudios aprobados por sus alumnos mediante la expedición de un certificado y un título de Profesional Técnico-Bachiller. El primero corresponde al de bachillerato para ingreso a la educación superior y, el segundo, permite tramitar la cédula profesional correspondiente. Para obtener el certificado y el título de Profesional Técnico-Bachiller, es requisito haber acreditado las 210 horas-semana-semestre de los módulos autocontenidos e integradores del plan de estudios, cumplir con el servicio social obligatorio, realizar prácticas profesionales y cumplir con el protocolo de titulación. El alumno puede realizar de manera simultánea el servicio social y las prácticas profesionales a través de un proyecto concertado entre el plantel del Sistema Conalep y una institución del sector productivo: público, social y privado.

# MAPA CURRICULAR PROFESIONAL TÉCNICO-BACHILLER EN MANTENIMIENTO DE EQUIPO DE CÓMPUTO Y CONTROL DIGITAL

CLAVE	I SEMESTRE		H	Ca
MA	T	Aplicaciones de la Metrología	6	6
	T	Desarrollo de Planos y Diagramas	5	6
	OT	Administración de la Calidad	5	6
	T	Operación de Circuitos Electrónicos Analógicos	5	6
MI	Inglés I		3	5
	Matemáticas I: Aritmética y Álgebra		4	6
	Informática		3	5
	Español I: Comunicación Oral y Escrita		3	4
	Tutorías I		1	1
PT-B	MA Hrs.		21	24
	MI Hrs.		14	21
	PT-B Tot. Hrs.		35	45

Valores Acumulados		MA	MI	TOTAL
		21	14	35
		24	21	45

CLAVE	II SEMESTRE		H	Ca
MA	T	Interpretación de Documentación Técnica	5	5
	E	Instalación de Equipo de Cómputo	6	7
	E	Instalación de Sistemas de Control Digital	5	6
	T	Operación de Circuitos Electrónicos Digitales	5	6
MI	Inglés II		3	5
	Matemáticas II: Geometría y Trigonometría		4	6
	Valores		3	4
	Español II: Comprensión de Lectura		3	5
	Tutorías II		1	1
PT-B	MA Hrs.		21	24
	MI Hrs.		14	21
	PT-B Tot. Hrs.		35	45

Valores Acumulados		MA	MI	TOTAL
		42	28	70
		48	42	90

## Técnico Auxiliar en Instalación de Equipos de Cómputo y Control Digital

CLAVE	III SEMESTRE		H	Ca
MA	T	Reparación de Módulos por Sustitución de Componentes	6	7
	E	Operación de Equipo de Cómputo	6	7
	E	Operación de Sistemas de Control Digital	6	7
	OT	Configuración de PLC's	5	6
MI	Inglés III		3	5
	Matemáticas III: Geometría Analítica		4	6
	Física I		4	6
	Tutorías III		1	1
PT-B	MA Hrs.		23	27
	MI Hrs.		12	18
	PT-B Tot. Hrs.		35	45

Valores Acumulados		MA	MI	TOTAL
		71	54	125
		27	18	45

CLAVE	IV SEMESTRE		H	Ca
MA	OT	Administración del Mantenimiento	6	7
	T	Diagnóstico de Fallas en Equipos Electrónicos	6	6
	E	Instalación de Redes de Datos	5	7
	T	Instalación de PLC's	6	7
MI	Matemáticas IV: Introducción al Cálculo Diferencial e Integral		4	6
	Física II		4	6
	Español III: Redacción		3	5
	Tutorías IV		1	1
PT-B	MA Hrs.		23	27
	MI Hrs.		12	18
	PT-B Tot. Hrs.		35	45

Valores Acumulados		MA	MI	TOTAL
		88	62	140
		102	78	180

## Técnico Básico Operador de Equipos Cómputo y Control Digital

CLAVE	V SEMESTRE		H	Ca
MA	T	Proyecto de Emprendedores	3	4
	E	Mantenimiento Preventivo de Equipo de Cómputo	4	5
	E	Mantenimiento Preventivo de Sistemas de Control Digital	6	6
	O-T	Operación de PLC's	5	6
	O-T	Desarrollo de Proyectos de Automatización Industrial	6	6
MI	Matemáticas V: Probabilidad y Estadística		4	8
	Química		4	6
	Derechos Humanos		2	3
	Tutorías V		1	1
PT-B	MA Hrs.		24	27
	MI Hrs.		11	18
	PT-B Tot. Hrs.		35	45

Valores Acumulados		MA	MI	TOTAL
		126	99	216
		27	18	45

CLAVE	VI SEMESTRE		H	Ca
MA	E	Mantenimiento Correctivo de Equipo de Cómputo	6	7
	E	Mantenimiento Correctivo de Sistemas de Control Digital	6	7
	OT	Actualización de Equipo de Cómputo	6	7
	O	Configuración de Sistemas Multimedia	6	7
MI	Historia y Geografía		4	6
	Biología		4	6
	Filosofía		2	4
	Tutorías VI		1	1
PT-B	MA Hrs.		24	28
	MI Hrs.		11	17
	PT-B Tot. Hrs.		35	45

Valores Acumulados		MA	MI	TOTAL
		136	74	210
		157	113	270

MI	MÓDULOS INTEGRADORES	
MA	MÓDULOS AUTOCONTENIDOS	
T	Transversales	
E	Específicos	
O	Optativos	
OT	Optativos Transversales	

## Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital



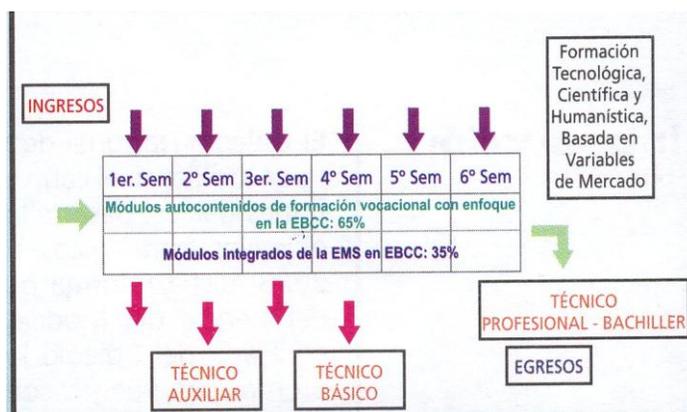
	% H.	% Ca.	H. TOT
MA	66%	58%	2448
MI	42%	42%	1332
TOTAL	100%	100%	3780

## Rutas Alternas

En el plan de estudios de esta carrera, se han establecido rutas alternas de formación en las que la conjunción de algunos módulos permite caracterizar su agrupamiento en términos de una actividad productiva o laboral o de un puesto de trabajo que sea reconocido por el sector productivo nacional. La carrera de Profesional Técnico–Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital permite obtener dos certificados académicos intermedios conforme se van concluyendo los semestres. El primero, denominado Técnico en Instalación de Equipos de Cómputo y Control Digital se alcanza al acreditar las 70 horas-semana-semester, correspondientes a la totalidad de los módulos autocontenidos e integradores hasta el segundo semestre de la carrera.

El segundo, denominado Técnico Operador de Equipos de Cómputo y Control Digital, se alcanza al acreditar 140 horas-semana-semester correspondientes a los módulos autocontenidos e integradores hasta el cuarto semestre de la carrera.

En cada una de las rutas además de los créditos obtenidos por cursar los módulos, se adquieren cierto número de competencias que se señalan en el perfil de egresado.<sup>169</sup>



<sup>169</sup> CONALEP. Profesional Técnico Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital. Plan de estudios. México, 2005, P.19

### Informe anual Programa Anual de Vinculación 2007.

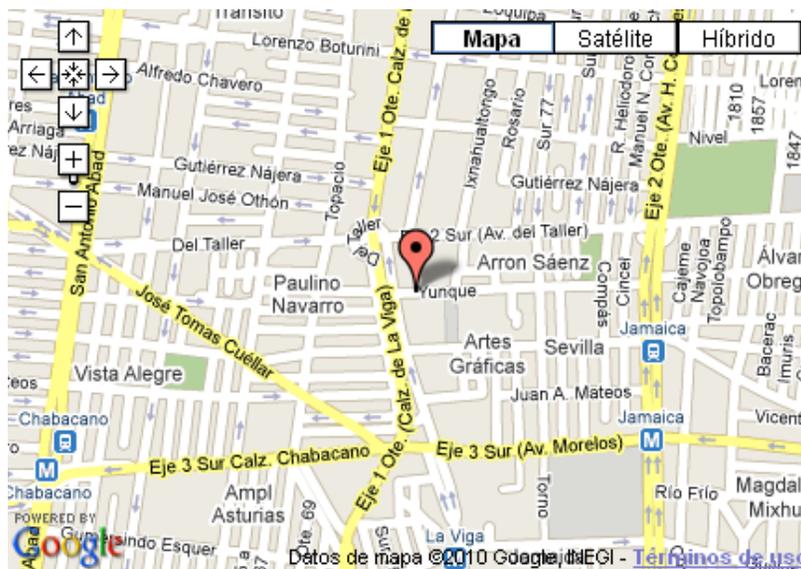
Plantel	No. De Sesiones de Comités de Vinculación	No. De Egresados Colocados	No. De Convenios con el Sector Productivo	No. De Cartas de Intención	No. De Becas obtenidas por el Sector Productivo	No. De Estímulos económicos obtenidos por Sector Productivo	No. De Donaciones obtenidas por el Sector Productivo
AEROPUERTO	4	60	5	9	2	3	4
ALVARO OBREGON I	4	168	4	0	0	20	2
ALVARO OBREGON II	4	80	0	40	0	0	0
ARAGÓN	4	168	3	4	88	23	3
AZCAPOTZALCO	4	105	6	6	75	75	1
AZTAHUACAN	4	65	0	4	10	150	4
COYOACAN	4	225	8	3	800	3	1
GUSTAVO A. MADERO I	4	65	0	21	0	70	3
GUSTAVO A. MADERO II	4	78	6	7	0	68	5
IZTACALCO	4	65	2	6	70	50	3
IZTAPALAPA I	4	212	4	4	2	2	1
IZTAPALAPA II	4	250	2	10	8	20	1
IZTAPALAPA III	4	140	3	16	1	18	0
IZTAPALAPA IV	4	128	0	2	1	0	2
IZTAPALAPA V	4	120	4	8	4	60	2
MAGDALENA CONTRERSAS	4	111	2	52	2	100	25
MÉXICO- CANADA	4	167	1	20	0	80	10
MILPA ALTA	4	260	6	20	8	8	4
SANTA FÉ	4	100	4	8	4	4	4
SECOFI	4	30	1	3	10	60	2
TICOMÁN	4	80	1	8	15	60	0
TLAHUAC	4	100	2	10	8	50	2
TLALPAN I	4	260	2	10	50	25	4
TLALPAN II	4	41	3	20	4	45	4
<b>VENUSTIANO CARRANZA I</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
VENUSTIANO CARRANZA II	4	20	2	2	0	20	2
XOCHIMILCO	4	96	3	80	1	200	1
UU. O. D. F.	4	0	1	0	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>112</b>	<b>3,214</b>	<b>77</b>	<b>381</b>	<b>1,166</b>	<b>1,217</b>	<b>95</b>

Fuente: Dirección de Vinculación Social, elaborado junio de 2007.

De acuerdo a los datos de la tabla anterior el plantel Venustiano Carranza I, obtuvo resultados bajos en todos los rubros en comparación con la totalidad de los planteles del Distrito Federal. Pues el transcurso de un año colocó a veinte egresados y realizó dos convenios con el sector productivo.

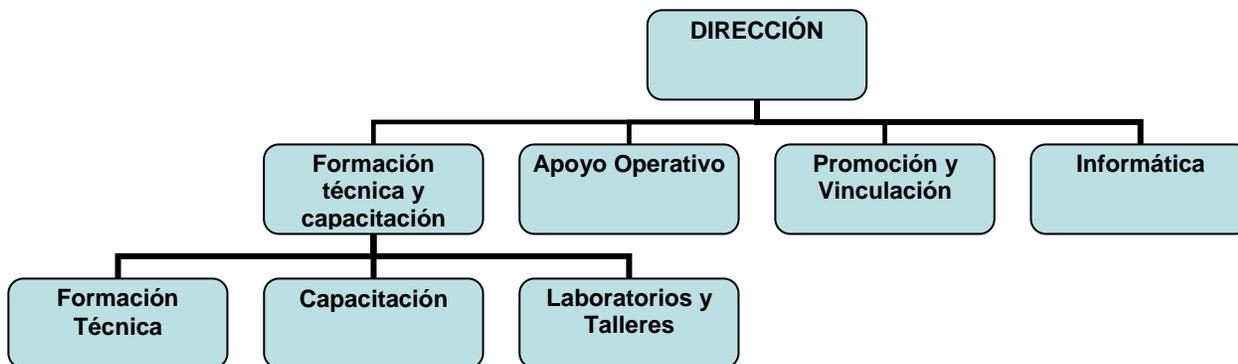
# PLANTEL VENUSTIANO CARRANZA I.

**Ubicación:** Yunque Núm. 33 Col. Artes Gráficas. Delegación Gustavo A. Madero C.P.15830



## Estructura

Inicio de actividades: 1980– Plante Tipo A (Centro Evaluador)<sup>170</sup>



Ejemplo de distribución de plazas de plantel tipo a:

Director:	1
Coordinador:	2
Jefe de proyecto:	7
Operativos:	21
<b>Total</b>	<b>31</b>

Fuente: Fuente: Argüelles Antonio. Hacia la reingeniería educativa. El caso Conalep. Limusa, México, 1999. p.112

<sup>170</sup> La clasificación de cada plantel está dada por el número de alumnos, el Tipo A corresponde a un plantel con mas de 1400 alumnos, el tipo B de 1000 a 1,399 y el tipo C de 400 a 999 alumnos.

## **Mecanismos de vinculación del plantel Venustiano Carranza.**

Ahora vamos a abordar la operación del Comité de Vinculación y de la Bolsa de trabajo, con base en la entrevista al encargado del área de vinculación dentro del plantel Venustiano Carranza.

### **Comité de Vinculación.**

Primero, el Comité de Vinculación funciona a través de una estructura que presidirá alguien que represente al sector privado o industrial, como secretario funge el director del plantel, a partir de ahí se organizan tres comisiones: educativa, de mercado laboral y académica. Se realiza cada trimestre, están programadas cuatro al año.

Las acciones que se han llevado a como resultado de los Comités de Vinculación son: *"la realización de prácticas profesionales, servicio social y la bolsa de trabajo, entre otras, por ejemplo, acciones de seguridad pública o apoyo de seguridad pública"*.

No ha existido modificación alguna al plan de estudios de la carrera de MECC resultado de la influencia del sector productivo, es decir, por medio de los Comités de Vinculación.

*"No eso es dentro, tiene que ser una modificación al modelo pero eso lo hace oficinas nacionales . [...] nosotros tendríamos, que tener una retroalimentación. Pero es muy difícil, digo, en el papel o en la normatividad, que suave. Pero la realidad es otra, digo, porque tenemos que darle seguimiento, hay en algunos planteles que sí se puede, se pueden hacer una serie de procesos. Pero podemos hacer propuestas. "*

El plantel está al pendiente de que los convenios firmados tengan como característica que los alumnos realicen actividades acordes a su carrera.

*" [...] lo que sí garantizamos a través de los convenios es que estén realizando actividades de su carrera, que no me los traigan de ejecutivos b Por ese lado, sí tenemos esa posibilidad, en cuanto a prácticas y tratamos también en el servicio, porque son públicas"*.

Ante la pregunta de que si alguna empresa ha donado algún tipo de equipamiento, materiales, o capacitación para el plantel en apoyo a la carrera de MECC. Se obtuvo una respuesta afirmativa y se citaron ejemplos.

*"Sí, regularmente, varios:  
Automovilística Andrade, ahorita el Senado del PRD nos donó siete computadora,  
Farmacia San Pablo. Algunas sí sirven otras ya saben sólo para que practiquen. "*

Segundo, se tuvo la oportunidad de asistir a la sesión del Comité de Vinculación celebrada el 30 de junio del 2009, la segunda realizada en el año de acuerdo a su programación trimestral.

La estructura del Comité estuvo presidida por el director del plantel y dos representantes del sector empresarial (Asociación de Industriales y Empresarios de Iztacalco A.C), el primero de ellos asiste con regularidad, el otro fue su primer acercamiento con el Colegio, otros participantes fueron encargados del área de servicios administrativos y de informática del plantel. Las tres comisiones que habían mencionado no estaban definidas.

En esta ocasión la reunión se retrasó aproximadamente una hora porque no llegaban los asistentes programados, debido al retraso el Director decidió comenzar la reunión únicamente con los dos asistentes que habían llegado.

La Orden del día fue la siguiente:

- a) Lista de asistencia.
- b) Palabras de bienvenida del director del plantel.
- c) Presentación de los participantes.
- d) Lectura de acuerdos de la 1ª reunión del 2009.
- e) Exhibición del video “Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS)”
- f) Asuntos generales.
- g) Acuerdos
- h) Cierre de sesión y firma del acta.

La orden del día omitió el punto de la lectura de acuerdos de la primera reunión y la sesión se centró en la exhibición del video de la RIEMS, posteriormente dentro de los asuntos generales, la representante de la Asociación de Industriales y Empresarios de Iztacalco A.C., invitó a las juntas que realiza la asociación para integrar la bolsa de trabajo que utilizan, el jefe de proyecto de promoción y vinculación dio un disquete cuyo contenido era la lista de cursos de capacitación que la escuela ofrece.

La inasistencia de los invitados fue notoria, y el compromiso más importante que las autoridades del plantel asumieron fue incrementar la participación del sector productivo en las sesiones, además de la imperante necesidad de que el colegio mantenga contacto con las empresas.

## **Bolsa de Trabajo del Plantel.**

Durante las entrevistas a los funcionarios del CONALEP encargados del Área de Vinculación tanto a nivel nacional como en el propio plantel, se indagó sobre el funcionamiento de la bolsa de trabajo.

Oficinas Centrales señaló que su funcionamiento consistía en que *“el alumno registra solicitud de empleo entrando en sexto semestre queda inscrito ese semestre y otro en la bolsa de trabajo. El jefe de proyecto de vinculación de un plantel lo promociona cada empresa del entorno y regional”*.

En ese sentido, el Área de Vinculación del plantel Venustiano Carranza respondió:

*“Bueno, normativamente todos los alumnos del sexto semestre se incorporan, no es que se tengan que registrar, que hacer solicitud, se incorporan automáticamente. [...] Y a partir de ahí, nosotros vía telefónica hacemos el contacto dependiendo la solicitud de la empresa, en algunos casos, seguimos la normatividad les damos una carta de presentación, donde la empresa nos dice sí fueron bien atendidos o sí se cumplieron las expectativas, pero desafortunadamente se van, ya no regresan, tenemos que volver a hablar y eso ya no lo hacemos, pero ya nos da una mayor formalidad cuando enviamos a un joven con una carta.”*

Se identificó que el Área de Vinculación del plantel, ha detectado que aunque tengan un buen contacto con las instituciones no resulta sencillo que los aspirantes del plantel obtengan el empleo esperado.

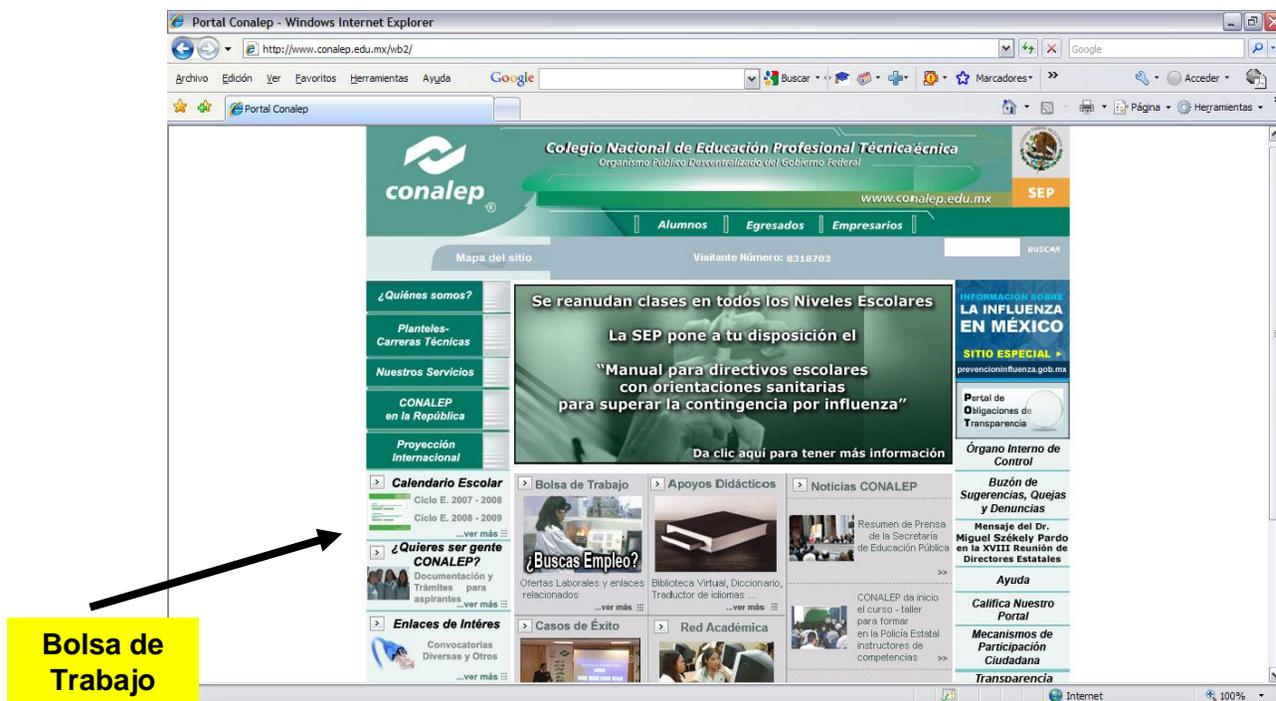
*“[...] por ejemplo, Telecom me está ofreciendo nueve plazas para MECC, ha tenido varias entrevistas con Cecatis y algunos no cumplen con el perfil [...] . Ahí es donde tenemos la dificultad, ahí es donde entraría esta relación con el contenido temático con la realidad laboral. Entonces a veces es desde la actitud del joven, no, aparte de los conocimientos, la actitud de saber si podrían apoyar en otro ambiente. Entonces a veces entrevistan a muchos pero pocos se quedan.”*

Se observó que dentro del plantel no existe formalmente un lugar destinado para la bolsa de trabajo ó los letreros que ofrecen vacantes disponibles son colocados en pizarrones ubicados en el pasillo principal de la escuela, pizarrones que son utilizados para letreros de información escolar, eventos y notificaciones generales.

Cuando existen vacantes disponibles se pegan hojas tamaño carta color blanco anunciándolas, situación por lo cual pasan desapercibidas a la vista de los alumnos transeúntes.

## Bolsa de Trabajo del CONALEP.

Ahora bien, el CONALEP, en su página de Internet en la sección de Bolsa de Trabajo, no ofrece vacantes directamente, sino que pone ligas para que los interesados entren a los portales principales de los siguientes sitios de contratación: Adecco, Manpower y Chambanet. Las siguientes imágenes cuya fuente es la página web del Colegio dan prueba de ello.



En una sección complementaria llamada “¿Buscas empleo?”, ofrece tres formatos diferentes para la elaboración de un Currículo, 13 consejos para prepararse para la entrevista (en torno a imagen y conducta ante el entrevistador) y enlista algunos nombres de Pruebas o Tests utilizados en el proceso de selección de empleados. Dicha información se presenta a continuación:

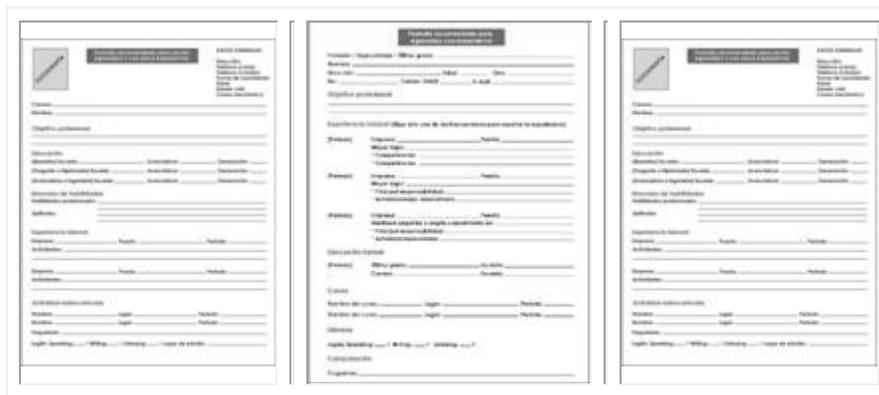
## ¿Buscas empleo?

### Debes prepararte para conseguirlo

Con la oferta de empleo cada vez más escasa y las demandas en aumento, el mercado de trabajo se ha vuelto muy competitivo. Las empresas son cada día más exigentes, y los criterios de selección más rigurosos. Los métodos y los instrumentos de selección se han perfeccionado. Solicitar un empleo implica entrar en una larga y difícil competencia cuyo resultado se decide en función de numerosos criterios. Los siguientes consejos aportan algunas claves para superar determinados requisitos.

### Haz el Curriculum que más te convenga dando click en las siguientes imágenes:

Este es el documento de contacto con la empresa, de ahí su importancia con una presentación impecable, impreso en papel blanco.



## Los Criterios de Selección

Las entrevistas están destinadas a valorar al candidato desde el punto de vista intelectual y afectivo, evaluar su capacidad de iniciativa, organización y autonomía.

Un estudio realizado por la Escuela de La Rochelle (Francia) con un centenar de Pymes demuestra que los candidatos que las empresas prefieren contratar deben presentar estas cuatro cualidades:

- Adaptabilidad
- Integración al equipo de trabajo
- Actitud de progreso
- Tenacidad

## Prepararse para la entrevista

La entrevista no se improvisa. Se prepara tanto desde el punto de vista de la presencia (¿Qué imagen se va a dar de uno mismo?), (¿Qué es lo que se va a decir?).

En lo relativo a la imagen personal, estudios recientes demuestran que las empresas se inclinan cada vez más a imponer normas sobre el "atuendo":

- No use ropa demasiado "llamativa"
- Use estilos clásicos y sobrios sobre todo si se aspira a un puesto administrativo
- Use algo más a la moda para un puesto "creativo" o "comercial".
- Evite peinados extravagantes
- Procure no fumar

Para tener una mejor presencia, lo ideal es estar en forma, ponerse cómodo sin exagerar, tener soltura y prestar atención. No olvide nunca que su cuerpo, su semblante, hablan por usted aunque no lo quiera. El reclutador observará su actitud en cuanto lo vea entrar por lo tanto:

- Cuiden su porte: la espalda erguida y gestos atentos, al menos mientras le puedan ver.
- Que su andar sea firme y seguro
- Cuide no caer en nerviosismo moviendo constantemente las piernas, manos o dedos.
- Vea atentamente los ojos del entrevistador
- No se tape la boca, con las manos, papel o pañuelo.
- Evite morder lápices o plumas
- No mastique goma de mascar

Saludar o despedirse es importante. El apretón de manos si es demasiado rápido, revela falta de consideración hacia el interlocutor o una personalidad huidiza. Si es insistente, tendencia a farolear. Si es firme, es franca y expresa lealtad. Si es blanda, denota debilidad, falta de voluntad

### **Pruebas o Tests**

Las más utilizadas son de destreza, de rapidez, de lógica y de memoria. Algunas miden más concretamente una aptitud o conocimientos en alguna especialidad. Otras miden capacidades como la atención, la memoria verbal o de cifras. La mayoría evalúan la capacidad para analizar hechos, para comprender palabras, formar conceptos, resolver problemas, casi todas en un tiempo limitado.

Sea cual sea la manera en que se presenten, todos los tests funcionan siguiendo las mismas bases lógicas y a menudo resultan menos complicados de lo que parecen.

Los tests de cualidades personales son los proyectivos.

En estos tests, les pedirán siempre que interpreten o construyan alguna cosa con objeto de hacerle manifestar su carácter y exteriorizar sus tendencias. Los más frecuentes son:

- Rorschach (interpretación de manchas de tinta)
- TAT de Murray (interpretación de distintas imágenes)
- PF de Rosenzweig (interpretación de dibujos)
- Koch y Stora (dibujo de un árbol)
- Test de Arthus (construcción de un pueblo)
- Test de Pfister (construcción de una pirámide de colores)

Con este tipo de pruebas a menudo se pretende realizar un diagnóstico completo de la personalidad, evaluar ciertas reacciones (por ejemplo, "a la frustración" en el de Rosenzweig).

También en este caso, la regla básica sigue siendo la misma: jugar limpio. Si les muestran una mancha de tinta, una foto, un dibujo, algo borrosos o desenfocados, debe Interpretarlos. Si le piden que dibuje un árbol o una casa, asocie colores, hágalo. No pregunte para qué sirve, como hacerlo, ni por qué.

**¿Ya estás listo?** Ahora también puedes buscar trabajo a través de:

### **CHAMBANET**



La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) han establecido acciones de coordinación con el propósito de ofrecer a los alumnos y egresados de esta institución, los servicios de CHAMBANET, como un apoyo en sus necesidades de búsqueda de empleo.

### **OBSERVATORIO LABORAL**



El Observatorio Laboral es un servicio público de información en línea sobre el mercado laboral, que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social pone a tu disposición de manera gratuita y permanente.

Si buscas trabajo o quieres saber cuáles son tus opciones para desempeñarte en una actividad productiva, en este portal encontrarás información sobre el contenido y las características de las ocupaciones, además de obtener respuestas en temas de orientación ocupacional, vinculación e intermediación laboral, capacitación y otros.

En este portal podrás encontrar información sobre los perfiles y características de trabajo para las profesiones más representativas a nivel nacional y para las 32 entidades del país.<sup>171</sup>

**Última Fecha de Revisión: Jueves 19 de junio de 2008**

Con lo anterior podemos concluir que la bolsa de trabajo del plantel Venustiano Carranza no obtiene los resultados esperados en buena medida podría suponerse por la falta de promoción que tiene, hecho que quedo constatado en las entrevistas debido a que los alumnos no conocían su existencia. La bolsa de trabajo que ofrece el Colegio a través de su portal de Internet, igualmente es desconocida por los alumnos, además los servicios y los links que se ofrecen habría que considerar que requieren de un apoyo más personalizado para la búsqueda específica de un empleo y que sí el estudiante no está familiarizado con las búsquedas en Internet es muy difícil que con solo el link obtenga los resultados esperados. La otra sección que ofrece esta misma bolsa únicamente recae en una de las etapas del proceso de selección, que es la entrevista. No recurren a la oferta de las competencias y habilidades que adquirieron en cada una de las carreras impartidas por el Colegio, oferta que por el Modelo Académico del CONALEP, debería ser la fortaleza para enfrentarse al mercado laboral.

---

<sup>171</sup> CONALEP. "Buscas Empleo". Disponible en [http://www.conalep.edu.mx/wb2/Conalep/Cona\\_Alternativas\\_de\\_Empleo](http://www.conalep.edu.mx/wb2/Conalep/Cona_Alternativas_de_Empleo). Última fecha de revisión junio de 2009.

El proceso de incorporación automática a la bolsa de trabajo requiere un trabajo bastante complejo, pues los criterios para llamar o no a un joven resultan ambiguos, es decir, cómo evaluar el perfil del egresado para ver si corresponde o no a las exigencias de la empresa o institución, elección que debe hacerse entre aproximadamente 200 posibles candidatos de la generación reciente y la anterior.

## **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

A continuación se presentan los resultados que arrojó la aplicación de cuestionarios a alumnos, egresados y funcionarios del CONALEP así como a empresas e instituciones que tienen contacto con el plantel.

El instrumento abarcó los mismos rubros con la finalidad de poder contrastar las respuestas de los diferentes actores:

- Mecanismos de Vinculación identificados.
- Formación Profesional.
- Prácticas Profesionales.
- Requisitos para obtener empleo.
- Búsqueda y obtención de empleo,
- La subjetividad en el discurso.

### **ALUMNOS.**

Se aplicaron 33 cuestionarios, lo que representa el 30 por ciento de los alumnos de sexto semestre del ciclo escolar 2008-2009 que actualmente cursan la carrera de Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital en el plantel Venustiano Carranza I.

El cuestionario abarcó aspectos socioeconómicos, trayectoria en el CONALEP, trayectoria laboral, experiencia en las prácticas profesionales, formación profesional obtenida en el CONALEP, medios utilizados en la búsqueda de empleo, requisitos y aspectos a considerar para la inserción laboral, y una serie de respuestas espontáneas que engloban estos rubros.

#### **Situación socioeconómica.**

El 70 por ciento de los alumnos fueron hombres, en un rango de edad de 17 a 18 años, sólo cuatro alumnos superaron este rango. Únicamente dos alumnos declararon vivir en unión libre, el resto fueron solteros.

La mayor parte vivía en la delegación Venustiano Carranza, seguida de la Cuauhtémoc. Respecto a la escolaridad de los padres, el padre de familia alcanzó mayor grado de escolaridad respecto a la

madre, pues el 33 por ciento de los papás cursaron la preparatoria, en contraste el 45 por ciento de las mamás cuentan con la secundaria, únicamente 4 papás y 2 mamás tienen licenciatura.

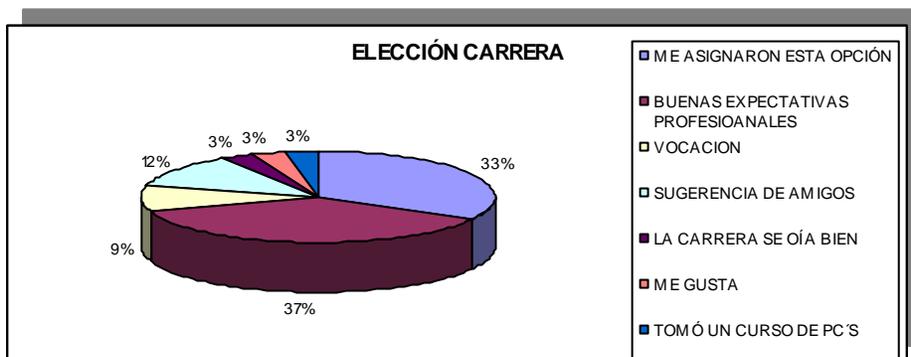
La ocupación de los padres fue muy diversa, sin embargo, el 30 por ciento eran empleados y comerciantes, después, fue posible ubicar a un mecánico, jefe de maquila, estibador, obrero, taxista, militar, juez cívico, operador de transportes, electricista, arquitecto, publicista, gerente, ingeniero mecánico, camillero, relojero, jardinero, revisor de fruta, “chicharronero”, y un técnico en electrónica.

El caso de las madres de familia, no es tan heterogéneo, pues el 55 por ciento fueron amas de casa, 12 por ciento fueron empleadas, otras ocupaciones son secretaria, promotora, obrera, comerciante, vigilante, intendencia y asistente directivo.

El perfil que ubicamos de los alumnos del plantel Venustiano Carranza I coincidió con la situación de bajo nivel económico por el que atraviesan la mayoría de los alumnos del CONALEP.

### Trayectoria CONALEP.

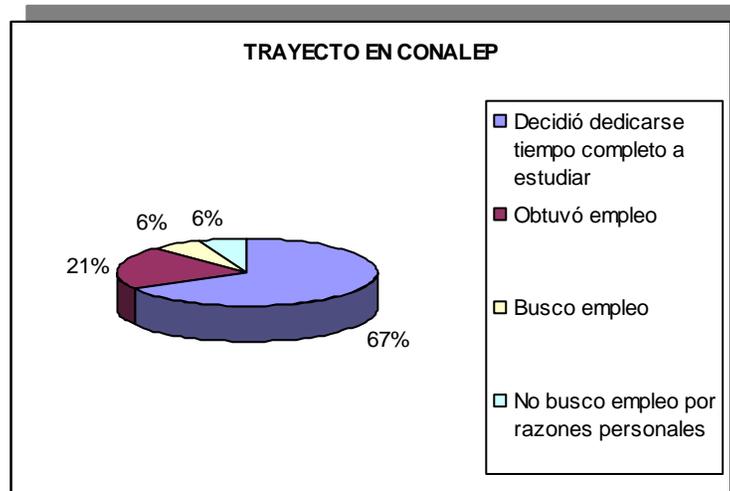
Respecto a los antecedentes académicos, en su totalidad los alumnos provenían de escuelas públicas. En su mayoría (37%) la causa por la que decidieron elegir la carrera fue porque tenían buenas expectativas profesionales, sin embargo, hay que considerar que sólo en dos casos fue su primera opción; pues al 33% les fue asignado el plantel y la carrera de MECC.



Los alumnos en general presentaron un promedio de 7.41. Únicamente dos alumnos obtuvieron una beca.

## Trayectoria laboral

Fue necesario preguntar la trayectoria laboral obtenida por los alumnos durante sus estudios en el CONALEP, la cual se muestra a continuación.



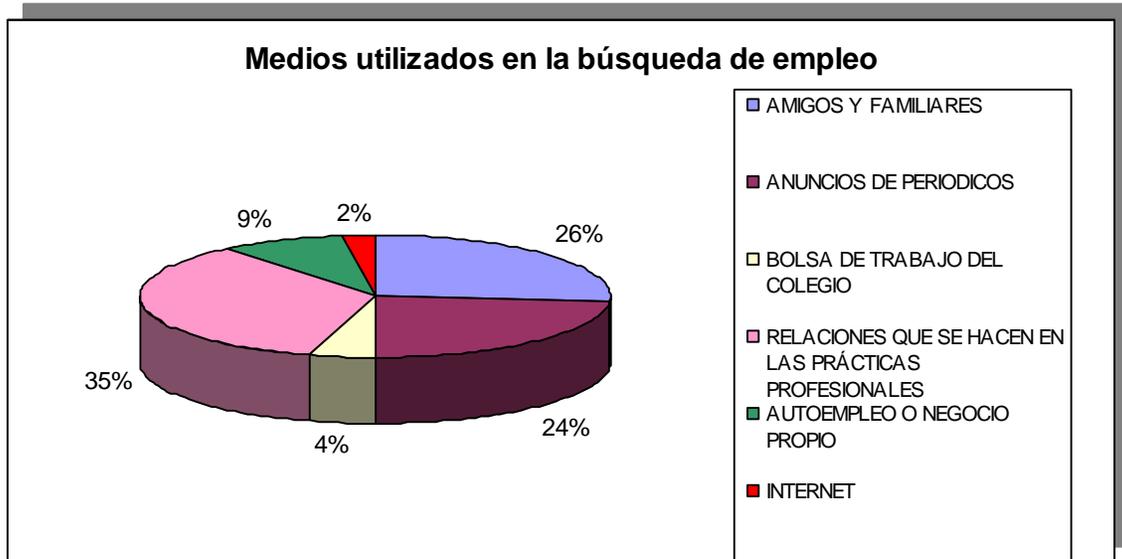
Si bien la mayoría, decidió dedicar tiempo completo a estudiar, vale la pena, analizar ese 21 por ciento que logro obtener empleo. Es decir, ¿qué empleo, cómo lo encontró y qué funciones realiza en él?

TRABAJO	OBTENCION DE EMPLEO	FUNCIONES
Rosticeria.	Negocio Familiar	Repartir pollos
Plaza MEAVE	Se hizo amigo del jefe	Repara aparatos eléctricos
Central de abastos	Por su papá	Escoger la fruta y tender el puesto
Academia de baile	Casualidad	Bailar para eventos sociales
Fiestas infantiles	Su tía	Llevar inflables, instalarlos, y guardarlos.
Instituto Alcocer: medicina tradicional china (acupuntura)	Su tía trabaja ahí	Masajes, quitar agujas, preguntar síntomas del paciente, etc.
Café Internet propio	Ayuda de papá para instalarlo	Mantenimiento a computadoras

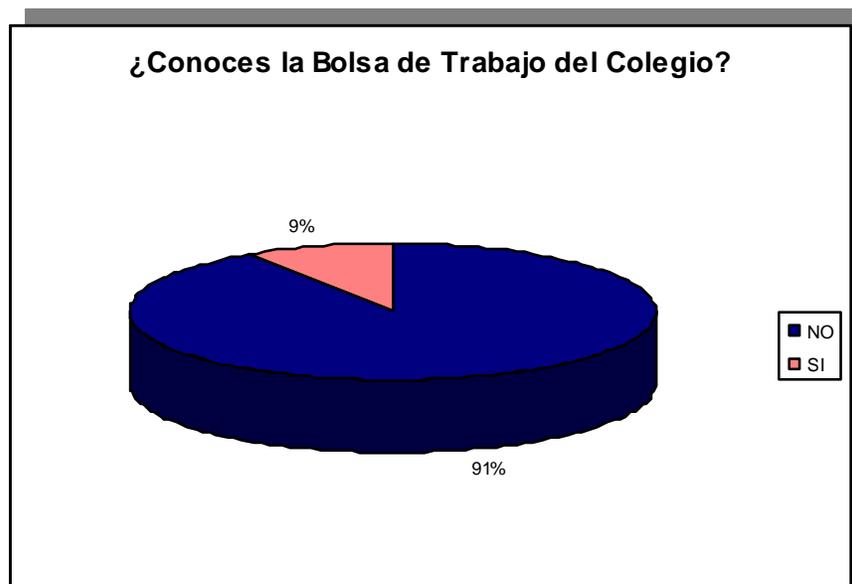
Al respecto, es destacable que las funciones y lugares de trabajo están extremadamente alejados de la carrera técnica de la cual están a punto de egresar. De tal forma, que sólo un caso trabajaba en su área de estudio realizando funciones en donde puede aplicar lo aprendido en el Colegio, la obtención de empleo fue a través de familiares en su mayoría directos y amigos, nadie utilizó otras vías para buscar y obtener empleo.

## Búsqueda y obtención de empleo.

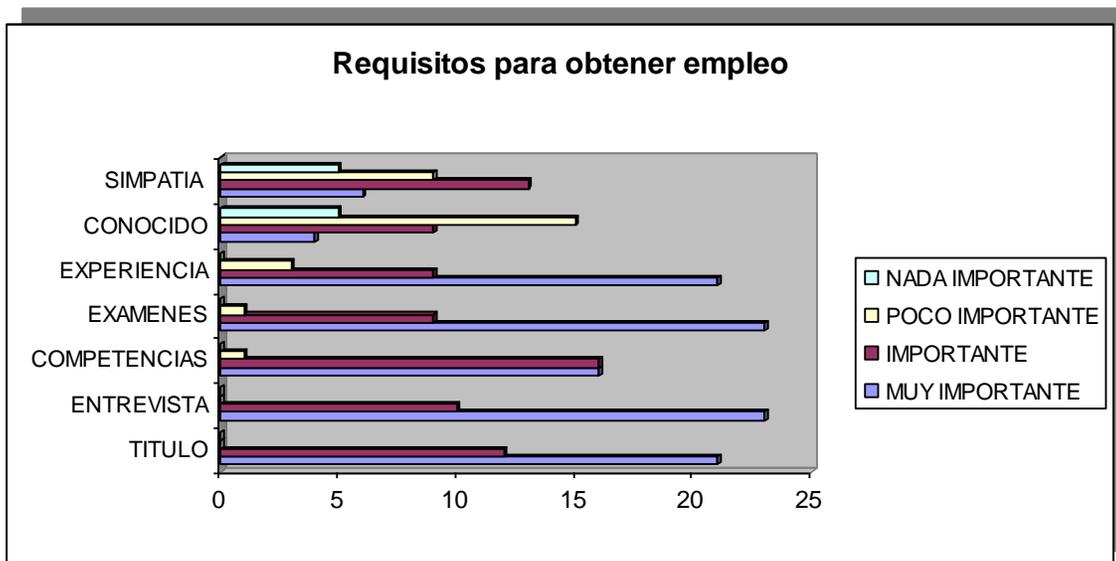
Cuando a todos los alumnos se les pregunta que medios utilizan o piensan utilizar para buscar empleo las respuestas coinciden a que en primera instancia contemplan a amigos y familiares, seguida de anuncios de periódicos, como puede observarse en la siguiente gráfica:



Sólo dos alumnos (4%) pensaron en utilizar la bolsa de trabajo del plantel, hecho que coincide con la respuesta que se obtuvo acerca del conocimiento de la bolsa de trabajo del plantel, pues solo tres de ellos dijeron conocerla.



También se les pidió que calificaran el nivel de importancia que asignan a varios requisitos que tendrían que tener para obtener un empleo. Se utilizó una escala de cuatro alternativas con las categorías: muy importante, importante, poco importante y nada importante.



	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	POCO IMPORTANTE	NADA IMPORTANTE
<b>Pasar la entrevista favorablemente</b>	23	10	0	0
<b>Aprobación de exámenes psicométricos</b>	23	9	1	0
<b>Título otorgado por el CONALEP</b>	21	12	0	0
<b>Experiencia</b>	21	9	3	0
<b>Ofrecer las competencias laborales necesarias para el puesto</b>	16	16	1	0
<b>Lograr simpatía frente al contratante</b>	6	13	9	5
<b>Conocer a alguien que trabaje en el mismo lugar</b>	4	9	15	5

De acuerdo a lo anterior, los alumnos consideran que el requisito principal que deben cumplir para obtener un empleo es pasar la entrevista favorablemente, seguida de la aprobación de exámenes psicométricos, del título y la experiencia. Es decir, los requisitos que corresponderían a la formación profesional (el título otorgado por el CONALEP y el ofrecer las competencias laborales), no son contemplados por los alumnos como de mayor importancia para obtener un empleo. Frente a ello, hay que reconocer que el éxito que los alumnos tengan en una entrevista depende de diversos factores que pueden ir desde la actitud, la imagen personal, la comunicación hasta el lenguaje que se utilice durante la entrevista, estos factores escapan de las posibilidades de intervención del Colegio.

En este sentido, los requisitos de menor importancia identificados por los alumnos fueron la simpatía frente al contratante y el conocer a alguien que trabaje en el mismo lugar, la poca importancia asignada a este último requisito es muy contrastante debido a que es a través de amigos y familiares que los alumnos buscan y consiguen empleo en mayor medida.

### **Prácticas Profesionales.**

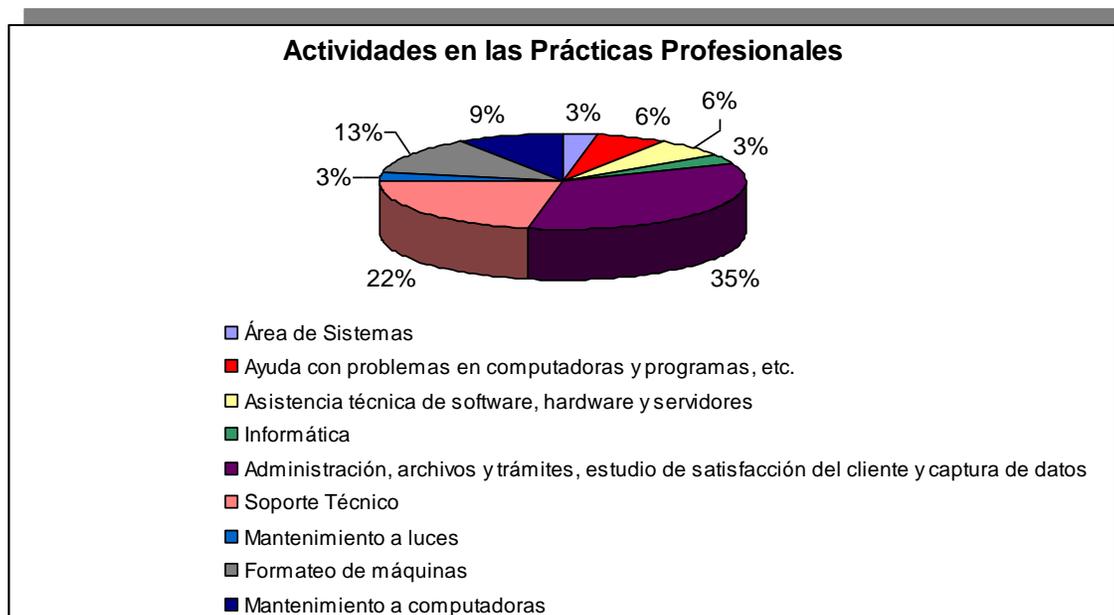
Por otro lado, el papel de las prácticas profesionales que realizan los alumnos puede ser determinante para la inserción laboral. Porque es el primer acercamiento que tienen con el mercado laboral, además de que dichas prácticas tienen como objetivo principal el aplicar los conocimientos obtenidos en su formación profesional. En este sentido, conocer las experiencias y percepciones de los estudiantes respecto a las prácticas profesionales es fundamental. A continuación se presenta las respuestas en torno a éstas:

Del total de alumnos entrevistados tres aún no realizaban sus prácticas, los motivos eran que no las hacía por el trabajo, este alumno trabaja en la Central de Abastos; el segundo caso justifico que le faltaba un documento; y el tercer caso estaba en trámites para iniciarlas.

Se localizaron 22 lugares distintos en los cuales los alumnos estaban realizando sus prácticas, 15 pertenecieron al sector público y 7 pertenecieron al sector privado. De acuerdo al directorio de instituciones para la realización de prácticas profesionales que fue solicitado al plantel para su revisión únicamente tres de ellas estaban incluidas: Telecomunicaciones de México (TELECOMM), la Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda (SEDUVI) y el Servicio De Transporte Colectivo Metro.

Lugares donde los alumnos realizan Prácticas Profesionales	No. De Alumnos
ISSSTE	4
Secretaría de Obras Públicas	2
NISSAN	2
Asamblea Legislativa	2
TELECOMM	2
Servicio De Transporte Colectivo Metro	2
Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda (SEDUVI)	1
CHEVROLET	1
Central de Alarmas de México	1
Canal 22	1
Delegación Venustiano Carranza	1
Delegación Iztacalco	1
Empresa Privada	1
Consortio Contable	1
Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa	1
Cámara de Diputados	1
Ciber Café	1
Ideas y Soluciones para la Construcción S.A de C.V.	1
Policía Federal Preventiva	1
Migración	1
Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO)	1
Secretaría de Educación Pública (SEP)	1

Se les preguntó también sobre las actividades que realizaban en sus prácticas, las respuestas fueron agrupadas por rubros, y se encontró que el 35% de los alumnos realizan actividades administrativas que incluían archivar, trámites, estudio de satisfacción del cliente y captura de datos.

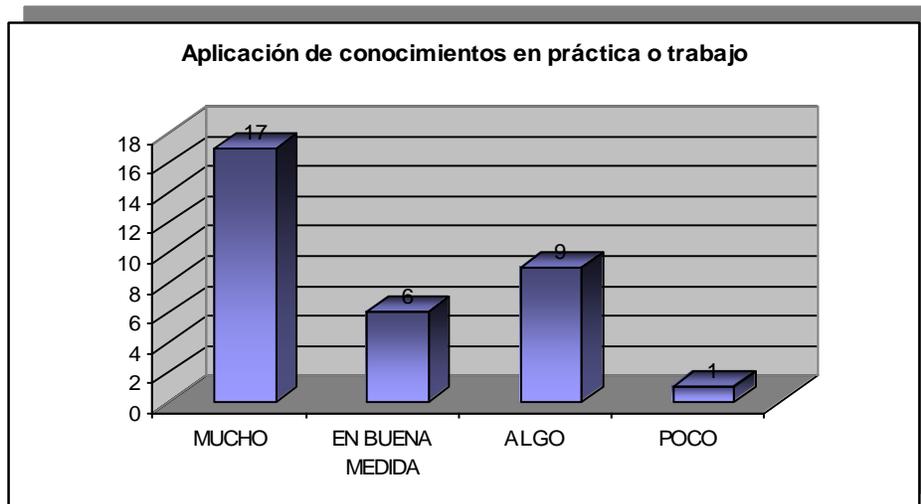


En algunos casos se mezclan actividades administrativas con informáticas, respuestas ejemplo de ello son:

*“Formatear maquinas si hay trabajo sino me ponen a archivar”* (Alumno MECC 20).

*“Mantenimiento de pc’s, recursos humanos, acomodar papeles y mandar correos”* (Alumno MECC 27)

Pese a ello, en su mayoría indicaron que mucho y en buena medida aplican los conocimientos y habilidades que adquieren en la carrera en la práctica profesional. Habría que insistir entonces que en las prácticas profesionales no tendría cabida que no se aplicaran los conocimientos adquiridos al 100%.



Para ampliar la información en torno a este rubro se indagó sobre la relación y el papel que el Colegio y la empresa desempeñaron durante las prácticas profesionales de los alumnos.

<b>De acuerdo a tu experiencia en las prácticas profesionales responde:</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
El CONALEP te contacto con la empresa donde las realizaste.	3.33% (1)	96.6% (29)
Estableciste contacto de manera independiente con la empresa donde las realizaste.	100% (30)	(0)
El CONALEP ofrecía varias opciones para que pudieras elegir	76.6% (23)	23.3% (7)
Existen varias empresas en donde pudieras realizar tus prácticas acordes a tu carrera.	90% (27)	10% (3)
La empresa conocía las carreras del CONALEP.	26.6% (8)	73.3% (22)
La empresa tenía contratados a técnicos egresados del CONALEP	43.3% (13)	56.6% (17)
Había más alumnos del CONALEP realizando sus prácticas.	60% (18)	40% (12)
El CONALEP realiza un seguimiento del proceso.	73.3% (22)	26.6% (8)
Observaste que existe demanda para tu carrera.	70% (21)	30% (9)
Observaste correspondencia entre tu carrera y los requerimientos del mercado laboral	73.3% (22)	26.6% (8)
Aplicaste conocimientos, habilidades y capacidades que aprendiste en tu carrera	83.3% (25)	16.6% (5)
Recibiste algún tipo de capacitación.	36.6% (11)	63.3% (19)
Volverías a realizar tus prácticas en el mismo lugar.	73.3% (22)	26.6% (8)
Después de hacer prácticas en la empresa permaneciste ahí; fuiste contratado	6.6% (2)	93.3% (28)

Respecto a la intervención del Colegio, los alumnos establecen contacto de manera independiente, el seguimiento del proceso que señalan tiene que ver con los trámites que deben realizar como la hoja de presentación y recepción de reporte final. Mayoritariamente, es decir el 77 por ciento de los alumnos indican que el plantel ofrece varias opciones para realizar las prácticas, sin embargo hay que recordar que de las opciones que ofrece el plantel a través de su directorio únicamente tres fueron seleccionadas por los estudiantes.

Bajo la percepción de los alumnos las empresas desconocen las carreras del CONALEP, y únicamente a dos alumnos se les presento la oportunidad de trabajar.

## Formación Profesional.

Al referirnos a la adquisición de habilidades y capacidades durante su trayecto en el CONALEP los alumnos respondieron:

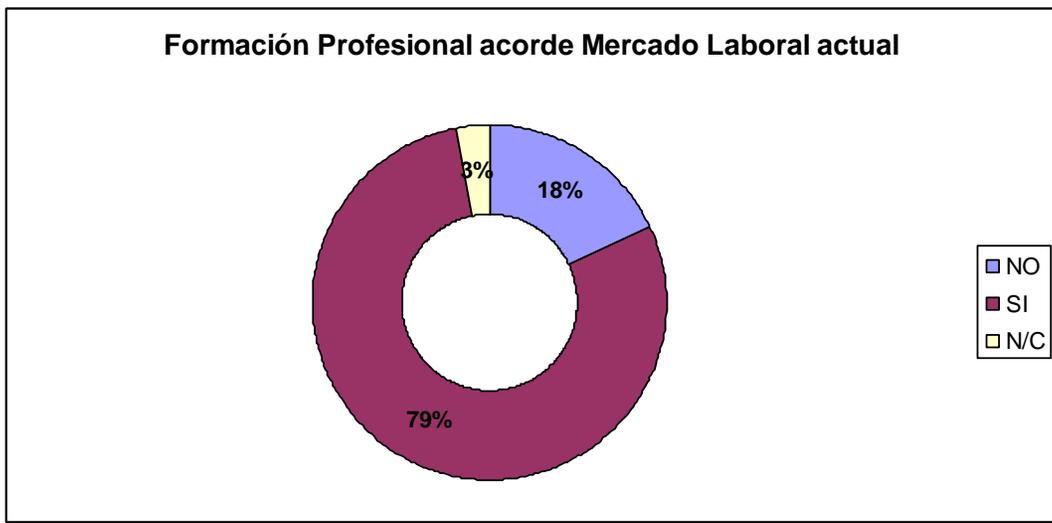
¿En qué medida consideras que adquiriste las siguientes habilidades y capacidades durante tu formación en el CONALEP? :	Mucho	Regular	Poco	Nada	Total
Habilidades para encontrar y solucionar problemas	42.42% (14)	51.51% (17)	6% (2)		100% (33)
Habilidades para el manejo de maquinaria, equipo e instrumentos	33.33% (11)	63.63% (21)	3% (1)		100% (33)
Habilidades para hacer adaptaciones a las tareas que ejecuta	30.30% (10)	54.54% (18)	15.15% (5)		100% (33)
Habilidades numéricas	24.24% (8)	48.48% (16)	27.27% (9)		100% (33)
Habilidad para la comunicación oral	24.24% (8)	60.60% (20)	12.12% (4)	3% (1)	100% (33)
Habilidades para usar la información en su trabajo cotidiano	45.45% (15)	39.39% (13)	9.09% (3)	6.06% (2)	100% (33)
Habilidades para buscar información	69.69% (23)	21.21% (7)	6.06% (2)	3% (1)	100% (33)
Habilidades en el uso de computadora e Internet	66.6% (22)	30.30% (10)		3% (1)	100% (33)
Habilidades para aprender nuevas funciones, tareas, rutinas, etc.	42.42% (14)	54.54% (18)	3% (1)		100% (33)
Habilidades para responder a los requerimientos concretos de su jefe inmediato	39.39% (13)	39.39% (13)	18.18% (6)	3% (1)	100% (33)
Capacidad para desempeñar tareas diversas	45.45% (15)	48.48% (16)	6.06% (2)		100% (33)
Habilidad para la comunicación escrita / gráfica	27.27% (9)	51.51% (17)	21.21% (7)		100% (33)
Habilidad para comprender o interpretar información técnica en alguna lengua extranjera	3% (1)	42.42% (14)	45.45% (15)	9.09% (3)	100% (33)
Capacidad para aplicar competencias específicas de acuerdo a las necesidades productivas de su región.	3% (1)	48.48% (16)	39.39% (13)	9.09% (3)	100% (33)
Capacidad para impulsar proyectos propios para su realización profesional.	36.36% (12)	42.42% (14)	21.21% (7)		100% (33)

Las habilidades y capacidades que los alumnos identificaron que adquirieron en mayor medida fueron la de buscar información, seguida del uso de computadora e Internet. Por otro lado, las habilidades que adquirieron en menor medida, incluso considerándose nula, fueron la capacidad para aplicar competencias específicas de acuerdo a las necesidades productivas de su región y la habilidad para comprender o interpretar información en alguna lengua extranjera.

Al respecto dos alumnos mencionaron durante el cuestionario: *“Falta de Inglés técnico”*.

Cabe recalcar este aspecto debido a que en el perfil del egresado se estipula que él estudiante obtendrá la capacidad de: “[...] manejo de la lengua materna y extranjera, que le permitan interpretar y redactar textos utilizando la tecnología de la comunicación”.<sup>172</sup>

A los alumnos se les pregunto también su opinión acerca de que si la formación profesional que adquieren en el CONALEP es acorde a las necesidades del mercado laboral actual, además para cada respuesta fuese positiva o negativa se les cuestionó el por qué.



Como observamos en la gráfica el 79% respondió afirmativo, y las respuestas fueron argumentadas de la siguiente manera:

Respuestas	No. Alumnos	%
Lo que más se usa en los trabajos son las computadoras porque son una necesidad	8	30%
Te dan las bases para salir al mercado laboral	4	15%
Lo que estoy aprendiendo si lo puedo poner en práctica	4	15%
Tienes una carrera corta siendo joven	3	12%
Últimamente el mercado laboral busca muchos técnicos	2	8%
Tienes la opción de seguir estudiando o de trabajar al recibir el título	2	8%
Algo porque no todo	1	4%
Lo que necesita el mercado actual es gente que sepa y bien preparada	1	4%
N/C	1	4%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

<sup>172</sup> Véase CONALEP. Perfil del egresado del Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital. México, 2009.

Es necesario subrayar que el hecho de que en la mayor parte de los trabajos se utilicen computadoras, no tiene relación directa con la formación profesional del Colegio, sino más bien a un aspecto del contexto en el que estamos insertos en la actualidad, donde el uso y aplicación de la tecnología se ha posicionado ampliamente en todos los ámbitos, no sólo en el campo laboral.

Los alumnos le han otorgado un papel importante a la formación profesional técnica al responder que tienen una carrera corta siendo joven; cuando enaltecen la demanda actual de técnicos y la posibilidad de seguir estudiando o trabajar al recibir su título.

La relevancia de obtener el título de Profesional Técnico Bachiller fue identificada por los alumnos así:

*“Los papeles es por lo que todos venimos” (Alumno No. 31)*

El 18% (6 alumnos) que contestó que la formación profesional no es acorde a las necesidades del mercado laboral actual, argumento que era por lo siguiente:

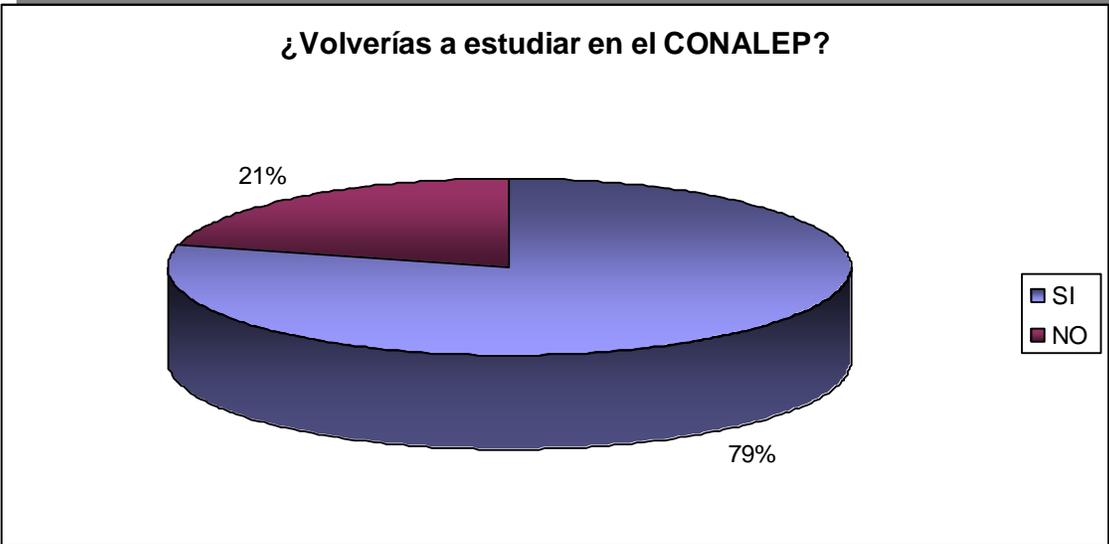
Respuestas	Alumnos
“Hay mejor gente preparada que nosotros, no llevamos los mismos conocimientos”	2
“Todo lo he aprendido en mis prácticas y mi servicio”	1
“Yo creo que falta actualizarnos en los equipos ya que usamos cosas de hace 5 años”	1
N/C	2

Una respuesta que engloba estos tres rubros fue:

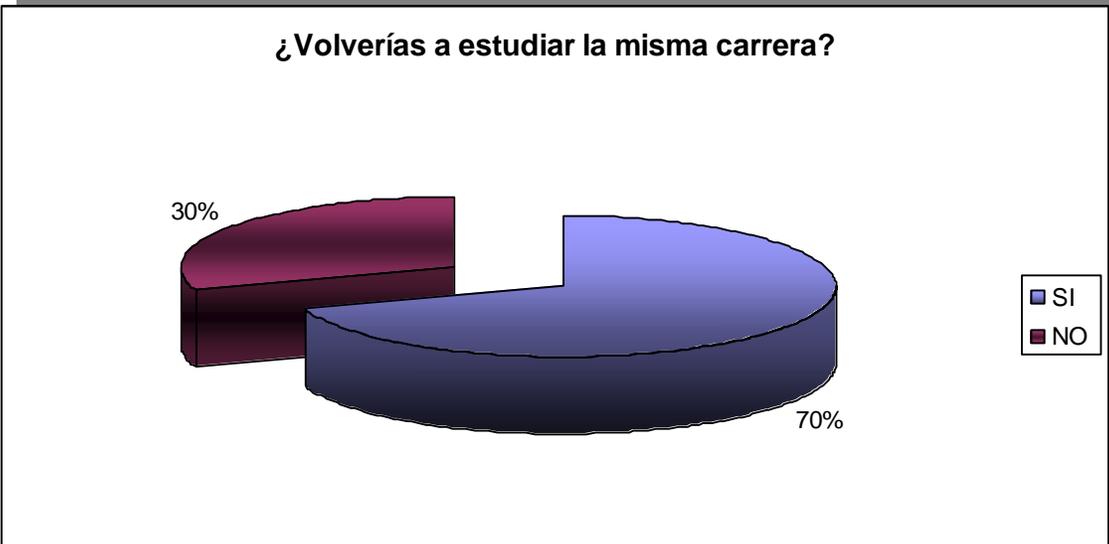
*“Hace falta calidad de enseñanza hay profesores muy barcos que solo se sientan y te pasan”....  
 “Cuando sale algo ya debemos de tenerlo nosotros, para que podamos saber cuáles son sus fallas.  
 Necesitamos una actualización pues tenemos equipos del 2000” ( Alumno MECC NO.21.)*

De acuerdo a estas respuestas, existe una deficiencia en los conocimientos adquiridos que en el mejor de los casos se resarce con las prácticas y el servicio. El que la formación profesional no sea acorde al mercado laboral se apoya en la necesidad de un equipo actualizado que responda a la dinámica y necesidades de los trabajos.

Por último, casi el 80% de los alumnos volverían a estudiar en el CONALEP lo que podría indicar que la institución en general si cumplió con las expectativas, o bien, la experiencia en su trayecto no fue mala.



Sin embargo, cuando se les cuestiona sí volverían a estudiar la misma carrera la respuesta afirmativa se aleja un 10%. La diferencia podría indicaros que la carrera de MECC, no cumplió con sus expectativas. Tres de los estudiantes cuya respuesta fue negativa, mencionaron que elegirían alimentos y bebidas, diseño gráfico y mantenimiento de aeronaves, carreras que solicitaron y no les fueron asignadas.



## La subjetividad en el discurso.

Al final de la encuesta se pidió al entrevistado que completara unas frases de la forma más espontánea posible. Los resultados de esa indagación se codificaron y se presentan a continuación.

### Lo mejor que puedo ofrecer en el trabajo es mí ....

	%
Conocimiento, habilidad, capacidad, preparación , aprendizaje	45.4
Responsabilidad, desempeño , colaboración, esfuerzo	36.3
Entusiasmo, desarrollo personal	6.1
Calidad	6.1
Juventud , tiempo	6.1

### De inmediato me contratarían en un trabajo si tengo...

	%
Experiencia	39.3
Conocimientos , estudios , capacidad , un título de lic.ing.o maestría	27.2
Actitud , persona-porte y verbo , cualidades, lucho por lo que quiero, vocación	18.1
Oportunidad , el tiempo	12.1
No sabe	3.1

### No me contratarían en un trabajo por....

	%
Ser flojo , mi actitud, irresponsable, conducta, mi carácter, desorganización,	45.4
Inexperiencia ( 9 )	27.2
Falta de estudios ( 2 ), mi falta de conocimiento, no estar apto, mi mal perfil	18.1
Mala presentación, físico	6.1
No saber luchar	3.1

### Los conocimientos y competencias que obtengo en el CONALEP para obtener un trabajo son ...

	%
Buen@s ( 15 ) , claras, muchas , competentes, importantes, principales	60.6
Regulares ( 4 ), básicos ( 2 ), suficientes, adecuados	24.2
No muchos, muy pocos, pocos, mínimos,	12.1
Tener responsabilidad y aprender mucho	3.1

### Las prácticas profesionales me sirven para

	%
Aprender más, ( 12 ) reforzar lo aprendido (3)	45.4
Desempeñarme (3), ponerme en práctica ( 2), experiencia ( 2 ),	21.2
Mejorar ( 3), pulirme, crecer	15.1
Desarrollarme en el ámbito laboral(2), tener un buen trabajo, conocer el campo laboral	15.1
Saber relacionarme con gente	3.1

<b>Me hubiera gustado que las prácticas profesionales hubieran ...</b>	<b>%</b>
Sido más acordes a mi carrera ( 5 ), sido más prácticas (2), más trabajo para aprender más, más entrenamiento	27.3
Durado más ( 7 )	21.2
Pagado ( 5 )	15.1
No sabe ( 3 )	9.1
Sido mejor, exigido	6.1
Equipo actualizado , más computadoras	6.1
Más apoyo para conseguir empleo	3.1
Más cortas	3.1
Sido antes	3.1
Sido como son ahora	3.1

<b>La relación que el CONALEP tiene con el sector productivo para que yo obtenga un empleo es...</b>	<b>%</b>
Poca ( 3 ), baja ( 2 ), no la veo ( 2 ), mala, no la hay, muy poco favorable , poco común	33.3
Buena ( 8 ), muy importante , favorable	30.3
Regular (5) , algo ( 2 )	21.2
Parece que la bolsa de trabajo , referencias que me pueda dar un maestro, tiene varios contactos	9.1
No me importa	3.1

<b>La mayor debilidad que los egresados del CONALEP tienen es</b>	<b>%</b>
Ser del Conalep(7), el desprestigio de la escuela (2), que nos digan “nopales”	36.3
Pena ( 2 ), el miedo , flojos, su actitud	21.2
Aprendizaje ( 2 ), incompetencia (2), que no saben mucho (2)	18.1
Buscar trabajo, no encontrar trabajo, la competencia de las escuelas	9.1
Que no los acepten en la universidad	3.1
No tener el título rápido	3.1
No experiencia	3.1

<b>La principal fortaleza que los egresados del CONALEP tienen es ...</b>	<b>%</b>
Salir con carrera técnica (4), ser técnicos ( 2 ), tener bachillerato y carrera técnica ( 2 ), que tienen que hacer prácticas	33.3
Su conocimiento ( 8 ), habilidad (2), mucho aprendizaje	33.3
Interés , insistencia, deseos de superación (2)	12.1
Un poco experiencia laboral , los que quieran trabajar pueden encontrar trabajo,	6.1
No hay, no sabe	6.1

<b>Las acciones que el CONALEP emprende para que cuando egrese consiga trabajo son....</b>	<b>%</b>
Buenas (9), satisfactorias , interesantes	33.3
Conocimientos (2), oportunidades (2), capacitarnos, la práctica, prácticas y servicio , las de orientación y práctica	24.2
No sabe ( 4 ) , no las observa , casi no las veo	18.1
Pocas (3), bajas , muy pocas , mínimas	18.1
Medias (2)	6.1

<b>Las acciones que el CONALEP emprende para que cuando egrese consiga trabajo son....</b>	<b>%</b>
Pocas (3), bajas, mínimas, desconocidas , no las observa	36.2
Buenas (9), satisfactorias , interesantes	33.3
Conocimientos (2), oportunidades (2), capacitarnos, la práctica, prácticas y servicio , las de orientación y práctica	24.2
Medias (2)	6.1

<b>La participación del CONALEP para que yo pueda obtener un empleo es</b>	<b>%</b>
Poca (7), mínima , bajas, nula, poco importante es más lo que yo haga. No me convence, no siento que sea mucho del plantel	39.3
Necesaria, (2), importante (3), buena ( 2), favorable, interesante aumenta mis posibilidades, inmediata	33.3
Regular ( 5)	15.1
Nos enseñan lo básico para obtener un trabajo, sabe manejar algunos equipos, me da la carrera	9.1
Gratuita	3.1

<b>Me gustaría que al egresar del CONALEP yo</b>	<b>%</b>
Trabaje ( 16 ), tuviera un empleo estable (2), consiguiera un buen empleo ( 2)	60.6
Siguiera estudiando (9)	27.2
Consiga trabajo y siguiera estudiando, vea más oportunidades	6.1
Salir sin deber nada, tuviera rápido mis papeles,	6.1

Un punto central en esta investigación, es la relevancia de los mecanismos de vinculación que tiene el Colegio en el proceso de inserción laboral de los egresados del CONALEP, valió la pena entonces que se formularan las siguientes preguntas:

¿Qué **acciones** observas que el CONALEP hace para que cuando salgas obtengas empleo? De acuerdo a su incidencia, las respuestas pueden agruparse en tres rubros:

- La mayoría las desconocen y les parecen inobservables;  
*“No he visto”*
- Seguidas de aquellos quienes las identifican con la formación profesional técnica, es decir, las clases, el título, las prácticas;  
*“Que nos dan la carrera”*  
*“ Que nos dan un papel de certificado”*
- Pocos reconocen la bolsa de trabajo, los convenios, etc.  
*“Creo la bolsa de trabajo pero no nos han dicho nada”.*  
*“Cuando te dicen que hay trabajo en algún lugar por medio de carteles*  
*“Firmas con empresas”*

Dos alumnos dieron ejemplos concretos de actividades que el plantel organiza:

*“En quinto la exposición de carreras, bufett de empresas con un proyecto relacionado”*

*“Proyecto de emprendedores vienen de empresas para convivir”*

Un alumno expresó: *“yo quisiera que nos dieran una guía”*

Resulta necesario diferenciar el hecho de que los estudiantes que calificaban espontáneamente a las acciones como buenas, cuando se les cuestionaba sobre qué acciones eran las que identificaban respondían aspectos tales como la carrera, las materias y la titulación.

La siguiente pregunta fue ¿Cómo observas que es la **relación** que el CONALEP tiene con el sector productivo, empresas o instituciones?

Es interesante observar que en ésta respuesta sale a flote la mayor debilidad que los alumnos del plantel identificaron que poseen: ser del CONALEP

*“Depende de empresas pues aunque el CONALEP haga lo posible si la empresa no quiere a gente del CONALEP”*

*“A veces nos discriminan por ser del CONALEP, siento que no llevan una buena relación”;*

*“No creo que tenga mucha, porque no encuentras trabajo”*

Sin embargo dos alumnos, identificaron:

*“Por medio de actividades como exposiciones se realizan cada fin de semestre para ver el avance del grupo”*

*“Han venido empresas a dar platicas de prácticas hasta ahí;”*

En cuanto se preguntó ¿qué tan importante es la **participación** del CONALEP para que obtengas un empleo?, las respuestas se dividen en dos opiniones diferentes, el primero que considera poco relevante la participación del CONALEP, asumiéndose responsables de obtenerlo:

*“Depende más de mí que del plantel”*

*“Depende de cómo salga de mis calificaciones”*

En contraste, una segunda opinión, gira en torno a que la participación del Colegio queda soslayada por la creencia de que no obtendrán empleo por el simple hecho de ser egresados del CONALEP:

*“... He visto que por ser del CONALEP no dan trabajo sin saber si saben o no, ejemplo de un amigo que egreso de aquí y que por ser del CONALEP no le dieron el trabajo, también he visto que en anuncios de periódicos no aceptan a los del CONALEP, nos discriminan”*

“Poca porqué he escuchado que rechazan a los técnicos del CONALEP”

Aunado a ello, el escenario que vislumbran los estudiantes para poder insertarse en el mercado laboral, no es muy optimista, pues la mayoría de las respuestas a la pregunta ¿Qué probabilidades crees que tienes para encontrar trabajo cuando salgas del CONALEP?, indicaron que eran pocas, bien por la capacidad de absorción del mercado laboral:

*“Pocas, la verdad, pues la carrera tiene mucha demanda, la competencia es muy difícil”*

Los alumnos reducen las posibilidades también por el equipamiento del plantel o la deficiencia en la impartición de un idioma:

*“Mínimas porque en el colegio no hay mucho material (circuitos, etc.)”*

*“Muy pocas porque la carrera le falta inglés y aquí no nos lo dieron (sólo el primer año), por eso voy a estudiar”*

También surgió que las probabilidades de obtener un empleo, se ven mermadas por el contexto:

*“Pocas porque como está la situación no sería muy favorable (la crisis)”*

En cambio, uno de los tres estudiantes que adjudico altas probabilidades para lograr emplearse, respondió:

*“Altas porque yo tengo un hermano que me consigue”*

## ANÁLISIS DE RESULTADOS CONALEP.

Se estableció contacto con distintas áreas del CONALEP, tanto a nivel nacional y en el plantel, derivado de ello se consiguieron algunas entrevistas. A continuación se enlistan las áreas o departamentos contactados:

Oficinas Nacionales, Metepec:

- Director de Prospección Educativa
- Coordinador en la Secretaría Académica
- Coordinadora de Valoración del Aprovechamiento Académico.
- Coordinadora de Vinculación Institucional
- Subcoordinador de Vinculación

Plantel Venustiano Carranza I:

- Coordinador
- Jefe de Proyecto de Promoción y Vinculación.
- Servicios Académicos

### Seguimiento de egresados.

Se recurrió a la coordinación de Valoración del Aprovechamiento Académico del CONALEP a nivel nacional, porque es quien se encarga del seguimiento de egresados el cual arroja información en torno a la inserción laboral.

La coordinación aclaró que no realiza el seguimiento, sino que se contrató a una empresa<sup>173</sup> para realizar un estudio, quien aplicó una muestra aleatoria estratificada de 2000 aproximadamente a egresados seis meses después por medio de entrevistas a domicilio.

*“Se les aplica un cuestionario de inserción laboral, tenemos un cuestionario, y si algunas estadísticas, o más bien unos datos; nosotros lo que tenemos son los resultados, el estudio, como acciones directas no las trabajamos nosotros” (Coordinación de Valoración del Aprovechamiento Académico).*

---

<sup>173</sup> Aunque no fue revelado la empresa que elaboró el estudio, nosotros ya conocíamos que el estudio fue encargado a FLACSO y se tituló “Informe Final de la Encuesta de Inserción de Egresados 2003-2006 del Colegio Nacional De Educación Profesional Técnica”, algunos datos fueron expuestos en el capítulo dos de esta investigación.

El uso que se ha dado a tal estudio fue señalado así:

*“Los resultados es un insumo al colegio para la toma de decisiones. Las acciones concretas las maneja diferentes departamentos. Los instrumentos estarían en el Área de vinculación, que maneja bolsa de trabajo, la interrelación con las empresas, sector productivo servicio social, las prácticas profesionales. Ya cuando nosotros recibimos y revisamos los resultados en base a lo contratado, se verifica que se cumple a cabalidad lo comprometido, entonces ya se les hace llegar a todas las áreas para que en el ámbito de su competencia, pues ellos realicen que es lo que tendrían que corregir, comunicar. Es una retroalimentación. Se les entrega copia”. [...] el análisis como tal lo realiza cada área de acuerdo al ámbito de su competencia. [...] por ejemplo, el área académica ve quienes realmente tienen inserción de que carreras, cuales son las más demandadas, para que ellos tomen decisiones en función de la elaboración de los planes programas de estudio y el desarrollo de los modelos académicos. El área de infraestructura también puede ver la cuestión de las prácticas que llevan los jóvenes. Repito. Somos el área que da el insumo a las diferentes áreas.” (Coordinación de Valoración del Aprovechamiento Académico. 9 de marzo de 2009).*

Desde aquí, la institución reconoce el papel de las prácticas profesionales en el proceso de inserción laboral de los alumnos del CONALEP:

*“Las prácticas profesionales es el primer contacto que tienen con el sector productivo, y en muchas de las ocasiones esos jóvenes a partir de las prácticas profesionales se puedan a trabajar eso es algo que si sucede pero nosotros no lo tenemos en el estudio de seguimiento”. (Coordinación de Valoración del Aprovechamiento Académico. 9 de marzo de 2009).*

Ahora bien, sí la toma de decisiones de la que hacen referencia se genera en los espacios macros de la institución, es decir, en aspectos de diseño y programáticos, el papel y el panorama de los planteles debe ser diferente, frente a lo cual la Coordinación señaló:

*“ [...] como ellos (los planteles) son los que operan son los que realmente manejan las bolsas de trabajo, la vinculación con el sector productivo, ellos mismos te pueden decir yo coloco a tantos por el comité, tantos por la bolsa de trabajo, tengo tales demandas, las carreras que más me demandan son éstas, en lo que más nosotros apoyamos es esto y ahí puede haber inclusive la correlación de las carreras que hay en el plantel y en las zonas de influencia en las que se encuentra el plantel, ellos son los que realmente tienen la información ya total de los egresados, nosotros lo tenemos como una muestra”. (Coordinación de Valoración del Aprovechamiento Académico).*

En suma, se descubrió que a pesar de que el estudio señalado es un referente importante de información para las diferentes áreas que componen el CONALEP, se reconocieron las limitaciones del mismo:

*“Nosotros no podríamos tener tan desmenuzados los datos, primero por el tamaño de la muestra; segundo porque tiene que ser nacional y; tercero porque bueno, realmente quien opera esto, quien tiene la información más detallada, son precisamente quienes las operan que son los planteles”. (Coordinación de Valoración del Aprovechamiento Académico. 9 de marzo de 2009).*

En ese sentido, cuando se preguntó la existencia del seguimiento de egresados en el plantel, este comentó una escasez de recursos y personal para obtenerlo:

*“Sí, pero no es puntual, un llamado por teléfono por trimestre. Normativamente pero depende de las condiciones de cada plantel, de cada zona. Depende de los momento administrativos que hemos tenido, las anteriores direcciones no daban oportunidad, estaban muy controladas las llamadas por teléfono, [...] tenían que hablar utilizando clave de acceso. Digo, yo sí las tenía, pero las horas... a qué hora, por eso no hay seguimiento. Necesitamos tener una persona para que lleve todo el seguimiento de egresados y la bolsa de trabajo.” (Coordinador Plantel Venustiano Carranza I. 30 de marzo de 2009)*

Por lo anterior podemos darnos cuenta que hay un vacío en este rubro muy importante, los datos no se pueden tener ni a nivel micro y a nivel macro es solo una muestra. Situación que puede interferir en la toma de decisiones que apoyen a no la inserción laboral de los egresados. Es decir, como tomar decisiones acertadas, si a nivel macro pueden resultar muy generales, y a nivel micro no se cuentan con la información necesaria o con los insumos como decían en la entrevista, para que cada área realice las acciones necesarias.

### **Mecanismos de Vinculación.**

Los mecanismos de vinculación que fueron identificados por los funcionarios del CONALEP para lograr la inserción laboral de los alumnos fueron:

- Bolsa de trabajo de cada plantel y liga del portal del CONALEP.
- Las empresas de los CONALEP regionales forman parte del Comité de Vinculación y los Procesos de vinculación de directores y empresas locales.
- La estrecha relación que tienen los alumnos en las prácticas profesionales.
- Los convenios, las cartas de intención o solicitudes institucionales.

*“Puede ser a través de convenios y cartas de intención o solicitudes...vamos a decir, institucionales y digo, hasta económicas, vienen aquí, un empresario; de industria de la costura, una señora ,requiero bolsa de trabajo, aquí tiene, vino Procter and Gramble, igual, entramos por los dos lados” (sic).*

### **Formación Profesional.**

La interrogante fue que los funcionarios nos dijeran si pensaban que la formación profesional que brinda el CONALEP a sus alumnos es acorde a las necesidades del mercado laboral actual.

Las respuestas fueron afirmativas con algunas limitantes como las que se mencionan a continuación:

*“A raíz del nuevo modelo sí, el del 2003 se había abandonado”.*

*“En algunas áreas no en todas, falta de infraestructura del colegio”.*

*“Sí. Responde a diferentes procesos”.*

*“Sí, aunque siempre nos va ganando la realidad laboral a la capacidad académica”*

La opinión de correspondencia entre la formación de los alumnos y los requerimientos del mercado laboral en concreto por parte del plantel, atraviesa la falta de infraestructura y la vertiginosa dinámica que impone el campo tecnológico:

*“Pues la experiencia es que la formación académica sigue estando rezagada en el mercado laboral, apenas estamos dando Windows Vista, por ejemplo, y eso con trabajos, digo apenas, porque tenemos 35 máquinas nuevas. Ellos practican y practican con XP, y eso no todos, bueno, ahorita ya al menos ya tenemos todas con Pentium III, pues ellos para practicar pues necesitan practicar con Pentium IV, ya no tiene caso que practique con la 486, ya ahora son obsoletas, siempre nos va ganando la realidad laboral a la capacidad académica.”*

## Prácticas Profesionales.

Como parte fundamental a la formación profesional y propia del Modelo Académico del CONALEP, se ubican las prácticas profesionales, las áreas encargadas de vinculación y promoción son las que se encargan de ellas y fueron quienes contestaron las siguientes preguntas.

De acuerdo a tu experiencia en las prácticas profesionales responde:	Sí	No
Establece contacto para que reciban a los alumnos en las empresas.	100%	
Da a conocer previamente a las empresas las carreras del CONALEP	100%	
Explica a las empresas en que consiste el Modelo Académico del Colegio		100 %
Ofrece distintas opciones para que alumnos elijan en donde realizar sus prácticas	100%	
Ofrece a las empresas varios alumnos para que puedan elegir a los indicados	100%	
Busca la concordancia de las necesidades y requerimientos de las empresas con la formación profesional de sus alumnos.	100%	
Evalúa los conocimientos, habilidades y capacidades que previamente adquirieron sus alumnos.	50%	50%
El CONALEP realiza un seguimiento del proceso.	100%	
Observa que existe demanda para las carreras técnicas.	100%	
Pide a las empresas que se les brinde alguna capacitación a los alumnos.	50%	50%
Observó correspondencia entre la formación de los alumnos y los requerimientos del mercado laboral	100%	

Ahora profundicemos en algunas respuestas, por ejemplo, en la explicación del Modelo Académico del Colegio, en el plantel no consideran necesario la explicación puesto que *“No necesariamente, ellos se van por el título la carrera, y ellos ven si les son útiles”*.

El seguimiento que asume el CONALEP durante las prácticas se realiza dentro de los planteles.

Para que las empresas puedan elegir a los candidatos indicados para las prácticas profesionales una estrategia que el plantel implementa consiste en *“ [...] a veces les prestamos algunas bases de datos y hacen la selección para que ellos elijan., por ejemplo este caso del sexto semestre, ya los han entrevistado (sic)”*.

Además existe la facilidad para que el alumno vaya el solo con una carta de presentación.

La perspectiva de Oficinas Nacionales es que en general existe mucha demanda para las carreras técnicas. Desde el punto de vista del plantel, existen diferencias en torno a la demanda de las carreras técnicas: *“Bueno, para Mantenimiento hay mucha demanda, y las carreras técnicas tenemos que hablar de las carreras duras o las industriales y las administrativas. MECC, contabilidad, ASDI (Asistente Directivo), y electrónica en ese nivel van, tanto de la matrícula, la matrícula refleja un poco la demanda” (sic)*.

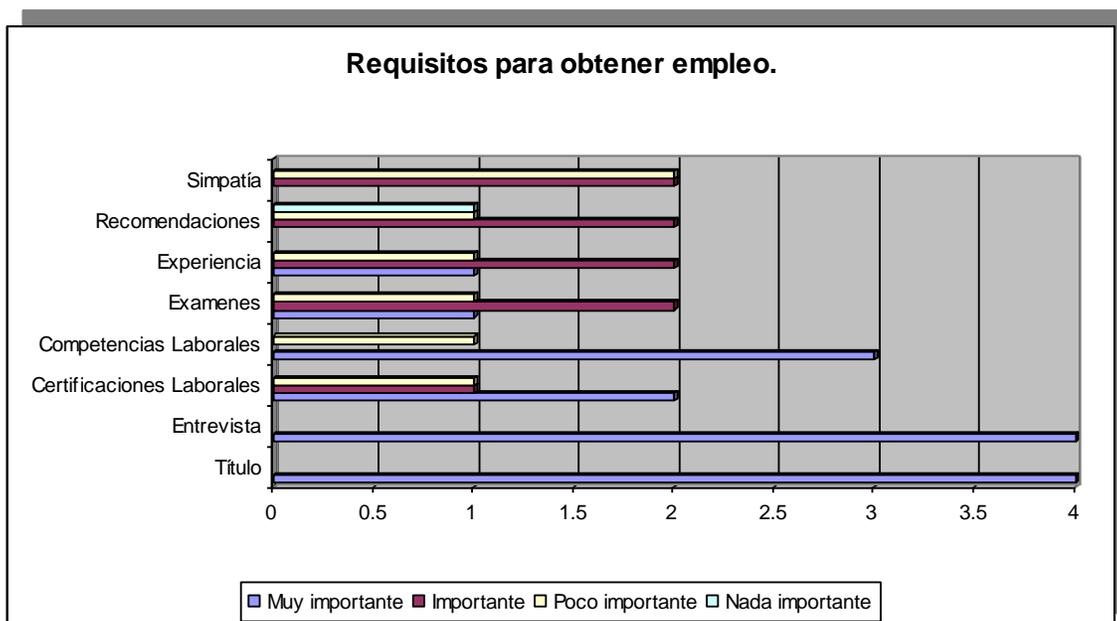
Por otra parte, hablando de evaluación de competencias laborales desde Oficinas Nacionales identifican:

*“Todos los planteles son centros evaluadores, se supone que antes de salir de la carrera debes tener alguna certificación y después se va a CONOCER”.*

El plantel, por el contrario no identifica este proceso: *“No, ya, nosotros como institución no, eso lo hará a lo mejor la empresa.”*

### Requisitos para obtener empleo.

También se les pidió que valoraran el nivel de importancia de varios requisitos que los egresados tendrían que tener para obtener un empleo. Se utilizó una escala de cuatro alternativas con las categorías: muy importante, importante, poco importante y nada importante.



El requisito que el CONALEP considero más importante fue el título y la entrevista, seguida de las certificaciones laborales; la experiencia y los exámenes. Considerado como el requisito de menor importancia se encuentra las recomendaciones de terceros, sin embargo cabe mencionar que hubo una discrepancia frente a quien lo considero importante, lo mismo ocurrió en lograr simpatía frente al contratante.

Además de los requisitos, se pidió una valoración de habilidades y capacidades que debieran tener los jóvenes para ser contratados, subrayemos que es el propio Colegio quien estipula las competencias que adquirirán los alumnos durante su trayecto en la institución y coinciden con las siguientes:

<b>Habilidades y capacidades</b>	<b>Mucho</b>	<b>Regular</b>	<b>Poco</b>	<b>Nada</b>
Habilidades para encontrar y solucionar problemas	75%	25%		
Habilidades para el manejo de maquinaria, equipo e instrumentos	100%			
Habilidades para hacer adaptaciones a las tareas que ejecuta	50%	25%	25%	
Habilidades numéricas	50%	25%	25%	
Habilidad para la comunicación oral	25%	50%	25%	
Habilidades para usar la información en su trabajo cotidiano	75%	25%		
Habilidades para buscar información	50%	50%		
Habilidades en el uso de computadora e Internet	75%	25%		
Habilidades para aprender nuevas funciones, tareas, rutinas, etc.	100%			
Habilidades para responder a los requerimientos concretos de su jefe inmediato	75%	25%		
Capacidad para desempeñar tareas diversas	50%	25%	25%	
Habilidad para la comunicación escrita / gráfica	25%	50%	25%	
Habilidad para comprender o interpretar información técnica en alguna lengua extranjera		50%	50%	
Capacidad para aplicar competencias específicas de acuerdo a las necesidades productivas de su región.	50%	25%	25%	
Capacidad para impulsar proyectos propios para su realización profesional.	25%	50%	25%	

La habilidad para el manejo de maquinaria, equipo e instrumentos y la habilidad para aprender nuevas funciones, tareas y rutinas, son las más importantes para la contratación de los egresados. Por el contrario la menos relevante fue la habilidad para comprender o interpretar información técnica en alguna lengua extranjera.

### **La subjetividad en el discurso.**

Al final de la encuesta se pidió al entrevistado que completara unas frases de la forma más espontánea posible. Los resultados de esa indagación se codificaron y se presentan a continuación.

#### **Lo mejor que alguien puede ofrecer en el trabajo es su ...**

	<b>%</b>
Capacidad, competencias	50
Disposición para colaborar	25
Valores	25

#### **De inmediato contratarían a un joven que tuviera ...**

	<b>%</b>
Disposición ,disposición – voluntad y conocimientos.	50
Las competencias-habilidades	25
Formación básica como ortografía, dicción	25

<b>Nunca contratarían a un joven que tuviera...</b>	<b>%</b>
No tuviera disposición, apatía y falta de compromiso con él y su trabajo.	50
Ausencia de competencias	25
Tatuajes	25

<b>Los conocimientos, habilidades, capacidades y competencias que ofrecen los egresados del CONALEP son</b>	<b>%</b>
Buenas, buenos y útiles,	50
Amplias	25
Acorde a la realidad laboral	25

<b>Las prácticas profesionales sirven para darse cuenta que los alumnos del CONALEP son</b>	<b>%</b>
Buenos, ingeniosos y habilidosos	50
Los indicados para el mercado laboral, aptos para incorporarse al mercado laboral.	50

<b>Las acciones que el CONALEP emprende para que contrate a sus egresados son</b>	<b>%</b>
Pocas, Limitadas.	50
Formación-mejor ambiente, proceso formativo la vinculación, conocimiento del ámbito educativo.	25
Difusión	25

<b>La participación del CONALEP para que contraten a sus egresados es...</b>	<b>%</b>
Moderada, modesta por falta de recursos	50
La mayor, fundamental y al 80% mucha porque están muy chavos y solos no se colocan,	50

<b>Me gustaría que los egresados del CONALEP fueran</b>	<b>%</b>
Reconocidos-apreciados	50
Cumplieran con el perfil ideal que necesitan las empresas	25
Más comprometidos con su carrera- sus propósitos y su proyecto de vida	25
Conscientemente mejor preparados para su formación básica (formación básica-valores),	25

## ANÁLISIS DE RESULTADOS INSTITUCIONES

Previamente se solicitó a la coordinación de vinculación del plantel un directorio de empresas con las que tuvieran convenios, así nos proporcionaron una lista de instituciones disponibles para que los estudiantes realicen sus prácticas profesionales y su servicio social. En total se lograron entrevistar seis instituciones que reciben a alumnos de la carrera de Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital.<sup>174</sup>

Las instituciones fueron UNETE (Unión de Empresarios para la Tecnología en la Educación, A.C.), Manos Unidas por los ciudadanos del Distrito Federal A.C., SINTEG en México, la Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda (SEDUVI), Cámara Nacional de Comercio del Distrito Federal y la Asociación de Industriales y Empresarios de Iztacalco A.C. A continuación se describe brevemente cada una de ellas.

UNETE (Unión de Empresarios para la Tecnología en la Educación, A.C.). Tiene como objetivo "Lograr la equidad de oportunidades en las escuelas públicas a través del acceso a la tecnología donde los estudiantes tengan una educación de mejor calidad [...]". Las acciones que realiza son el equipar de computadoras a escuelas de todo el país, organizando programas como "Compu Redondeo".<sup>175</sup>

Manos Unidas por los ciudadanos del Distrito Federal A.C. es una organización que realiza actividades e investigaciones en torno a la participación ciudadana, servicios sociales y urbanos, aproximadamente tiene 30 mil miembros.

SINTEG en México. Es proveedor de los siguientes servicios a dependencias públicas y privadas: Seguridad informática, Integración y desarrollo de aplicaciones, Soporte técnico en *Help Desk*, Soporte técnico *On Site*, Reparación y administración de equipos en Garantía. Tiene una cobertura nacional y a Centroamérica, con certificaciones de compañías como Microsoft y Symantec.

Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda (SEDUVI). Es la dependencia del Gobierno del Distrito Federal responsable de generar, implementar y regular, las normas, políticas y estrategias que garanticen el desarrollo urbano sustentable.

---

<sup>174</sup> Con la Asociación de Industriales y Empresarios de Iztacalco A.C. el contacto se logro durante la asistencia a una sesión del Comité de Vinculación del plantel, para la asociación era la primera vez que establecía contacto con el Colegio.

<sup>175</sup> UNETE. Misión y Visión. Disponible en [www.uneteya.org/sitio2008/contenidos.php?idsubcontenido](http://www.uneteya.org/sitio2008/contenidos.php?idsubcontenido). Fecha de consulta 5 de febrero de 2009.

La Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de la Ciudad de México (Canaco), es el organismo empresarial más antiguo y más grande de la República Mexicana. Es una institución de interés público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, autónoma, de representación empresarial y prestadora de servicios a los empresarios del comercio, servicios y turismo de la Ciudad de México. Además promueve y defiende los legítimos intereses de los empresarios y apoya su crecimiento a través de capacitación y asesoría en asuntos jurídicos y en materia de desarrollo comercial nacional e internacional.<sup>176</sup>

Asociación de Industriales y Empresarios de Iztacalco A.C. se busca fomentar la integración empresarial, comercial, fabricantes, y todo aquello que implique una actividad comercial dentro de la delegación Iztacalco, la asociación ha formado parte del Comité de fomento económico de dicha delegación. Entre las actividades que realiza destaca ser el contacto entre oferta de mano de obra y empresarios, quienes solicitan su apoyo en la búsqueda para ocupar una vacante, la Asociación tiene la tarea de buscar perfiles idóneos.<sup>177</sup>

<b>Dependencia</b>	<b>Cargo persona entrevistada</b>	<b>Conocimiento carreras del CONALEP</b>	<b>Convenio</b>
UNETE A.C	Gerente de Recursos Humanos	No	"Para contratación del personal no"
MANOS UNIDAS A.C	Presidenta	Si, algunas	"He perdido el contacto, y no se ha renovado pero era para servicio social y prácticas"
SINTEG en MÉXICO S.A de C.V	Reclutamiento y selección del personal	Sí.	"Vacantes, prácticas profesionales y servicio social".
SEDUVI	Jefatura de capacitación	Si, algunas	"Nos mandan alumnos para prácticas"
Canaco	Recursos Humanos	Sí, algunas	"Prácticas y Servicio Social"
Industriales y Empresarios de Iztacalco A.C.	Encargada	No	"No, es la primera vez que establezco contacto"

Además la entrevista abarcó los siguientes aspectos: Medios utilizados y proceso para contratación de personal; requisitos, habilidades y capacidades tomadas en consideración para la contratación de personal; conocimiento de la bolsa de trabajo y relación con el CONALEP; experiencia con alumnos de prácticas profesionales; y una serie de respuestas espontáneas que engloban estos rubros

<sup>176</sup> Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de la Ciudad de México. Disponible en <http://www.ccmexico.com.mx/>. Fecha de consulta 30 junio de 2009.

<sup>177</sup> Entrevista 30 de junio de 2009 a la encargada de la Asociación de Industriales y Empresarios de Iztacalco A.C.

## **Búsqueda y contratación de personal.**

Las vías que utilizan los lugares entrevistados para contactarse con la oferta de mano de obra juvenil disponible son las siguientes: UNETE, recomendaciones de terceros; igual que Manos Unidas, quienes además mencionaron la relación que se hace en las prácticas profesionales; SINTEG, establece contacto con las bolsas de trabajo; la Cámara de Comercio refirió que es directamente con el área de vinculación del plantel; la Asociación de Industriales de Iztacalco utilizan las subcontrataciones y los anuncios dentro de la empresa; y por último la SEDUVI, publica las vacantes en la Gaceta Oficial de la Federación.

El proceso de selección de UNETE consiste en la publicación de la vacante en la página Web, seguida de una entrevista grupal, después una entrevista con el líder, continua con una evaluación psicométrica y técnica, llegando así a tomar la decisión final.

En Manos Unidas el proceso es menos sistemático, pues consiste en una entrevista donde se les informa las actividades que deben llevar a cabo y se valora la actitud del entrevistado, al mismo tiempo que su disponibilidad.

En voz de la Directora, las actividades que realizan consisten en aplicación de encuesta, por ello, hizo la aclaración que “[...] aunque no sepan, algunos sí deben de saber cómo los de informática.”

SINTEG, su proceso consta de una entrevista inicial, se valora el perfil, se aplica un examen de conocimientos y evaluaciones psicométricas, seguida de una segunda entrevista con el Jefe de Área a laborar, después un examen práctico y culmina con la contratación.

La Cámara Nacional de Comercio valora el desempeño de los practicantes profesionales y servidores sociales, y solo en el caso de que exista una vacante disponible queda abierta la posibilidad de que pueda ser contratado.

El caso de la SEDUVI, es muy diferente a los antes citados pues las vacantes son publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal y son sometidas a concurso, de esta forma no tienen injerencia alguna en la contratación.

La Asociación de Industriales y Empresarios de Iztacalco A.C. no efectúa contrataciones sino que integra una bolsa de trabajo que canaliza a candidatos para ocupar vacantes disponibles.

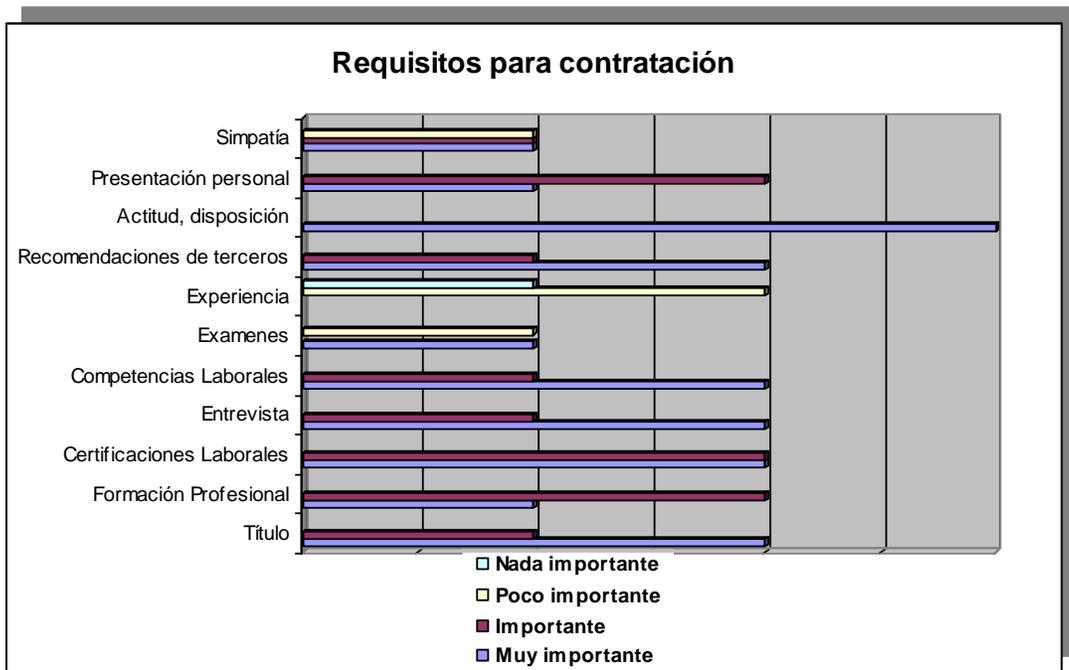
El gerente de recursos humanos de UNETE, no tenía la certeza de tener contratados a egresados del Colegio, pero mencionó que era muy probable que sí hubiera.

En dos lugares se confirmó que había egresados contratados uno de ellos fue SINTEG, quienes estaban ubicados en puestos de técnico en mantenimiento correctivo, técnico en mantenimiento preventivo y *help desk*, todos cargos medios. El desempeño de los egresados en estos cargos es considerado bueno. El segundo caso fue la Cámara de Nacional de Comercio quienes laboraban en el área administrativa y realizaban funciones de capturista y reparación de equipos de cómputo, de igual forma su desempeño fue calificado como bueno.

Se indagó sobre el conocimiento de la existencia y uso de la bolsa de trabajo del Conalep, frente a esta pregunta SINTEG fue la única institución que respondió afirmativamente, pues además de conocer y utilizarla, están en contacto con el área de vinculación de los planteles que imparten la carrera de MECC, y aparte participan en los Comités de Vinculación del plantel Venustiano Carranza I, también recibe información de las carreras a través de los planes de estudio.

Todos los entrevistados desconocen el modelo académico actual del Colegio, de la misma forma sus modificaciones y posibles beneficios. Fue importante preguntar si evaluaban las competencias laborales de sus aspirantes, considerando que la formación profesional técnica tiene como objetivo que los alumnos adquieran dichas competencias, frente a ello, la respuesta de Manos Unidas fue que más que evaluar competencias laborales ellos evaluaban habilidades personales. SEDUVI, evaluaba a los aspirantes a partir de sus perfiles. En el caso de SINTEG, contestaron que evaluaban las competencias laborales por medio de un examen práctico.

Los entrevistados calificaron en una escala de muy importante, importante, poco importante y nada importante diversos requisitos que consideran necesarios cumplir para la contratación de aspirantes, los resultados se muestran en la siguiente gráfica:



De acuerdo a lo anterior, una buena actitud y disposición por parte de los aspirantes es el requisito más importante que los aspirantes deben cumplir, en concordancia con una presentación personal lo cual se refleja durante la entrevista. Por otro lado, las certificaciones laborales, y el título. Sale a la luz, la importancia de las recomendaciones de terceros para la contratación de aspirantes pues fue mayormente valorada en comparación con la formación profesional.

## Formación Profesional.

Al referirnos a la adquisición de habilidades y capacidades durante el trayecto de los alumnos en el CONALEP las instituciones entrevistadas respondieron:

En qué medida valora las siguientes habilidades y capacidades para la contratación de un joven:	Mucho	Regular	Poco	Nada	No sabe
Habilidades para encontrar y solucionar problemas	6				
Habilidades para el manejo de maquinaria, equipo e instrumentos	3	2	1		
Habilidades para hacer adaptaciones a las tareas que ejecuta	2	4			
Habilidades numéricas	1	4	1		
Habilidad para la comunicación oral	5		1		
Habilidades para usar la información en su trabajo cotidiano	5	1			
Habilidades para buscar información	3	2	1		
Habilidades en el uso de computadora e Internet	6				
Habilidades para aprender nuevas funciones, tareas, rutinas, etc.	5	1			
Habilidades para responder a los requerimientos concretos de su jefe inmediato	5	1			
Capacidad para desempeñar tareas diversas	4	1	1		
Habilidad para la comunicación escrita / gráfica	1	3	3		
Habilidad para comprender o interpretar información técnica en alguna lengua extranjera		3	2		1
Capacidad para aplicar competencias específicas de acuerdo a las necesidades productivas de su región.	2	2		2	1
Capacidad para impulsar proyectos propios para su realización profesional.	5		1		

Como podemos ver en la tabla anterior, las habilidades y capacidades que los contratantes valoran más son la habilidad para encontrar problemas, el uso de computadora e Internet y la capacidad para impulsar proyectos propios para su realización profesional. En general, las *soft skills* son mayormente apreciadas por los contratantes.

Respecto a sí la formación profesional que el Conalep otorga a sus alumnos es acorde a las necesidades del mercado laboral actual, Manos Unidas respondió: “Sí, porque *“para nuestras actividades sí sirve”*”; igual que SINTEG quien argumentó: *“por el lenguaje y el conocimiento que tienen, ya saben de lo que les hablamos”*; también la Cámara Nacional de Comercio “ porque cubren necesidades, ponen su empeño y son muy activos”; la Asociación de Empresarios de Iztacalco, argumento su afirmación a *“porque los comentarios de los empresarios de los chicos que envían son recomendables”*; SEDUVI, respondió que sí era acorde pero no argumentó su respuesta; por último UNETE no contestó.

## Prácticas Profesionales.

Las cuatro instituciones aceptan alumnos del plantel para realizar prácticas profesionales, en torno a ello, se preguntaron aspectos que involucran el tipo de relación con el plantel y la formación de los alumnos practicantes.

De acuerdo a su experiencia en las prácticas profesionales responde:	Sí	No
El CONALEP le contacto para que recibieran a los alumnos.	3	2
Estableció contacto de manera independiente con el CONALEP para solicitar a practicantes	4	1
El CONALEP ofrecía varios alumnos para que pudiera elegir quienes eran indicados	4	1
La empresa conocía las carreras del CONALEP.	3	2
Había más alumnos del CONALEP realizando sus prácticas.	5	-
El CONALEP realiza un seguimiento del proceso.	3	2
Existe demanda para las carreras técnicas.	5	-
Observo correspondencia entre la formación de los alumnos y los requerimientos del mercado laboral	5	-
Los alumnos aplicaron conocimientos, habilidades y capacidades que previamente adquirieron	5	-
Se les brindo algún tipo de capacitación dentro de la empresa	4	1
Volverían a aceptar practicantes del CONALEP.	5	-
Al terminar los alumnos sus prácticas la empresa los contrato	2	3

Habría que acotar que refirieron que durante el contacto los alumnos llegan solos pues existe un enlace interinstitucional, es decir, el convenio para la realización de prácticas profesionales, en el caso de Manos Unidas el contacto fue a través de un funcionario del Colegio. En el caso de la Cámara de Comercio, el convenio existía con anterioridad de la llegada del entrevistada, asumiendo que el únicamente dio seguimiento.

El seguimiento del proceso, es identificado como el reporte final que los alumnos al término del periodo de sus prácticas profesionales deben entregar al plantel.

Destaca el caso de la empresa SINTEG, pues mencionó que el 80 por ciento de los alumnos que realizaron sus prácticas fueron contratados.

Aquí, salió a la luz las actividades que los practicantes llevan a cabo, recordemos que en el caso de Manos Unidas, las tareas que mencionó que realizan los practicantes son las encuestas, de tal forma que reconoció que sería mejor que practicaran en su área. Sin embargo, estuvo muy contenta con el desempeño de los alumnos del Conalep:

*“Me gustaría que las carreras fueran reforzadas con más horas prácticas, yo tuve a chicos de refrigeración de aire acondicionado y de alimentos y bebidas en servicio social, y son áreas más específicas, siento que las prácticas deberían de ser igual en algo más específico”. [...] “Recuerdo a una chica de alimento y bebidas que siempre aplicaba muchas encuestas era muy agradable”.*  
(Manos Unidas)

En suma, de las cinco empresas entrevistadas resalta SINTEG, pues fue la empresa que mayor contacto establece con el CONALEP, condición que quedó demostrada en el conocimiento de las carreras y utilización de la bolsa de trabajo, la participación en el Comité de Vinculación del plantel el cual identifica como un plantel con el que ha podido establecer una buena relación. Reconoce también las competencias laborales de los alumnos del Colegio. Podríamos inferir que responde a que la encargada de recursos humanos está muy interesada en el perfil de los egresados del CONALEP, el cual reconoce que tiene debilidades que se ven reflejadas en la actitud de sus alumnos, en palabras suyas mencionó que eran muy tímidos.

**La subjetividad en el discurso.**

Al igual que a los alumnos al final se pidió al entrevistado que completara unas frases de la forma más espontánea posible. Los resultados de esa indagación se codificaron y se presentan a continuación.

<b>Lo mejor que alguien puede ofrecer en el trabajo es su ....</b>	<b>%</b>
Servicio, disponibilidad,	50.0
Experiencia	16.66
Entusiasmo	16.66
Honestidad	16.66

<b>Yo de inmediato contrataría a un joven que...</b>	<b>%</b>
Le veo disposición y buena actitud, tuviera iniciativa,	66.66
Sea capaz,	16.66
Se comprometa,	16.66

<b>Yo nunca contrataría a un joven que...</b>	<b>%</b>
No tenga una actitud propositiva, no tenga iniciativa,	33.33
Fuera perezoso	33.33
Llegará informal	16.66
Sea deshonesto	16.66

<b>Los conocimientos y competencias que ofrecen los egresados del CONALEP son ...</b>	<b>%</b>
Muy buenos, buenos	66.66
Adecuados	16.66
Deficientes	16.66

<b>Las prácticas profesionales me sirvieron para darme cuenta que los alumnos del CONALEP son...</b>	<b>%</b>
Preparados, capaces,	50.00
Trabajadores,	16.66
No tengo contacto	33.33

<b>Me hubiera gustado que en las prácticas profesionales los alumnos del CONALEP hubieran ...</b>	<b>%</b>
Desarrollado más, aprendido ortografía,	33.33
Nada estuvo muy contenta	33.33
No tengo contacto	33.33

<b>Cuando una empresa contrata a un joven espera ...</b>	<b>%</b>
Su entrega, su mejor esfuerzo	66.66
Ser mejor, cumplir sus metas	33.33

<b>Las acciones que el CONALEP emprende para que contrate a sus egresados son ...</b>	<b>%</b>
Optimas, buenas,	50.0
Promoción publicitaria	33.33
Desconocidas	16.66

<b>Me gustaría que el CONALEP...</b>	<b>%</b>
Fuera más cercano, más comunicación,	50.0
Nos apoyara más, estuviera más pendiente supervisara +	50.0

<b>Me gustaría que los egresados del CONALEP fueran ...</b>	<b>%</b>
Mi apoyo, más responsables,	50.0
Más preparados, profesionistas	33.33
No tengo idea	16.66
Más formales	16.66

<b>Me gustaría que las carreras del CONALEP fueran ...</b>	<b>%</b>
Más diversas +	33.33
Más prácticas	16.66
Reforzadas	16.66
Poco menos técnicos	16.66
Así están bien	16.66

A partir de la información obtenida en las entrevistas, las acciones que el CONALEP emprende para promocionar a sus egresados para el campo laboral solo surtieron efecto positivo en dos empresas. Respecto a la relación por parte del plantel y de las instituciones entrevistadas resulta observable su lejanía, tan es así que todos los entrevistados presentaron la inquietud de tener mayor comunicación con el Colegio, concretamente una petición expresada fue: “que vinculación mandara más gente” y “más participativo con nosotros”.

Los convenios establecidos recaen en las prácticas profesionales, lo cual concuerda con que se desconozca la bolsa de trabajo del Colegio.

Para la contratación de aspirantes se toman más en cuenta aspectos tales como la actitud del aspirante, o incluso recomendaciones de terceros; la formación profesional técnica, así como las competencias laborales forman parte de un conjunto de factores que no siempre son evaluados. Frente a ello, los alumnos practicantes dejaron una buena impresión al demostrar que poseen habilidades y capacidades para las tareas que les fueron asignadas. Sin embargo, de las carreras del Conalep se espera que sean reforzadas, que sean más prácticas y más diversas.

Las instituciones aún no identifican al egresado del Conalep como un aspirante que de acuerdo a su formación profesional cursada y al perfil obtenido eminentemente pueda cubrir con las expectativas del mercado laboral, es así, que son evaluados a partir de otros criterios que recaen en la actitud.

## ANÁLISIS DE RESULTADOS EGRESADOS

Se aplicaron 15 cuestionarios a egresados de la generación 2004-2007 de la carrera de Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital en el plantel Venustiano Carranza I.

El cuestionario abarco la trayectoria laboral, experiencia en las prácticas profesionales, formación profesional obtenida en el CONALEP, medios utilizados en la búsqueda de empleo, requisitos y aspectos a considerar para la inserción laboral, y una serie de respuestas espontáneas que engloban estos rubros.

### Situación sociodemográfico.

El 60 por ciento de los egresados son hombres con una edad promedio de 22.7 años, Únicamente un alumno es casado

La mayor parte de la generación de egresados viven en la delegación Venustiano Carranza (31%), seguida de Iztapalapa (19%), Iztacalco (11%), y de municipios del Estado de México como: Ecatepec Nezahualcóyotl, Chimalhuacán, Valle de Chalco, Valle de Xico y Naucalpan (15%)

### Trayectoria CONALEP.

Respecto a los antecedentes académicos, en su totalidad los alumnos provenían de escuelas públicas.

Más de la mitad de la generación que egreso en el 2007 (61.29%) eligió como primera opción en el examen aplicado por el CENEVAL a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

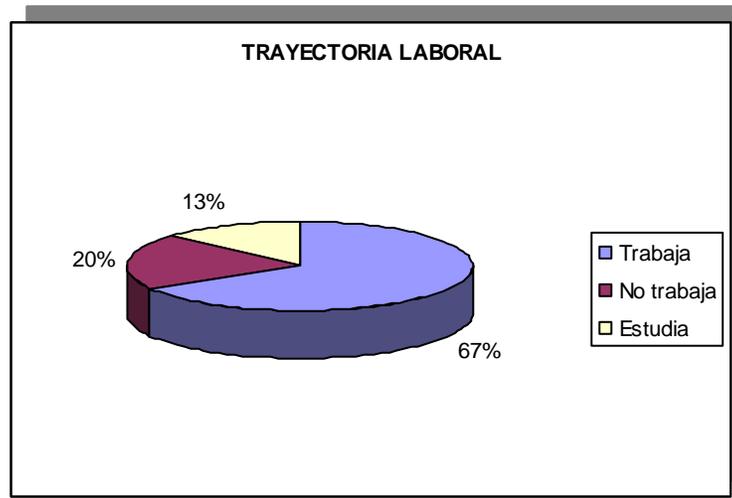
OPCIONES ELEGIDAS EXAMEN CENEVAL	%
UNAM	61.29%
POLITECNICO	11.29%
CETIS	3.2%
PRIMERA OPCIÓN	20.96%
CONALEP OTRA CARRERA	3.2%

Lo anterior da cuenta, de un aspecto importante, la vocación de los alumnos no contemplaba una carrera técnica, además de que vislumbraba la continuación de estudios superiores.

El promedio de calificación de la generación fue de 7.9.

## Trayectoria laboral

Se preguntó a los egresados sí actualmente estaban trabajando, respuesta que se muestra a continuación:



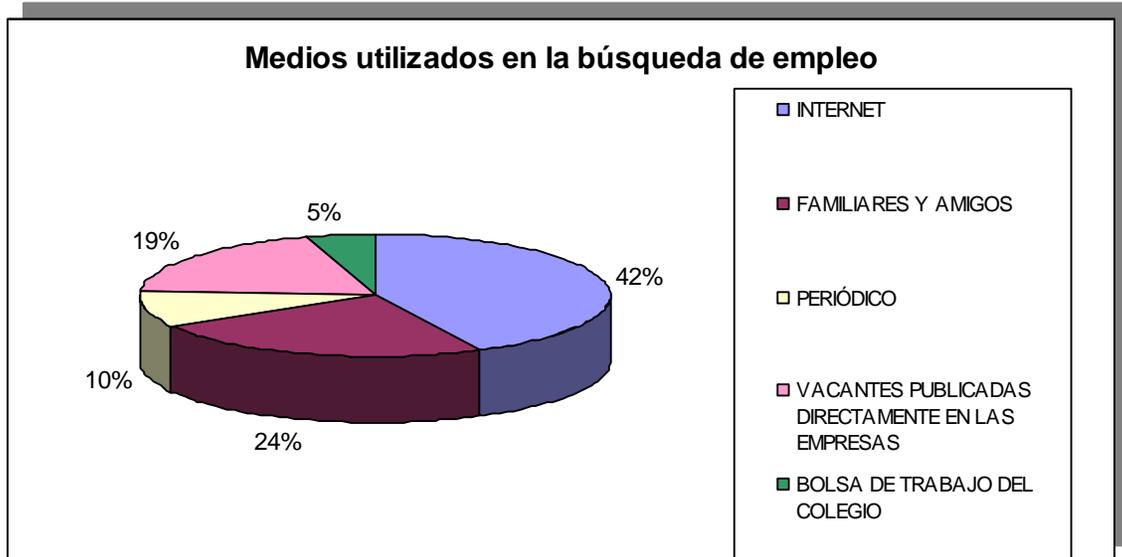
Si bien la mayoría, trabajaba, vale la pena analizar ¿qué empleo, cómo lo encontró y qué funciones realiza en él?

TRABAJO	OBTENCION DE EMPLEO	FUNCIONES
Financiera Rural	Un amigo	Soporte en sitio
SINTEG	Un amigo	Soporte Técnico
Papelería	Conocido	Atender clientes
Bellas Artes	Papá le dio su base	Administrativas
Ordenador Net	Internet	Mantenimiento de equipos
Mc Donalds	Propaganda	Empleado
Laboratorios de control de grupo SAGMA	Tocando puertas	Soporte Técnico
Empresas rotaciones industriales	Familiar	Crédito y cobranza
Por su cuenta	Iniciativa propia	Reparación de equipo de cómputo
Auxiliar de laboratorio	Trabajaba desde antes ahí	Varias

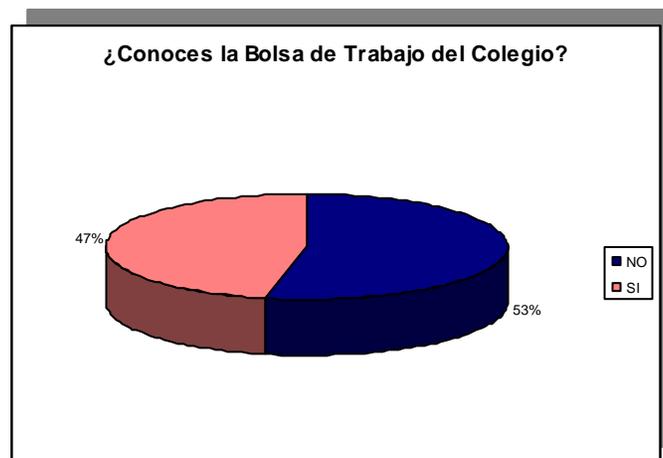
De tal forma, que sólo cinco egresados trabajan dentro de su área de estudio, la obtención de empleo fue a través de familiares en su mayoría directos y amigos, por iniciativa propia y un caso obtuvo empleo por medio de Internet.

### Búsqueda y obtención de empleo.

Cuando a todos los alumnos se les pregunta que medios utilizan o piensan utilizar para buscar empleo las respuestas coinciden a que en primera instancia contemplan acudir a Internet, seguida de amigos y familiares, y vacantes publicadas en las empresas, como puede observarse en la siguiente gráfica:



Sólo un egresado (5%) pensó en utilizar la bolsa de trabajo del plantel, situación que se liga con la respuesta que se obtuvo acerca del conocimiento de la bolsa de trabajo del plantel, pues el 53% dijo no conocerla.



El otro 47% que dijo conocer la bolsa de trabajo del plantel, no sabía cómo funcionaba, algunas de las respuestas al indagar sobre ello fueron:

*“No lo utilicé, no sé cómo funciona”* (Egresado MECC 3)

*“Ponen un papel y te dicen las vacantes”*. (Egresado MECC 4)

“No sé cómo funciona, según con créditos y asignando la carrera” (Egresado MECC 5)

“Me la han mencionado no la he utilizado hasta ahorita no” (Egresado MECC 10)

“Vi algunas pero ya estaban ocupadas”. (Egresado MECC 13)

“He oído hablar de ella” (Egresado MECC 15)

Dentro de las respuestas surgió un testimonio directo con el funcionamiento de la bolsa de trabajo del plantel:

“Nunca dieron información cuando íbamos no estaban, nos decían vengan después. Varias veces nos prometieron que nos iban a dar información y nunca pasaron”. (Egresado 11)

También se les pidió que calificaran el nivel de importancia que asignan a varios requisitos que tendrían que tener para obtener un empleo. Se utilizó una escala de cuatro alternativas con las categorías: muy importante, importante, poco importante y nada importante.



	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	POCO IMPORTANTE	NADA IMPORTANTE
<b>Título otorgado por el CONALEP</b>	12	2	1	1
<b>Pasar la entrevista favorablemente</b>	9	3	2	0
<b>Ofrecer las competencias laborales necesarias para el puesto*</b>	9	5	1	
<b>Experiencia</b>	8	3	2	1
<b>Aprobación de exámenes psicométricos</b>	4	4	3	3
<b>Lograr simpatía frente al contratante</b>	4	8	2	1
<b>Conocer a alguien que trabaje en el mismo lugar</b>	1	7	4	1

De acuerdo a lo anterior, los alumnos consideran que el requisito principal que deben cumplir para obtener un empleo es el título otorgado por el CONALEP, seguida de ofrecer las competencias laborales necesarias para el puesto. Casi en el mismo orden de importancia los egresados ubicaron pasar la entrevista favorablemente y la experiencia. La aprobación de los exámenes psicométricos y conocer a alguien que trabaje en el mismo lugar no resultaron ser importantes para los egresados.

Al respecto, cabe destacar tres aspectos importantes el primero, durante las entrevistas se percibió una inquietud generalizada en torno al hecho de que el Colegio no había entregado aún los títulos correspondientes, por ejemplo, una respuesta fue : “ojala los papeles estuvieran más rápido, yo conozco gente de otros Conaleps que en cuanto salieron dos meses les tardaron sus papeles” (sic) (Egresado MECC 2)

El segundo, el concepto de competencias laborales es confundido con la competencia entre candidatos al momento de querer ocupar una vacante, a su vez, los egresados desconocían las certificaciones laborales. Por último, resulta contrastante que el medio mayoritario por el que los egresados empleados obtuvieron su trabajo fue a través de familiares y amigos en esta pregunta responden lo contrario.

### **Prácticas Profesionales.**

Con la intención de ver la posible relación entre los empleos de los egresados y las prácticas profesionales que prestaron durante su trayecto en el Conalep, una de las preguntas fue el lugar y las actividades realizadas con el cumplieron este requisito.

La totalidad de los alumnos entrevistados ya habían concluido sus prácticas profesionales. Se localizaron 12 lugares distintos en los cuales los alumnos estaban realizando sus prácticas, 7 pertenecen al sector público y 5 pertenecen al sector privado. De acuerdo al directorio de instituciones para la realización de prácticas profesionales que fue solicitado al plantel para su revisión únicamente tres de ellas estaban incluidas: Telecomunicaciones de México (TELECOMM), la Delegación Iztacalco y la Procuraduría General de la República.

Lugares donde realizaron Prácticas Profesionales egresados	No. De Alumnos
CONALEP	2
EMPRESA PRIVADA	2
Delegación Iztacalco	2
Profesionales Técnicos de Servicio	1
Servicio de Atención Tributaria (SAT)	1
Procuraduría General de la República (PGR)	1
TELECOMM	1
Laboratorios de Control de Grupo SAGMA	1
CONAGUA.	1
UNAM	1
FORD	1
TAMEME	1

Como se mencionó, se les preguntó también sobre las actividades que realizaban en sus prácticas, las respuestas fueron agrupadas por rubros, y se encontró que el 27% de los alumnos realizan actividades administrativas que incluían archivar, trámites, y captura de datos.



Únicamente a un alumno se le presento la oportunidad de trabajar, después de concluir sus prácticas profesionales.

## Formación Profesional.

A los egresados se les preguntó también su opinión acerca de que si la formación profesional que adquieren en el CONALEP es acorde a las necesidades del mercado laboral actual, además para cada respuesta fuese positiva o negativa se les cuestionó el por qué.



Como observamos en la gráfica el 54% respondió afirmativo, y las respuestas fueron argumentadas de la siguiente manera:

Respuestas	%
"Te dan las bases, y te preparan para lo que vamos a encontrar en el trabajo".	50%
"Lo que te enseñan es lo que hice".	25%
"Porque está encauzada a la actualización de equipos".	25%
Total	100%

Cabe recalcar que la mayoría de los egresados ya tuvieron la experiencia de buscar un empleo y en algunos casos ya están trabajando. Además de la formación profesional, los egresados reconocieron que las posibilidades para responder a los requerimientos del mercado laboral dependen de la alta competencia de los puestos de trabajo e iniciativa propia, lo anterior queda reflejado en las siguientes respuestas:

*"Sí, porque si te enseñan lo necesario y si aprendes., la competencias es otra cosa." (Egresado MECC 10)*

*"Sí, porque es cuestión de que encuentres o tengas tu propio negocio." (Egresado MECC 12)*

Ahora bien, el 33% (5 alumnos) que contestó que la formación profesional no es acorde a las necesidades del mercado laboral actual, argumento que era por lo siguiente:

Respuestas	Alumnos
"Les hace falta más práctica."	2
"Faltan más conocimientos"	2
"Técnicas obsoletas, equipo y material desactualizado"	1

Fue en esta pregunta que salió a luz dos situaciones importantes, la primera los egresados consideran que el equipo con el que estudiaron no cumple con las expectativas del mercado laboral:

"..Te dan material muy pasado, piezas muy usadas" (egresado 6)

La segunda, los egresados expresaron que los conocimientos que aprendieron en la escuela con el paso del tiempo se olvidan, e indirectamente recomienda cursos de actualización

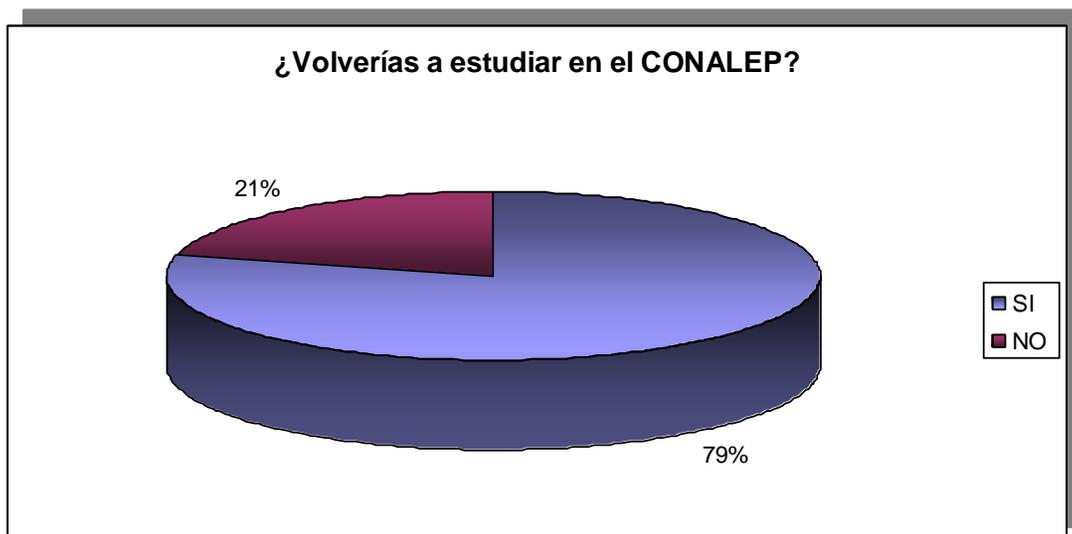
"... Sí me dieran un curso qué bien porque ahorita ya no me acuerdo de nada." (Egresado MECC 6)

"No, de todo porque siento como que faltaría más tiempo para más conocimientos, como cursos a algo así (sic) (Egresado MECC 7)

Con la experiencia de haberse enfrentado a la búsqueda de empleo, un egresado criticó la deficiencia de la formación profesional:

"No es acorde, porque quise entrar a empresas de equipo de cómputo como Telcel y empresas privadas y no pude porque las técnicas que aprendía ya eran obsoletas".. (Egresado MECC 9)

Por último, casi el 80% de los alumnos volverían a estudiar en el CONALEP lo que podría indicar que la institución en general si cumplió con las expectativas, o bien, la experiencia en su trayecto no fue mala.



Sin embargo, cuando se les cuestiona si volverían a estudiar la misma carrera la respuesta afirmativa se aleja un 12%.



**La subjetividad en el discurso.**

Al final de la encuesta se pidió al entrevistado que completara unas frases de la forma más espontánea posible. Los resultados de esa indagación se codificaron y se presentan a continuación.

Lo mejor que puedo ofrecer en el trabajo es mí ....	%
Desempeño, capacidad, esfuerzo, (10)	66.66
Experiencia (2)	13.33
Estudios, carrera (2)	13.33
Honestidad	

De inmediato me contratarían en un trabajo si tengo...	%
Experiencia (7)	46.66
Conocimientos , educación, habilidades, mi diploma, (5)	33.33
Actitud, buena presentación, ganas (3)	20

No me contratarían en un trabajo por....	%
Falta de estudios, poco conocimiento (4)	26.66
Inexperiencia ( 4 )	26.66
Actitud, mala presentación, malo. (4)	26.66
Falta de documentos (2)	13.33
Ineficaz (1)	6.66

<b>Los conocimientos y competencias que obtuve en el CONALEP para obtener un trabajo son ...</b>	<b>%</b>
Más o menos, suficientes, básicos, regulares, (7)	46.66
Importantes, muchos, muy buenas, excelentes, (6)	40
Pocos	6.66
El actuar rápido y con limpieza	6.66

<b>Las prácticas profesionales me sirven para</b>	<b>%</b>
Tener experiencia, practicar, (6)	40
Aprender, (5)	33.33
Para saber qué es lo que voy a hacer en el trabajo, mi desempeño laboral,(3)	20
Obtener trabajo y aprendes más que con la teoría, (1)	6.66

<b>Me hubiera gustado que las prácticas profesionales hubieran ...</b>	<b>%</b>
Más largas, más tiempo, (6)	40
Mejor (4)	26.66
Más prácticas, Sido más acordes a mi carrera (2)	13.33
Iguales	6.66
“Luego luego no después de dos años”	6.66
No sé	6.66

<b>La relación que el CONALEP tiene con el sector productivo para que yo obtenga un empleo es...</b>	<b>%</b>
Buena (5)	33.3
No muy buena, muy poca (3)	20
Desconocida, no sé, no la conozco, (3)	20
Regular 2	13.33
Muy importante 2	13.33

<b>La mayor debilidad que los egresados del CONALEP tienen es</b>	<b>%</b>
Falta de título, certificado, se tardan los papeles, (4)	26.66
La falta de práctica, la experiencia, lo práctico ( 3 )	20
Nos desmeritan por ser del CONALEP, miedo al rechazo (2)	13.33
La falta de comunicación con la escuela, la bolsa de trabajo no es competente (2)	13.33
Algunos conocimientos de materias básicas	6.66
Sueño	6.66
No sé	6.66

<b>La principal fortaleza que los egresados del CONALEP tienen es ...</b>	<b>%</b>
Los conocimiento, teoría, capacidad, habilidad (8)	53.33
Más práctica, ser técnicos, prácticas de laboratorio, (4)	26.66
Educación que nos dan responsabilidad	6.66
“sacar papeles y no hechar en valde lo que aprendimos”	6.66

<b>Las acciones que el CONALEP emprende para que cuando egrese consiga trabajo son....</b>	<b>%</b>
Buenas (9), satisfactorias , interesantes	33.3
Conocimientos (2), oportunidades (2), capacitarnos, la práctica, prácticas y servicio , las de orientación y práctica	24.2
No sabe ( 4 ) , no las observa , casi no las veo	18.1
Pocas (3), bajas , muy pocas , mínimas	18.1
Medias (2)	6.1

<b>La participación del CONALEP para que yo pueda obtener un empleo es</b>	<b>%</b>
Regular, la mitad(4)	26.66
Importante (3)	20
Nula( 2)	13.33
Excelente (2)	13.33
No muy buena, baja (2)	13.33
La experiencia que te da el plantel	6.66
La bolsa de trabajo	6.66

<b>Me gustaría que al egresar del CONALEP yo</b>	<b>%</b>
Trabaje, consiguiera de inmediato un trabajo, trabaje en mi carrera ( 8)	53.33
Siguiera estudiando, tuviera pasa automático a la universidad (3)	20
Seguir actualizándome y saber más de mi carrera, aprendiera un poco más, tuviera más conocimientos (3)	20
Quien sabe	6.66

## SÍNTESIS DE RESULTADOS.

A continuación se presentan una síntesis esquemática de los resultados obtenidos a partir de la investigación de campo que se realizó.

Para su elaboración se dividió en apartados correspondientes a las respuestas obtenidas por:

- Conalep.
- Alumnos y egresados
- Instituciones y empresas

RUBRO	CONALEP
<b>Bolsa de trabajo del plantel</b>	No obtiene los resultados esperados, pues además de la poca utilización y difusión, debe enfrentar problemas de índole administrativa.
<b>Bolsa de trabajo del CONALEP (Internet)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No obtiene los resultados esperados.</li> <li>▪ Los alumnos desconocen su existencia.</li> <li>▪ Links confusos.</li> </ul>
<b>Convenios firmados por el plantel</b>	Son en su mayoría únicamente para prácticas profesionales.
<b>Comité de vinculación.</b>	Poco poder de convocatoria y alcances limitados.
<b>Prácticas Profesionales.</b>	Ofertan pocas opciones para la elección de los alumnos y carecen por falta de recursos administrativos de un seguimiento.

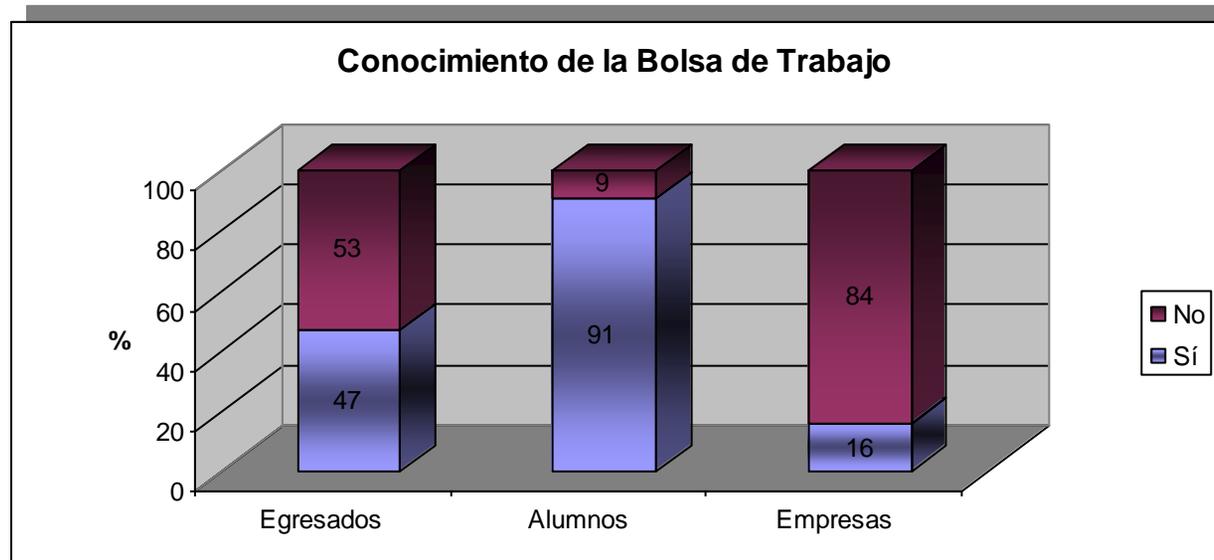
<b>RUBRO</b>	<b>ALUMNOS Y EGRESADOS</b>
<b>Empleos obtenidos.</b>	Difiere en buena medida de la preparación obtenida durante su formación profesional
<b>Prácticas Profesionales</b>	Algunas de las actividades realizadas no corresponden a la carrera
<b>Medios utilizados para buscar empleo</b>	Los alumnos piensan recurrir mayoritariamente a la relación que se establezca en las prácticas profesionales, sin embargo, la investigación arrojó que raramente los alumnos son o pueden ser contratados en las empresas donde realizan dichas prácticas. Los egresados prefieren recurrir al Internet; en segunda opción, igual que en el caso de los alumnos, recurren a amigos y familiares.
<b>Conocimiento del concepto de competencia laboral</b>	Lo desconocen. Se refieren a él como la competencia que existe entre varios candidatos a un puesto.
<b>Acciones que identificaron que el CONALEP emprende para que consigan trabajo.</b>	En su mayoría la enseñanza, la cual califican como buena. Los pocos que identificaron acciones como la bolsa de trabajo las califican como pocas o deficientes.
<b>Principal debilidad sentida al buscar empleo.</b>	Para los estudiantes de sexto semestre es ser del Conalep. Para los egresados fue la falta de documentación, debido al retraso en la entrega de sus títulos y cédula profesional. Alumnos y egresados reflejan inseguridad para presentarse al mercado laboral debido a que el equipo de cómputo con el que aprendieron no está actualizado
<b>Habilidades y capacidades adquiridas identificadas en mayor medida.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Buscar información</li> <li>▪ Uso de computadora e Internet</li> </ul>
<b>Habilidades y capacidades adquiridas identificadas en menor medida.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplicar competencias específicas de acuerdo a las necesidades productivas de su región</li> <li>▪ .Habilidad para comprender o interpretar información en alguna lengua extranjera.</li> </ul>
<b>Opinión acerca de la afinidad de la Formación Profesional obtenida en el CONALEP y el Mercado Laboral actual.</b>	En su mayoría respondieron afirmativo que la Formación Profesional era acorde, argumentando que “Lo que más se usa en los trabajos son las computadoras [...]” o porque “Te dan las bases y te preparan [...]”.

<b>RUBRO</b>	<b>EMPRESAS E INSTITUCIONES.</b>
<b>Conocimiento modelo académico actual del Colegio</b>	Desconocen sus modificaciones y posibles beneficios
<b>Inquietud principal.</b>	Tener mayor comunicación y cercanía con el Colegio
<b>Valoración principal en la contratación del personal.</b>	Servicio y la disponibilidad para sus contrataciones, es decir, que otorgan importancia a la actitud propositiva e iniciativa.
<b>Reconocimiento acerca las acciones que el CONALEP emprende para darse a conocer y que se contraten a sus egresados</b>	La promoción publicitaria
<b>Recomendaciones de las empresas hacia el CONALEP</b>	Que las carreras que imparte el Colegio sean más diversas. esperarían que el egresado del CONALEP fuera un apoyo responsable, profesionalista y preparado
<b>Habilidades y capacidades consideradas en mayor medida para contratación de personal.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Habilidades para encontrar y solucionar problemas.</li> <li>▪ Uso de computadora e Internet.</li> <li>▪ Capacidad para impulsar proyectos propios para su realización profesional.</li> </ul>
<b>Habilidades y capacidades consideradas en menor medida para contratación de personal.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Habilidad para la comunicación escrita/ gráfica.</li> </ul>
<b>Opinión acerca de la afinidad de la Formación Profesional obtenida en el CONALEP y Mercado Laboral actual.</b>	En su mayoría respondieron afirmativo argumentando de distintas maneras su respuesta.

## GRÁFICAS COMPARATIVA DE RESULTADOS.

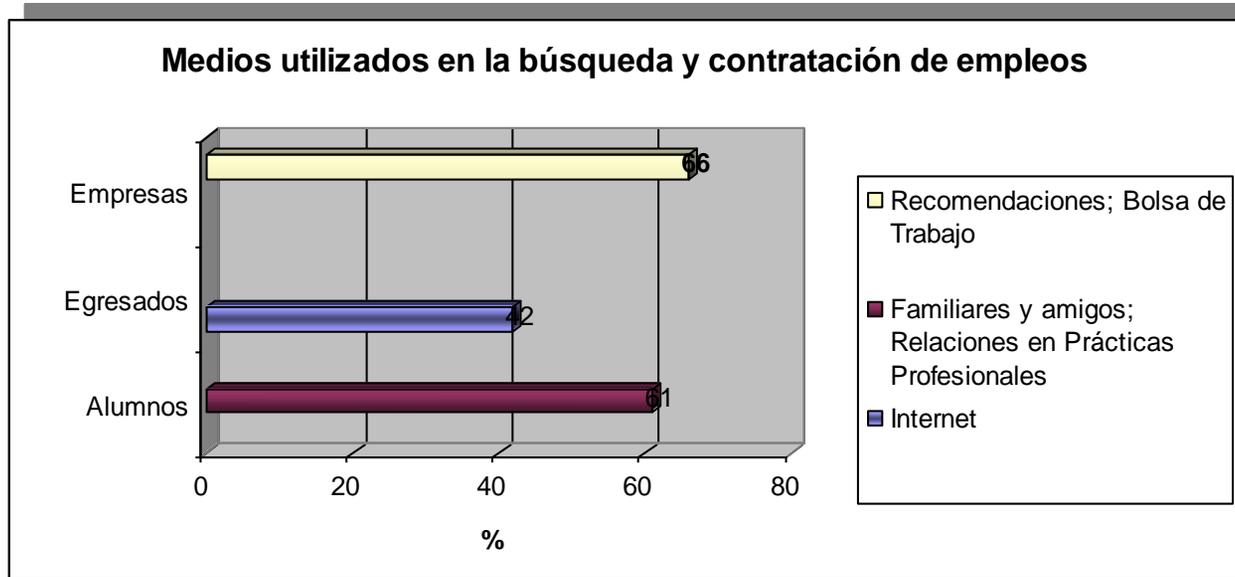
Con la finalidad de poder contrastar los resultados obtenidos, se presentan las siguientes gráficas que hacen alusión a los siguientes rubros:

- ❖ Conocimiento de la bolsa de trabajo del Plantel.
- ❖ Medios utilizados para la búsqueda y contratación de empleo.
- ❖ Requisitos considerados para la obtención de empleo.



Gráfica 1

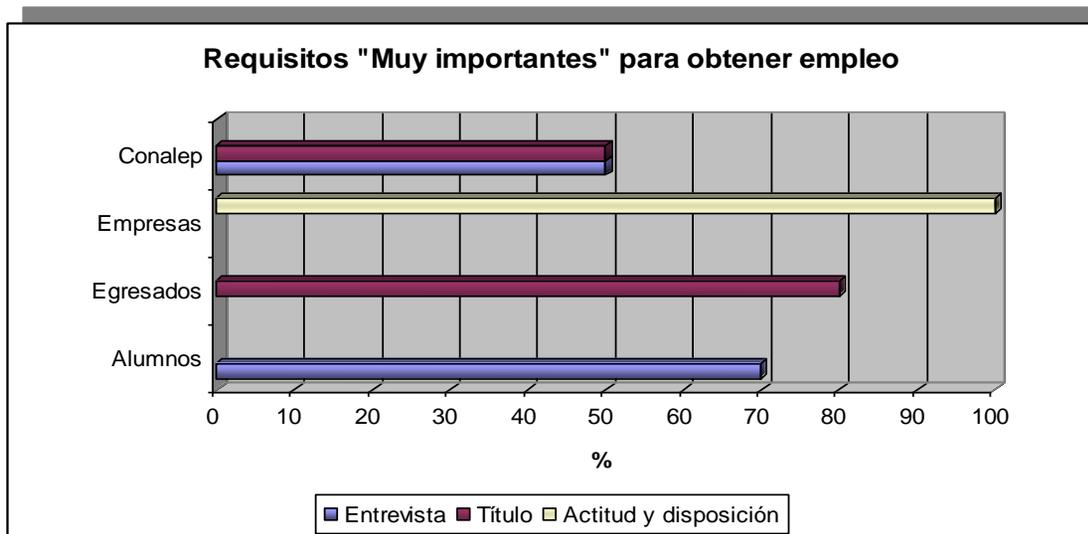
Como podemos observar en la *Gráfica 1*, existe un amplio desconocimiento de la existencia de la Bolsa de Trabajo que maneja el Plantel Venustiano Carranza entre los egresados, desconocimiento que se acentúa en el caso de las empresas. Por su parte, los alumnos reconocen la existencia de la bolsa de trabajo en mayor medida, sin embargo, la investigación arrojó que no la utilizan.



Gráfica 2

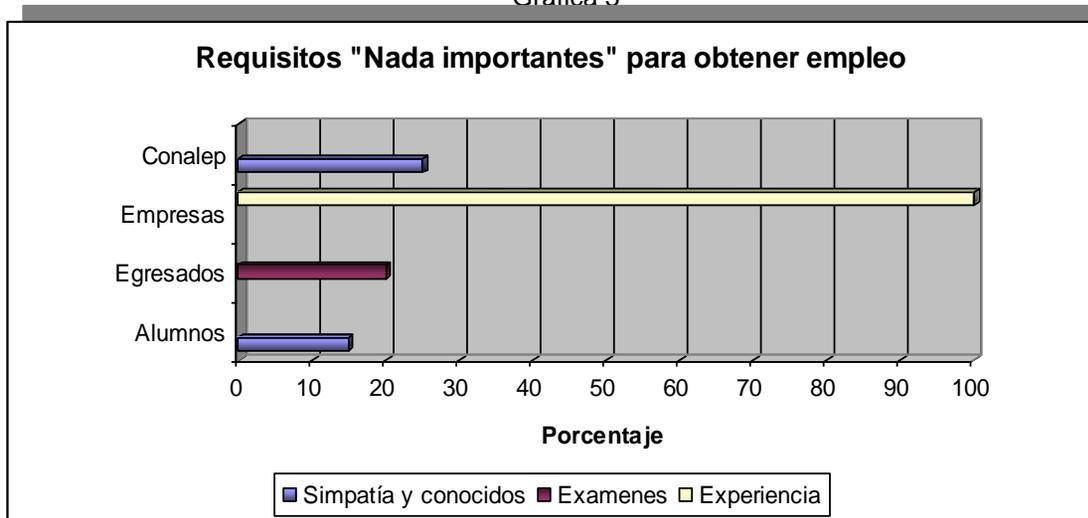
De acuerdo con la *Gráfica 2*, los medios mayormente utilizados para la búsqueda y contratación de empleos difieren entre los alumnos, los egresados y las empresas. Es decir, no existen coincidencias que incrementen las posibilidades de inserción laboral de alumnos y egresados del Colegio. Además, se refleja que no se aprovechan los mecanismos de vinculación del Colegio, principalmente la Bolsa de Trabajo. Por otro lado, aunque los alumnos piensan recurrir a las relaciones que se establecen durante la realización de sus prácticas profesionales, la investigación arrojó que sólo un caso obtuvo el empleo mediante dicha vía.

En la *Gráfica 3* observamos que los egresados y el Colegio consideran al título como requisito importante para obtener un empleo. Otra coincidencia la encontramos entre los alumnos y el Colegio, pues le otorgan un peso importante a la entrevista. Sin embargo, las empresas valoran en mayor medida la actitud y la disposición.



Gráfica 3

Contrario a lo que comúnmente se cree las empresas no consideran importante la experiencia de los candidatos. El CONALEP y los alumnos señalan que la simpatía y tener conocidos no es un requisito importante. (*Gráfica 4*)



Gráfica 4

## TABLA COMPARATIVA: LA SUBJETIVIDAD EN EL DISCURSO

Al final de la encuesta se pidió al entrevistado que completara unas frases de la forma más espontánea posible. Los resultados de esa indagación se recuperaron y se presentan a continuación:

	<b>Alumnos</b>	<b>Egresados</b>	<b>Conalep</b>	<b>Instituciones</b>
<b>Lo mejor que se puede ofrecer en el trabajo es:</b>	Conocimiento, habilidad, capacidad, preparación, aprendizaje	Desempeño, capacidad, esfuerzo	Capacidad, competencias	Servicio, disponibilidad
<b>De inmediato contratarían a alguien con:</b>	Experiencia	Experiencia	Disposición, conocimientos	Disposición, buena actitud, iniciativa
<b>No contratarían a alguien por:</b>	Ser flojo, mi actitud, irresponsable, conducta, mi carácter, desorganización	Falta de estudios, poco conocimiento	No disposición, apatía, falta de compromiso con él y su trabajo	No tenga actitud propositiva, sin iniciativa
<b>Los conocimientos, competencias y habilidades que brinda el CONALEP son:</b>	Buenas, claras, muchas competentes, importantes, principales	Más o menos, suficientes, básicos, regulares	Buenas y útiles	Muy buenas, buenos
<b>Las prácticas profesionales sirven para:</b>	Aprender más, reforzar lo aprendido	Tener experiencia, practicar	Buenos, ingeniosos, habilidosos	Preparados y capaces
<b>Las prácticas profesionales hubieran sido:</b>	Más acordes, más prácticas, más trabajo, más aprendizaje	Más largas, más tiempo	Explotadas.	Desarrollado más, aprendido ortografía
<b>La relación que el CONALEP tiene con el sector productivo para la obtención de un empleo es:</b>	Poca, baja, nula, mala, no hay, poco común, muy poco favorable.	No muy buena, muy poca, desconocida, no sé	Moderada, modesta por falta de recursos	Lejana
<b>La mayor debilidad de los egresados del CONALEP es:</b>	Ser del Conalep, el desprestigio de la escuela, que nos digan nopales	Falta de título, se tardan los papeles	Comunicación oral	Presencia
<b>La mayor fortaleza de los egresados del CONALEP es:</b>	Salir con carrera técnica, ser técnicos, tener bachillerato y carrera tec.	Los conocimientos, teoría, capacidad, habilidad	Disposición a trabajar con maquinas	Carrera

	<b>Alumnos</b>	<b>Egresados</b>	<b>Conalep</b>	<b>Instituciones</b>
<b>Las acciones que el CONALEP emprende para que sus egresados consigan trabajo son:</b>	Pocas, bajas, mínimas, desconocidas	Buenas, satisfactorias, interesantes	Pocas, limitadas	Optimas, buenas,
<b>Al egresar del CONALEP quisiera:</b>	Trabaje, tuviera empleo, estables, 60.6%	Trabaje, consiguiera de inmediato un trabajo, trabajo en mi carrera	<i>No aplica</i>	<i>No aplica</i>
<b>Me gustaría que los egresados del CONALPEP fueran:</b>	<i>No aplica</i>	<i>No aplica</i>	Reconocidos, apreciados	Mi apoyo, más responsables

# **CAPÍTULO V**

## **PROYECTO DE TRABAJO SOCIAL “DE LA MANO AL ÉXITO”**



**“PROYECTO DE LA MANO AL ÉXITO...”**

**PROYECTO DE FORTALECIMIENTO DE LA  
VINCULACIÓN ENTRE LOS SECTORES  
PRODUCTIVOS Y LOS PLANTELES DEL CONALEP.**

**Área: Trabajo Social**

## DIAGNÓSTICO.

El rango de edad entre 15 y 19 años, edad en la que se cursa el nivel medio superior, registra los índices más altos de desempleo, de acuerdo a cifras de organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Banco Mundial, el INEGI y la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS).

De ahí, el interés de investigar los mecanismos de vinculación del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) con el sector productivo los cuales pudieran incidir en la colocación de sus egresados en el mercado laboral.

Los mecanismos institucionales de vinculación que considera el Colegio son: Crear las carreras y programas de estudio en colaboración con el sector productivo, Prácticas Profesionales, Servicio Social, becas, donación de materiales y equipo. Institucionalmente el Modelo de Vinculación del CONALEP con el Sector Productivo, contempla cinco etapas, cada una de ellas se desarrolla en los niveles, nacional, estatal y de plantel.

- I. Planeación
- II. Promoción de la vinculación
- III. Concertación
- IV. Operación
- V. Evaluación.

Sin embargo, como resultado del trabajo de campo<sup>178</sup>, en cada etapa del modelo se pudieron encontrar deficiencias en su implementación en un plantel en específico, Venustiano Carranza I. Por ejemplo, el empleo de alumnos y egresados del CONALEP difiere en buena medida de la preparación obtenida durante su formación profesional. En las prácticas profesionales, ocurre algo similar pues, algunas de las actividades realizadas por los alumnos no corresponden a la carrera.

Respecto a los medios utilizados para buscar empleo los alumnos piensan recurrir mayoritariamente a la relación que se establezca en las prácticas profesionales para encontrar empleo, sin embargo, la investigación arrojó que raramente los alumnos son o pueden ser contratados en las empresas donde realizan dichas prácticas. Por su parte, los egresados

---

<sup>178</sup> Se recurrió a la aplicación de cuestionarios que incluían tanto preguntas cerradas como abiertas y a entrevistas a alumnos, egresados de la Carrera de "Profesional Técnico Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital, y funcionarios del CONALEP; así como a empresas e instituciones que tienen contacto con el plantel.

prefieren recurrir al Internet; en segunda opción, igual que en el caso de los alumnos, recurren a amigos y familiares.

Los alumnos y egresados tienden a desconocer el concepto de competencia laboral. No se han apropiado del mismo como parte fundamental en el modelo académico del que son parte, pues se refieren a él como la competencia que existe entre varios candidatos a un puesto. Situación que desencadena que al momento de la búsqueda de empleo no recurren a la oferta de las competencias que adquirieron durante la carrera, algunas de ellas que incluso pudieran ser certificadas oficialmente.

Alumnos y egresados en su mayoría identifican como acciones que el CONALEP emprende para que consigan trabajo, la enseñanza, la cual califican como buena. Los pocos que identificaron acciones como la bolsa de trabajo las califican como pocas o deficientes. Por ende, el medio utilizado para búsqueda de empleo no contempla la utilización de la bolsa de trabajo de la escuela, y sí recurrir a los amigos y familiares.

Para los estudiantes la principal debilidad que sienten es ser del Conalep, pero los empresarios e instituciones no lo ven como debilidad, el caso de los egresados fue la falta de documentación y que sí bien es un requisito importante en la búsqueda de empleo los contratantes responden que no es tan importante el título, debido a que reconocen que es un trámite que lleva tiempo, así que toman en cuenta su certificado. Alumnos y egresados reflejan también inseguridad para presentarse al mercado laboral debido a que el equipo de cómputo con el que aprendieron no está actualizado.

Las empresas e instituciones entrevistadas desconocen el modelo académico actual del Colegio, sus modificaciones y posibles beneficios. Cabe destacar que los entrevistados presentaron la inquietud de tener mayor comunicación y cercanía con el Colegio, concretamente una petición expresada fue: “que vinculación mandara más gente” y “más participativo con nosotros”.

Las empresas valoran en mayor medida el servicio y la disponibilidad para sus contrataciones, es decir, que otorgan importancia a la actitud propositiva e iniciativa. En opinión de las empresas, las acciones que el CONALEP emprende para darse a conocer y que se contraten a sus egresados son la promoción publicitaria. Como una posible recomendación a las carreras

que imparte el Colegio las empresas pidieron que sean más diversas. Por último, esperarían que el egresado del CONALEP fuera un apoyo responsable, profesionista y preparado.

Para concluir, la bolsa de trabajo del plantel Venustiano Carranza I no ha obtenido los resultados esperados, pues además de la poca utilización y difusión, debe enfrentar problemas de índole administrativa. Por ejemplo, la incorporación automática a la bolsa de trabajo proceso que según el encargado se realiza con la generación saliente, dicho proceso requiere un trabajo bastante complejo, pues los criterios para llamar o no a un joven resultan ambiguos, es decir, ¿cómo evaluar el perfil del egresado para saber si corresponde o no a las exigencias de la empresa o institución? Elección que debe hacerse entre aproximadamente 200 posibles candidatos de la generación reciente y la anterior. Además de la complejidad del proceso mencionado, existe a juicio del área encargada insuficiente personal, que incluso pueda mantener actualizado los datos del directorio.

Sí algo debe quedar claro, es la importancia trascendental de la Coordinación de Vinculación de cada plantel, en el proceso de obtención de empleo de los alumnos del Colegio.

## POLÍTICAS

1. Todas las actividades y eventos que están incluidos en el Proyecto “De la mano al éxito”, se encuadran con el objetivo principal de CONALEP: *“Promover una formación profesional técnica y capacitación pertinente, flexible y de vanguardia en congruencia con las necesidades cambiantes del entorno laboral.”*

2. Todas las actividades y eventos que están incluidos en el Proyecto “De la mano al éxito”, se enmarcan con los valores que estable el Colegio:

- ✚ Respeto a la persona
- ✚ Compromiso con la sociedad
- ✚ Responsabilidad
- ✚ Comunicación
- ✚ Cooperación
- ✚ Mentalidad positiva
- ✚ Calidad

✘ Las actividades estarán dirigidas a toda la población del CONALEP, sin importar raza, sexo, discapacidad, condición económica, etc.

✘ Será de carácter obligatorio para el equipo de la oficina de vinculación mantener la puntualidad en la realización e inicio de todos los eventos y actividades propias del proyecto “De la mano al éxito”.

✘ Todas las actividades y eventos se tendrán que adecuar a las necesidades que en determinado momento o circunstancia requiera la población participante.

✘ Las actividades y eventos no tendrán costo alguno para los asistentes.

## OBJETIVOS

### Objetivo General:

- Fortalecer la vinculación entre los sectores productivos y los planteles del CONALEP para incrementar las posibilidades de inserción laboral de sus alumnos.

### Objetivos Específicos:

- \* Estimular la participación de los alumnos en las actividades que lleva a cabo la oficina de Vinculación de su plantel.
- \* Estrechar lazos de comunicación y cercanía entre las empresas e instituciones aledañas al plantel.
- \* Promover las prácticas profesionales como parte fundamental para la construcción de la experiencia laboral y consolidación de imagen de los alumnos.
- \* Propiciar que los alumnos y egresados cultiven una autoimagen de orgullo y valor por pertenecer al sistema Conalep.

### **Población beneficiaria:**

Beneficiarios directos: Alumnos inscritos y egresados de cada plantel.

Beneficiarios indirectos: Empresas e instituciones aledañas.

### **Alcance temporal del proyecto:**

Será de un año, con la intención de repetirlo al año escolar siguiente con mejoras y modificaciones pertinentes.

## ACTIVIDADES

Objetivo Específico	Actividades
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Estimular la participación de los alumnos en las actividades que lleva a cabo la oficina de Vinculación de su plantel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Implementar campañas de difusión de la bolsa de trabajo del plantel con carteles más notorios y en espacios más estratégicos.</li> <li>* Capacitar a los alumnos para aumentar sus posibilidades de inserción laboral por medio de talleres de búsqueda de empleo, que incluyan elaboración de currículum, acercamiento a la primera entrevista, etc.</li> <li>* Crear una página <i>web</i> que incluya información de cursos de actualización, del nuevo modelo académico, actividades recreativas y bolsa de trabajo por carrera, previo registro de los alumnos y egresados por vía electrónica.</li> <li>* Motivar a que los alumnos tengan su primer acercamiento con el mercado laboral antes de egresar.</li> <li>* Recibir propuestas de actividades por parte de los alumnos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Estrechar lazos de comunicación y cercanía entre las empresas e instituciones aledañas al plantel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Incrementar las actividades de difusión del Modelo Académico del Colegio para explicarlo a empresas e instituciones aledañas.</li> <li>* Gestionar pláticas, conferencias y exposiciones con empresarios del sector que se realicen dentro del plantel.</li> <li>* Aumentar los convenios entre empresas e instituciones para aumentar la oferta de vacantes en la bolsa de trabajo del plantel.</li> <li>* Fomentar la gestión de donaciones de equipo y patrocinios de empresas, fundaciones e instituciones, para la actualización de aulas y talleres del plantel.</li> <li>* Reconocer que los Comités de Vinculación cobran un papel fundamental, sin preponderar el número de sesiones que se realicen, debe pensarse en el número de acuerdos realizados, aún más el número de cartas de intención cumplidas y la calidad de los convenios suscritos.</li> <li>* Elevar el número de participantes y de asistentes a las sesiones de los Comités de Vinculación.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Promover las prácticas profesionales como parte fundamental para la construcción de la experiencia laboral y consolidación de imagen de los alumnos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Supervisar que las actividades que realicen los alumnos en las prácticas profesionales sean en su totalidad acordes a su formación.</li> <li>* Incentivar las becas de pasantía que ofrece la Secretaría de Educación Pública.</li> </ul>

Objetivo Específico	Actividades (continuación)
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Propiciar que los alumnos y egresados cultiven una autoimagen de orgullo y valor por pertenecer al sistema Conalep.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Enfatizar la fortaleza más importante de este subsistema, que es la adquisición de competencias laborales en todas las actividades programadas.</li> <li>* Dar a conocer a alumnos y a contratantes la posibilidad de la Certificación de Normas Técnicas de Competencial Laboral.</li> <li>* Implementar mecanismos ante las instancias pertinentes para agilizar los trámites de titulación.</li> <li>* Crear espacios de intercambio de experiencias entre egresados del Colegio exitosos y emprendedores con los alumnos.</li> <li>* Dar a conocer a los alumnos nuevos espacios laborables acordes a su carrera.</li> </ul>

## METAS

Objetivo Específico	Metas
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Estimular la participación de los alumnos en las actividades que lleva a cabo la oficina de Vinculación de su plantel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Colocar un cartel grande y vistoso cada 15 días en espacios de uso común y pasillos centrales que incluya Bolsa de Trabajo y eventos.</li> <li>* Impartir 10 talleres en el periodo de un año, programados mensualmente con temáticas de búsqueda de empleo, que incluyan elaboración de currículum, acercamiento a la primera entrevista, etc.</li> <li>* Capacitar a 25 alumnos como mínimo en cada taller.</li> <li>* Actualizar cada mes la página <i>web</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Estrechar lazos de comunicación y cercanía entre las empresas e instituciones aledañas al plantel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Agendar una visita mensual a empresas e instituciones aledañas para explicar y publicitar el Modelo Académico del Colegio.</li> <li>* Diseñar un tríptico bimestralmente con información de la carrera, el Modelo Académico, y noticias relevantes del Colegio, para ser distribuido entre las empresas e instituciones aledañas al plantel</li> <li>* Gestionar bimestralmente una plática, conferencias o exposición con empresarios del sector a realizar dentro del plantel.</li> <li>* Aumentar 30% los convenios entre empresas e instituciones para aumentar la oferta de vacantes en la bolsa de trabajo del plantel durante el periodo de un año.</li> <li>* Elevar 20% las donaciones de equipo y patrocinios de empresas, fundaciones e instituciones, para la actualización de aulas y talleres del plantel en el periodo de un año.</li> <li>* Aumentar en un 30% la eficiencia de acuerdos y cartas de intención cumplidas en el periodo de un año.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Promover las prácticas profesionales como parte fundamental para la construcción de la experiencia laboral y consolidación de imagen de los alumnos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Revisar al 100% los informes de los alumnos para constatar que las actividades que realizan en las prácticas profesionales sean acordes a su formación.</li> <li>* Dar a conocer en el 100% de empresas que se encuentren en el Directorio las becas de pasantía que ofrece la Secretaría de Educación Pública</li> </ul>

Objetivo Especifico	Metas (continuación)
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Propiciar que los alumnos y egresados cultiven una autoimagen de orgullo y valor por pertenecer al sistema Conalep.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Enfatizar en el 100% de las actividades y eventos que programa la Oficina de vinculación la adquisición de competencias laborales a que son acreedores los estudiantes del Conalep.</li> <li>* Diseñar un tríptico con la información necesaria para que los alumnos puedan certificar las Normas Técnicas de Competencia Laboral aplicables a su carrera.</li> <li>* Coordinar un evento cada tres meses para el intercambio de experiencias entre egresados del Colegio exitosos y emprendedores con los alumnos.</li> </ul>

## RECURSOS

### **Personal:**

- ✓ Trabajador social a jornada completa.
- ✓ Prestador de Servicios Social.
- ✓ Secretaria
- ✓ Talleristas y conferencistas.

**Nota:** Se hace hincapié en la recomendación de que dichas acciones las realice un trabajador social, debido a que cuenta con el perfil profesional idóneo para ocupar el cargo de coordinador de vinculación institucional dentro de los planteles del CONALEP. Entre las capacidades, habilidades y aptitudes del perfil del trabajador social podemos mencionar las siguientes: imaginación e iniciativa para proponer alternativas de solución, creatividad, innovación, análisis de contexto socioeconómico, investigación social, observación, habilidades para la utilización de recursos informáticos, gestoría, administración, evaluación de proyectos sociales, coordinación y dirección de grupo, comunicación, sociabilidad, etc.

No debe dejarse de lado, que actualmente la figura del trabajador social dentro de las áreas del Colegio no se ha posicionado, pese a que existen diversas áreas donde puede insertarse, por ejemplo, las preceptorías. Por su puesto, que dicha situación constituye una nueva línea de investigación.

### **Equipamientos:**

- ✓ Oficina
- ✓ Aulas para talleres de capacitación.
- ✓ Auditorio o explanada para eventos.

### **Mobiliario:**

- ✓ Muebles para una oficina: escritorio, tres sillas, archivos, armarios y estanterías.
- ✓ Mesa o escritorio para secretaria.
- ✓ Pizarrón.
- ✓ Sillas para aulas de talleres de capacitación.
- ✓ Sillas para eventos.

### **Material de oficina (para una oficina):**

- ✓ Material de papelería: Hojas, folders, plumas, lápices, plumones para pizarrón, plumones para carteles, memoria USB, cd's, tóners, cartulinas de color, cinta adhesiva.
- ✓ Material publicitario: Folletos, videos, plan de estudios.
- ✓ Otros.

### **Equipamiento tecnológico e informático:**

- ✓ Fotocopiadora
- ✓ Cañón.
- ✓ Dos computadoras
- ✓ Impresora
- ✓ Teléfono
- ✓ Micrófono.
- ✓ Bocinas.
- ✓ Etc.

## ANALISIS FODA<sup>179</sup>.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Recursos humanos especializados entusiastas y emprendedores.</li> <li>* Infraestructura instalada en los planteles que puede ser utilizada.</li> <li>* Posibilidades de capacitación de los alumnos y egresados.</li> <li>* Experiencias previas en la vinculación con el sector productivo.</li> <li>* Apoyo y amplio interés institucional para elevar la pertinencia y calidad del Colegio.</li> <li>* Posibilidad de promocionar las competencias laborales con las que cuentan los alumnos del Colegio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Alta demanda de servicios de asistencia tecnológica.</li> <li>* Vanguardia en la implementación del Modelo basado en competencias.</li> <li>* Repunte de la presencia del CONALEP ante el sector productivo y la sociedad.</li> <li>* Existencia de programas como las Becas de Pasantía.</li> <li>* Coyuntura de la Reforma Integral a la Educación Media Superior.</li> <li>* Amplio campo laboral para Profesionales Técnicos Bachiller.</li> </ul>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Escaso personal administrativo.</li> <li>* Bajo uso de la bolsa de trabajo por parte de alumnos y egresados.</li> <li>* Desactualización de directorio de egresados.</li> <li>* Desarticulación prácticas profesionales y formación profesional.</li> <li>* Directorio de empresas ofertantes de vacantes escaso.</li> <li>* Baja autoestima e inseguridad de alumnos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desconocimiento ventajas nuevo Modelo Académico CONALEP</li> <li>* Asignación presupuestaria.</li> <li>* Obsolescencia de equipamiento en planteles, por avance tecnológico.</li> <li>* Escaso mercado laboral para alumnos y egresados consecuencia de la crisis financiera mundial.</li> <li>* Presión social y política de entrega de resultados inmediatos.</li> </ul>

<sup>179</sup> FODA viene de las cuatro primeras letras de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas y cuyo nombre en inglés es SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities y Threats), en España lo llamen Análisis DAFO.

El FODA es una herramienta de análisis estratégico, que permite analizar elementos internos o externos de programas y proyectos. Se representa a través de una matriz de doble entrada, en la que el nivel horizontal se analizan los factores positivos y los negativos. En la lectura vertical se analizan los factores internos y por tanto controlables del programa o proyecto y los factores externos, considerados no controlables.

Las Fortalezas son todos aquellos elementos internos y positivos que diferencian al programa o proyecto de otros de igual clase.

Las Oportunidades son aquellas situaciones externas, positivas, que se generan en el entorno y que una vez identificadas pueden ser aprovechadas.

Las Debilidades son problemas internos, que una vez identificados y desarrollando una adecuada estrategia, pueden y deben eliminarse.

Las Amenazas son situaciones negativas, externas al programa o proyecto, que pueden atentar contra éste, por lo que llegado al caso, puede ser necesario diseñar una estrategia adecuada para poder sortearla.

## EVALUACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES DE EVALUACIÓN	
	Cuantitativos	Cualitativos
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Estimular la participación de los alumnos en las actividades que lleva a cabo la oficina de Vinculación de su plantel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* No. de carteles instalados dentro del plantel</li> <li>* No. de eventos promocionados dentro del plantel.</li> <li>* No. de alumnos colocados al mercado laboral como resultado de la bolsa de trabajo del plantel.</li> <li>* No. de talleres impartidos.</li> <li>* No. de asistentes en los talleres impartidos.</li> <li>* No. de actualizaciones a la página <i>web</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Cuestionario (al final del año) sobre la utilidad y servicios que desempeña la oficina de vinculación.</li> <li>* Relación de los alumnos con la oficina de Vinculación de su plantel.</li> <li>* Actitud de los alumnos durante los eventos programados.</li> <li>* Opiniones y sugerencias de los alumnos a la Oficina de Vinculación.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Estrechar lazos de comunicación y cercanía entre las empresas e instituciones aledañas al plantel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* No. de visitas a empresas e instituciones aledañas para explicar y publicitar el Modelo Académico del Colegio.</li> <li>* No. de trípticos publicitarios diseñados anualmente.</li> <li>* No. de pláticas conferencias o exposiciones realizadas con empresarios del sector.</li> <li>* No. los convenios entre empresas e instituciones para aumentar la oferta de vacantes en la bolsa de trabajo del plantel</li> <li>* Cantidad de donaciones de equipo y patrocinios de empresas, fundaciones e instituciones, para la actualización de aulas y talleres del plantel.</li> <li>* No. de acuerdos y cartas de intención cumplidas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Confianza obtenida entre las empresas e instituciones aledañas.</li> <li>* Capacidad de integración o inclusión de las empresas e instituciones aledañas a los eventos programados por el plantel.</li> <li>* Alcance de legitimidad y reconocimiento de los alumnos del Conalep frente al sector empresarial.</li> <li>* Integración de empresas e instituciones a las sesiones de los Comités de vinculación.</li> <li>* Compromiso de las empresas e instituciones aledañas con nuevas actividades en el futuro que organice el Colegio.</li> <li>* Capacidad de captación de nuevos recursos</li> </ul>

OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES DE EVALUACIÓN <i>(continuación)</i>	
	Cuantitativos	Cualitativos
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Promover las prácticas profesionales como parte fundamental para la construcción de la experiencia laboral y consolidación de imagen de los alumnos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* No de informes de los alumnos revisados para constatar que las actividades que realizaron en las prácticas profesionales fueron acordes a su formación.</li> <li>* No. de casos de seguimiento realizados a actividades que no fueron acordes a su formación</li> <li>* No. de empresas que se encuentren en el Directorio del plantel a las que se les dio información sobre las becas de pasantía que ofrece la Secretaría de Educación Pública.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Importancia dada al papel de las prácticas profesionales.</li> <li>* Opiniones y recomendaciones de los alumnos al término de las prácticas profesionales.</li> <li>* Opiniones y recomendaciones de las empresas e instituciones al término de las prácticas profesionales.</li> <li>* Debate y diálogo en los ámbitos escolares y empresariales.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Propiciar que los alumnos y egresados cultiven una autoimagen de orgullo y valor por pertenecer al sistema Conalep.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* No. de actividades y eventos realizados por la Oficina de Vinculación en los que se enfatizó la adquisición de competencias laborales a que son acreedores los estudiantes del Conalep.</li> <li>* No. de eventos realizados para el intercambio de experiencias entre egresados del Colegio exitosos y emprendedores con los alumnos en un año</li> <li>* No. de asistentes a los eventos de intercambio de experiencias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Utilización del uniforme escolar completo.</li> <li>* Reconocimiento de los alumnos del Conalep frente a la comunidad.</li> <li>* Integración de los alumnos y egresados a las actividades promovidas por el plantel.</li> <li>* Respuesta e interés de los alumnos y egresados a las convocatorias que emite el Plantel.</li> <li>* Utilización de productos alusivos al Colegio (por ejemplo, pulseras, anillos, escudos, playeras, etc.) en su vestimenta cotidiana.</li> <li>* Repercusión en los medios de comunicación y la opinión pública de las campañas publicitarias del Conalep.</li> <li>* Exactitud en información de alumnos y egresados acerca del Modelo Académico del Colegio.</li> </ul>

En resumen, el proyecto de la mano al éxito, será evaluado por medio de una Evaluación de procesos<sup>180</sup>.

A continuación se destacan elementos básicos a considerar.

- 🔗 Cuáles objetivos y metas se cumplieron, cuáles no y por qué.
- 🔗 Cómo se desarrolló el proyecto. (Facilidades y Obstáculos).
- 🔗 Las posibilidades de una continuación exitosa del proyecto a su término.
- 🔗 La colocación de egresados por medio de la Oficina de Vinculación del plantel.

---

<sup>180</sup> Estudia:

- ★ La relación existente entre las actividades realizadas en función de los objetivos.
- ★ Las modalidades de operación del proyecto y de la interrelación de los diferentes protagonistas y de la implementación.
- ★ Visualizar cuánto de lo planeado se ha cumplido.
- ★ Detectar dificultades y aciertos oportunamente.
- ★ Disminuir costos por ineficiencia.
- ★ No es un balance final, sino evento periódico.

# **CONCLUSIONES GENERALES**

## CONCLUSIONES GENERALES

En el capítulo uno se presentó un panorama general de la descripción de las de las teorías más recurridas en las investigaciones sobre educación y empleo divididas en cuatro bloques.

El primer bloque incluye a una de las teorías más influyentes, la Teoría del Capital Humano, la idea básica de dicha teoría es que los trabajadores acuden al mercado de trabajo con niveles diferentes de cualificaciones que responden no sólo a las diferencias existentes entre sus capacidades innatas, sino también, y sobre todo, a que han dedicado cantidades diferentes de tiempo a adquirir esas cualificaciones, es decir, a invertir en capital humano.

Dentro del mismo bloque, la Teoría de la Funcionalidad Técnica de la Educación, rescata postulados de la teoría del capital humano y enfatiza en que los requisitos de capacitación del empleo aumentan de manera constante debido al cambio tecnológico y que sólo pueden ser adquiridos en la educación formal.

Un supuesto central del vínculo entre escuela y empleo que se desprende de las visiones del primer bloque, es que el adecuado funcionamiento del sistema educativo se refleja en la preparación puntual de sus egresados, de acuerdo con las exigencias de cada puesto en el mercado de trabajo. Las relaciones entre educación-mercado de trabajo se dan de manera armónica, de esta manera se supone que la educación prepara tantos cuadros profesionales como los que demanda el empleo. Por lo tanto, la falta de empleo en los egresados es visualizada como una desarticulación del sistema formativo respecto al empleo.

Los siguientes tres bloques de teorías responden a la insatisfacción por las explicaciones de la teoría neoclásica (teoría del capital humano) de la pobreza y el desempleo. Bajo el postulado que intervienen más factores en el proceso de obtención de un empleo apelan la teoría de la fila, del credencialismo y la teoría del bien posicional, las cuales comparten la idea de que la educación hace posible – como criterio de selección- la asignación a diferentes clases de empleos. Se conforma así el segundo bloque.

Por otro lado, dentro del tercer bloque, se ubican la teoría de los mercados segmentados y la teoría del mercado dual de trabajo, ambas comparten la idea de que la productividad y los salarios son una atribución de los puestos de trabajo y no de las personas o de las características particulares del capital humano

El último bloque corresponde a la Teoría de la Construcción Social del Mercado de Trabajo, bajo esta teoría la compleja relación entre educación y empleo está atravesada por relaciones diversas, en tanto que la relación entre ambos factores no es estricta, ni lineal. Se recurre a la noción de relación social para definir al empleo, éste resulta de una interacción entre actores diversos (los que ofrecen y los que demandan empleo).

En conclusión, no existe una perspectiva teórica única y correcta. La explicación sobre la relación educación-empleo depende de la perspectiva teórica de la que se parte y de los factores o condiciones que deseen estudiarse.

El abordaje teórico en este tema ha sido objeto de debate, por ejemplo, después de que los paradigmas de los años setenta entraron en crisis surgen los intentos de renovación teórica, dentro de los cuales se mencionan a Emilio Tentifanfani, Juan Carlos Tedesco y Ma. De Ibarrola, quienes enfatizan la heterogeneidad de la educación y del mercado de trabajo.

Coincidimos plenamente con De Ibarrola al respecto de que las relaciones entre la educación y el trabajo se perciben cada vez más como relaciones constantemente matizadas por mediaciones individuales e institucionales, temporales y espaciales, coyunturales y estructurales.

Además de estudiar la relación entre educación y empleo, el capítulo primero, hizo referencia a la Formación Profesional, al Mercado de Trabajo y a la Vinculación.

Respecto a la Formación Profesional entendida ésta como el “conjunto de actividades destinadas a proporcionar los conocimientos teóricos y prácticos y la capacidad que se requiere para ejercer una ocupación o diversas funciones con competencia y eficacia profesionales”, debe enfrentarse al desarrollo científico y tecnológico acelerado y el surgimiento de nuevas necesidades. Los Organismos Internacionales cobren un papel importante que va desde la definición hasta la orientación de la formación profesional y educación técnica que se imparte en los países a nivel mundial. Destacan la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), ésta última ha dictado documentos importantes y rectores tales como: Informe Faure, Informe Delors, y el más reciente la Declaración de Boon. El Informe Delors considera que son cuatro los pilares fundamentales de la educación para el siglo XXI: Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir y aprender a ser. El Modelo Académico del CONALEP, considera con relevancia dichos rubros.

Por su parte, las profesiones son el mecanismo de calificación de la fuerza de trabajo respecto a un mercado laboral supuesto.

De la misma manera, el concepto de “competencia laboral o profesional” ha sido aplicado con éxito, en la gestión curricular; en un amplio sector de la enseñanza profesional, introducido a través de organizaciones internacionales, tales como la Organización Internacional del Trabajo y aplicado por instituciones educativas gubernamentales en varios países, México entre ellos y como ejemplo, el Conalep,

Por otra parte, al hablar del mercado de trabajo sobresale un rasgo común en América Latina: las tendencias impuestas por el proceso de globalización, los cambios en la organización del trabajo y la crisis de los mercados laborales sobre la relación entre educación y trabajo.

Los cambios operados en los mercados de trabajo en América Latina pueden ser resumidos en tres planos:

- a. Un incremento de la tasa promedio de desocupación en la región.
- b. La precarización del empleo como consecuencia de una mayor inestabilidad laboral y el empeoramiento de las condiciones de trabajo.
- c. El aumento del denominado sector informal de la economía.

El mercado de trabajo, no es homogéneo, y tal como ocurre en la relación educación empleo, no puede analizarse desde algún enfoque teórico totalizador. Incluso, al hablar de “mercado de trabajo”, estamos incluyendo a varios tipos de mercado, pluralidad dinámica y por ende cambiante, que en ocasiones puede o no ser favorecedora para la economía misma. Rodeado de fenómenos coyunturales, el mercado de trabajo se articula a través de la relación que existe entre las empresas y las instituciones educativas, pues ellas intervienen en su conformación.

Bajo este tenor, las relaciones entre las escuelas técnicas y el aparato productivo del país se han enfocado con base al término global de vinculación, Ma. De Ibarrola analiza dicha vinculación partiendo de dos tesis: La primera tesis consiste en que las relaciones entre la educación técnica de nivel medio y la industria no son de ninguna manera lineales o unívocas, y por lo tanto difícilmente son previsibles o controlables; la segunda tesis, consiste en que la articulación de la escuela técnica con la industria se gestiona, se construye y se consolida en los diferentes niveles o dimensiones por los que pasa la construcción institucional.

A continuación, el segundo capítulo, abordó los siguientes puntos: estado de conocimiento del tema, la problemática de la inserción laboral de los jóvenes y las características de los jóvenes que cursan

la Educación Media Superior, espacio que incluyó también las características de los alumnos que ingresan al CONALEP.

Los Organismos internacionales de nueva cuenta cobran importancia en la mayoría de los trabajos y estudios que han abordado la Educación Profesional Técnica en América Latina, por ejemplo, el Centro Internacional para la Enseñanza y Formación Técnica y Professional (UNESCO-UNEVOC), la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (ORELAC), el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la cultura (OEI).

En México, los primeros estudios sobre el tema se desarrollaron en los años setenta y ochenta del siglo pasado, por investigadores del Centro de Estudios Educativos, encabezados por el reconocido investigador Carlos Muñoz Izquierdo. También se identifican los estudios sobre la problemática que realiza María de Ibarrola del Departamento de Investigaciones Educativas del Centro de Investigaciones y Estudios Avanzados (DIE-CINVESTAV).

La investigación actual sobre el tema, hoy en día se caracteriza por su gran variedad en el uso de enfoques teóricos y conceptuales, así como tratamientos metodológicos entre los que habría que destacar el empleo de los métodos cualitativos que han posibilitado conocer nuevos procesos y relaciones, así como nuevos temas y problemas que permanecieron ocultos en los tratamientos macroeconómicos y macro sociales, dominantes en las investigaciones realizadas en las décadas anteriores. En este punto, habrá que enfatizar también, el escaso trabajo de investigación de la educación media superior que se realiza en México.

En efecto, el mundo del trabajo se ha transformado y estas alteraciones demandan investigaciones sobre los impactos y retos que estos cambios imponen a los procesos de formación profesional que se realizan en las instituciones de educación.

Aparte de los vaivenes de la coyuntura económica, existen procesos más bien estructurales que afectan los mercados de trabajo y, en particular, la inserción laboral juvenil. Entre ellos J. Weller resalta: las recientes dinámicas de la oferta y la demanda laboral, los cambios en el funcionamiento de los mercados de trabajo, así como las transformaciones socioeconómicas más allá de estos mercados. Un desempleo juvenil elevado y prolongado, así como una inserción de mala calidad e inferior a los niveles de educación y de las habilidades adquiridas, tiene efectos negativos tanto económicos como sociales (limita el crecimiento económico, dependencia respecto de los padres, transmisión intergeneracional de la pobreza, distribución inequitativa crónica, problemas de adaptación y marginación social, etc.). Pese a que los adultos registran altos índices de

desocupación, son los jóvenes quienes más lo sufren. El rango de edad de entre 15 y 19 años, resulta ser el más afectado de acuerdo a cifras de organismos como la OIT, el Banco Mundial, el INEGI y la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS).

Por ejemplo, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Juventud 2005, éste es el rango de edad en el que tienen lugar decisiones fundamentales que definen las trayectorias de vida de los jóvenes, es decir, los jóvenes de México tienen su primer trabajo a los 16.4 años, salen de casa de sus padres por primera vez a los 18.7 años, tienen su primera relación sexual a los 17.5 años.

Es así, que las condiciones y características de la población estudiantil que cursa sus estudios dentro del Colegio, posee características muy relevantes, tales como: condiciones económicas desfavorables, escasas posibilidades de que los padres les provean de los medios suficientes adecuados para sus estudios, conocimientos previos deficientes, hábitos de estudios deficientes ó inexistentes, poca motivación y problemas en las dinámicas familiares, entre otros.

Situación que en cifras de los indicadores educativos se puede ver reflejada de la siguiente manera: De cada 100 alumnos inscritos 36 reprobaron al menos una materia; 21 de cada 100 estudiantes abandonaron la escuela; y de la generación 2004-2007 por cada 100 alumnos 43 finalizaron sus estudios; y el colegio se ubicó como la cuarta institución en el índice de reprobación, la de mayor deserción y la de menor eficiencia terminal. Si bien es cierto que, el CONALEP ha registrado el menor costo por alumno atendido respecto a las demás modalidades en las que se imparte educación profesional técnica.

Como podemos apreciar la problemática de los alumnos del Colegio, atraviesa factores sociales, económicos e institucionales.

Aún más, la Encuesta Nacional de Trayectorias Educativas y Laborales de Educación Media Superior (módulo especial de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en su cuarto trimestre realizada en el año 2008), indicó que los egresados de Media Superior no están acudiendo a las ocupaciones o las carreras que reciben mayor ingreso. Hay, incluso, prácticamente una relación inversa: a mayor afluencia, menor ingreso. Esto puede demostrar una desconexión entre la pertinencia o el enfoque de la Educación Media Superior y las necesidades del sector productivo. En el mismo sentido, y de gran relevancia para nuestra investigación, por primera vez se les preguntó a los estudiantes ¿Por qué medio se enteraron del empleo que obtuvieron en su primera incursión al mercado laboral? El resultado fue revelador, nos muestra que más de la mitad, el 55% de los egresados, obtiene información del mercado laboral por medio de familiares, amigos y conocidos, no por medio de la escuela. En segundo lugar, por medio de anuncios en un lugar público. Si sumamos

ese 55 por ciento con el 21 por ciento, es 76 por ciento. Es decir, tres de cada cuatro no tuvieron información para insertarse al mercado laboral, directamente en la escuela. Esta situación resulta crucial en nuestra investigación, pues coincide con el peso que tuvieron los mecanismos de vinculación dentro del plantel Venustiano Carranza I, en particular la bolsa de trabajo.

En breve, datos de la encuesta nos dicen que un egresado del bachillerato tecnológico, tarda más de cinco meses en encontrar su primer empleo. Un egresado de bachillerato general tarda tres meses en encontrar un empleo, y un egresado del sistema técnico profesional, por ejemplo de CONALEP, tarda más de siete meses.

Ahora bien, el tercer capítulo estuvo dedicado a conocer el origen, antecedentes, organización y estructura del CONALEP.

Los orígenes del Colegio, descansan en la adopción en México de la política de “Industrialización por Sustitución de Importaciones” (ISI), como una estrategia para lograr la autosuficiencia industrial, se generó una mayor demanda de mano de obra calificada, para lo que se destinó un presupuesto creciente en el sector educativo a la formación tecnológica industrial. Entre 1970 y 1980, México registró un notable crecimiento económico, que se caracterizó por un auge industrial, ya que en esa década el PIB del país aumentó 6.4% en promedio anual. En estas circunstancias se creó en diciembre de 1978 el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica como un Organismo Público Descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, coordinado por la SEP. Inició en 1979 su operación con diez centros educativos, donde se impartían diez carreras, de las cuales ocho se vincularon al sector industrial y otras dos con el área de salud. Actualmente el CONALEP es una Institución federalizada, constituida por una unidad central que norma y coordina al sistema; 30 Colegios Estatales; una Unidad de Operación Desconcentrada en el DF y la Representación del Estado de Oaxaca. La oferta educativa se compone de 42 carreras, agrupadas en ocho áreas de formación ocupacional. No obstante el número de carreras, dos de ellas; Informática y Contaduría, concentran una tercera parte de la matrícula. De las diez primeras, seis corresponden al sector servicios: Informática, las tres del Área de Comercio y Administración, Enfermería, del Área de Salud y Alimentos y Bebidas, de Turismo. Del sector industrial destacan las de Electromecánica, Automotriz, Electrónica Industrial y Mantenimiento de Equipo de Cómputo. Hoy en día existen a nivel nacional 273 planteles que alberga a una matrícula aproximada de 273 mil alumnos.

El Conalep ha atravesado tres reformas a su Modelo Académico (1997, 2003, 2008), en esta investigación debido a la muestra de egresados y alumnos elegida se estudió el Modelo Académico del 2003; el cual está basado en lo que se conoce como Educación y Capacitación Basada en Competencias Contextualizadas (ECBCC), la cual se fundamenta en una concepción constructivista

del aprendizaje, al mismo tiempo, se nutre de diversas concepciones asociadas al desarrollo humano: aspectos cognoscitivos y emocionales.

Pese a ello, la formación para el trabajo, tiene baja valoración, pues es percibida socialmente como de menor estatus que el bachillerato general.

Resultó de interés para esta investigación los mecanismos de vinculación con el sector productivo que tenía el Conalep, que principalmente pudieran incidir en la colocación de sus egresados en el mercado laboral. El propio Colegio define a la vinculación como “la coparticipación de los sectores productivo y educativo en el proceso de formación de recursos humanos y supone una serie de acciones coordinadas tendientes hacia el establecimiento de acuerdos y convenios

Los mecanismos institucionales de vinculación que considera el Colegio son: Crear las carreras y programas de estudio en colaboración con el sector productivo, Prácticas Profesionales, Servicio Social, Becas, Donación de materiales y equipo.

Institucionalmente el Modelo de Vinculación del CONALEP con el Sector Productivo, contempla cinco etapas, cada una de las cuales se desarrolla en los niveles, nacional, estatal y de plantel.

- VI. Planeación
- VII. Promoción de la vinculación
- VIII. Concertación
- IX. Operación
- X. Evaluación.

Sin embargo, en cada etapa del modelo se pudieron encontrar deficiencias en su implementación en un plantel en específico, estudio de caso que corresponde al último capítulo.

Para el trabajo de campo, se eligió la Carrera de "Profesional Técnico Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital. Se recurrió a la aplicación de cuestionarios que incluían preguntas cerradas y abiertas; y a entrevistas a alumnos, egresados y funcionarios del CONALEP, así como a empresas e instituciones que tienen contacto con el plantel.

A partir de ello se lograron obtener diversos resultados, por ejemplo, el empleo de alumnos y egresados del Conalep, difiere en buena medida de la preparación obtenida en su formación profesional. Durante la prácticas profesionales ocurre algo similar pues algunas de las actividades realizadas por los alumnos no corresponden a la carrera.

Respecto a los medios utilizados para buscar empleo los alumnos piensan recurrir mayoritariamente a la relación que se establezca en las prácticas profesionales para buscar empleo, sin embargo, la investigación arrojó que raramente los alumnos son o pueden ser contratados en las empresas. Los egresados prefieren el Internet; en segunda opción, igual que en el caso de los alumnos, recurren a amigos y familiares. Las empresas e instituciones eligen diversos medios para la contratación de sus empleados: Recomendaciones y relación en prácticas profesionales, bolsa de trabajo, anuncios, subcontratación y la Gaceta Oficial de la Federación.

Los alumnos aunque tengan conocimiento que existe una bolsa de trabajo en el plantel no la utilizan.

Los alumnos y egresados tienden a desconocer el concepto de competencia laboral, no se han apropiado del mismo como parte fundamental en el modelo académico del que son parte, pues se refieren a él como la competencia que existe entre varios candidatos a un puesto. Dicha situación desencadena que al momento de la búsqueda de empleo no recurren a la oferta de las competencias que adquirieron durante la carrera, incluso algunas de ellas pudieran ser certificadas oficialmente por el CONOCER, entidad del Gobierno Federal responsable, de promover, coordinar y consolidar en México un Sistema Nacional de Competencias de las Personas, sin embargo, los alumnos desconocen esta posibilidad. Dicha oportunidad del Modelo Académico del CONALEP debería ser la fortaleza de mayor impacto para que los egresados enfrenten al mercado laboral.

Alumnos y egresados en su mayoría identifican como acciones que el CONALEP emprende para que consigan trabajo, a la enseñanza, la cual califican como buena. Los pocos que identificaron acciones como la bolsa de trabajo las califican como pocas o deficientes. Por ende, el medio utilizado para búsqueda de empleo no contempla la utilización de la bolsa de trabajo de la escuela, y sí, a los amigos y familiares.

Para los estudiantes de sexto semestre la principal debilidad que sienten es ser del Conalep, pero los empresarios e instituciones no lo ven como debilidad. El caso de los egresados su principal debilidad sentida fue la falta de documentación, debido al retraso en la entrega de sus títulos y cédula profesional, y que sí bien, es un requisito importante en la búsqueda de empleo, los contratantes responden que no es tan importante el título, pues reconocen que es un trámite que a los alumnos les lleva tiempo, en consecuencia, toman en cuenta su certificado de estudios. Sin embargo, no se descarta que el plantel agilice los trámites de titulación, considerando que, por una parte, les dará mayor seguridad a los egresados para buscar un empleo, por otra, sería una garantía más para los empleadores.

Alumnos y egresados reflejan también inseguridad para presentarse al mercado laboral debido a que el equipo de cómputo con el que aprendieron no está actualizado. La carrera de Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital debe enfrentar el escenario de que los avances tecnológicos van más adelante que la vida actual, por ende la capacidad académica e infraestructura educativa es rebasada por la realidad laboral. Aunado a este torbellino tecnológico las posibilidades de un equipamiento continuo deben enfrentar la precariedad de los recursos económicos necesarios para lograrlo. Para enfrentarlo una buena alternativa es fomentar la gestión de donaciones de equipo y patrocinios de empresas, fundaciones e instituciones, para la actualización de aulas y talleres de los planteles. Al mismo tiempo no hay que olvidar que durante las prácticas profesionales pueden ser aprovechados los espacios de formación que las empresas brindan, pues es justo el mercado laboral regional y local quien deberá dictar las pautas de las necesidades productivas demandadas.

Los convenios firmados por el plantel son en su mayoría de prácticas profesionales, adicionado a que los alumnos que terminan sus prácticas raramente son contratados. En este caso, la recomendación inmediata sería que se consigan convenios para que la empresa o institución considere la bolsa de trabajo del Conalep, como fuente principal de contratación.

En este sentido, y a partir de los resultados obtenidos es muy importante que los alumnos del Conalep tengan su primer acercamiento con el mercado laboral antes de egresar, las prácticas profesionales deben formar parte fundamental para la construcción de la experiencia laboral. Por ello, debe ponerse especial atención a que las actividades que realicen sean acordes a su formación, y evitar que las funciones que desempeñen sean de carácter administrativo como ocurrió en algunos encuestados. Las becas de pasantía que ofrece la Secretaría de Educación Pública, pueden incentivar tanto a empresas como a alumnos en este trayecto.

Las empresas e instituciones entrevistadas desconocen el modelo académico actual del Colegio, de igual forma sus modificaciones y posibles beneficios. Cabe destacar que los entrevistados presentaron la inquietud de tener mayor comunicación y cercanía con el Colegio, concretamente una petición expresada fue: “que vinculación mandará más gente” y “sea más participativo con nosotros”.

Las empresas valoran en mayor medida el servicio y la disponibilidad en sus contrataciones, es decir, que otorgan importancia a la actitud propositiva e iniciativa de los candidatos. Dicho aspecto debe ser promovido intensamente entre los alumnos del Colegio.

Quedó constatado que las prácticas profesionales se convierten en la vía idónea para que las instituciones vean si los alumnos están preparados y son capaces, el reto de las mismas, radica en el desarrollo que puedan obtener los alumnos.

En opinión de las empresas, las acciones que el CONALEP emprende para darse a conocer y que se contraten a sus egresados son la promoción publicitaria, aspecto que debe seguir fortaleciéndose, no sólo a nivel empresarial, sino en toda la sociedad para que el impacto sea mayor.

Como una posible recomendación a las carreras que imparte el Colegio, las empresas pidieron que sean más diversas. Por último, esperarían que el egresado del CONALEP les fuera un apoyo responsable, profesionista y preparado.

La bolsa de trabajo del plantel Venustiano Carranza I no obtiene los resultados esperados, pues además de la poca utilización y difusión, debe enfrentar problemas de índole administrativa como el proceso de incorporación automática a la bolsa de trabajo de la generación saliente. Proceso que requiere un trabajo bastante complejo, pues los criterios para llamar o no a un joven resultan ambiguos, es decir, cómo evaluar el perfil del egresado para ver si corresponde o no a las exigencias de la empresa o institución, elección que debe hacerse entre aproximadamente 200 posibles candidatos de la generación reciente y la anterior. Además de la complejidad del proceso mencionado, existe a juicio del área encargada insuficiente personal, que incluso pueda mantener actualizado los datos del directorio, pues se habrá de entender que es un paso bastante laborioso.

Sí algo debe quedar claro de esta investigación, es la importancia trascendental de la Coordinación de Vinculación de cada plantel, en el proceso de obtención de empleo de los alumnos del Colegio. Por esta razón, como recomendaciones concernientes al Plantel, se propone la difusión de la bolsa de trabajo con carteles más notorios y en espacios más estratégicos. Además de actividades como cursos para elaboración de currículums y de preparación para las entrevistas de trabajo que se impartan continuamente, con la finalidad de que los alumnos noten la presencia de la bolsa de trabajo en el plantel.

Bajo la consideración, de que los egresados contemplan después de amigos y familiares utilizar el Internet para buscar alguna vacante, y a la par, aprovechar el auge del ciberespacio se sugiere la elaboración de una página *web* del plantel, que incluya información de cursos de actualización, del nuevo modelo académico, actividades recreativas y académicas, y por supuesto, la bolsa de trabajo por carrera. También se contemplaría el previo registro de los alumnos y egresados por vía electrónica, puesto que el número telefónico es mucho más cambiante que el correo electrónico.

Para optimizar este proceso sí se posee el soporte técnico necesario conviene que el propio Conalep asigne una cuenta de correo electrónico por alumno.

Además, por dicha vía electrónica se podría pedir a los estudiantes y egresados que actualicen sus datos continuamente, explicándoles que sería con el fin de monitorear el éxito y avances de la carrera dentro del sector productivo. Aún más, los estudiantes podrían apoyar al avisar cuando obtengan trabajo, las condiciones, el sector y el medio por el que obtuvieron empleo.

A la vez es conveniente que se den a conocer a alumnos, egresados y empresarios, las Normas Técnicas de Competencia Laboral que los alumnos pueden certificar ante la Secretaria de Trabajo. El conocimiento que se tenga de esta fortaleza de los egresados del CONALEP puede repercutir en dos sentidos, el primero, mayor seguridad del egresado al solicitar empleo; en el otro, una mejoría en la imagen y capacidad del egresado del CONALEP vista por el contratante.

También es conveniente ampliar el directorio de instituciones obteniendo convenios que ofrezcan vacantes, para que los alumnos consideren más atractivo la bolsa de trabajo. Para ello, hay que reforzar el conocimiento del Modelo Académico para que los egresados se reconozcan y los contratantes reconozcan como diferentes a los alumnos del CONALEP, debido a que ellos poseen competencias laborales. Es decir, sacar a la luz la fortaleza más importante de este subsistema.

Es en esta parte donde los Comités de Vinculación cobran un papel fundamental, sin preponderar el número de sesiones que se realicen, debe pensarse en el número de acuerdos realizados, aún más el número de cartas de intención cumplidas y la calidad de los convenios suscritos. En este caso, y con la experiencia de la sesión del Comité de Vinculación del Plantel Venustiano Carranza I, deberá fortalecer su presencia en las empresas aledañas, ahí tiene su mayor reto.

Como cierre general de esta investigación concluimos que se alcanzó el objetivo general de la tesis el cual fue: Caracterizar la relación que existe entre la inserción laboral de los egresados del CONALEP su formación profesional y los mecanismos de vinculación que implementa el Colegio.

# Anexos

## A. Síntesis Comparativa entre Modelos Académicos 97, 2003 y 2008.

	Modelo 97	Modelo 2003	Modelo 2008
<b>Formación genérica del Profesional Técnico:</b>	El título de Profesional Técnico se obtiene al acreditar los seis semestres del plan de estudios. El certificado de Bachillerato es optativo y se puede obtener al cursar y acreditar 6 asignaturas adicionales, una cada semestre.	Todos los egresados obtienen su título de Profesional Técnico Bachiller con valor de certificado de bachillerato al acreditar los seis semestres del plan de estudios.	Los egresados obtienen título de Profesional Técnico Bachiller o Profesional Técnico. Las carreras se cubren en seis semestres, permitiendo la elección de Profesional Técnico a partir del cuarto semestre. Se le otorga el reconocimiento para continuar sus estudios en el nivel superior. Formación Postécnica. Se incorporan módulos de especialidad o actualización para los egresados de la institución u homólogos.
<b>Acciones al Ingreso:</b>	Programa de Acciones Académicas Complementarias PAAC, remedial único que atiende la formación en español y en matemáticas.	Programas remediales diferenciados que atienden diversas problemáticas de acuerdo a los antecedentes académicos y actitudinales de los alumnos de nuevo ingreso.	Se instrumenta un primer semestre con dos módulos que son el enlace entre los estudios de secundaria y el bachillerato y otros que proporcionan las competencias para aprender a aprender a lo largo de la vida.
<b>Egreso:</b>	Se tiene sólo un egreso al completar los seis semestres de la carrera de profesional técnico	Se tienen dos egresos intermedios, como técnico auxiliar al completar el segundo semestre y como técnico básico al completar el cuarto semestre, y como profesional técnico bachiller cuando se completan los seis semestres de la carrera. Se reconocen formaciones alternas asociadas a los puestos de trabajo para cada una de las carreras. El alumno puede optar por evaluaciones intermedias con fines de certificación por competencias laborales.	La acreditación de tres módulos técnicos da derecho a un certificado de acreditación y reconocimiento de competencias ocupacionales de acuerdo a los trayectos técnicos cursados. Los trayectos posibilitan la incorporación de los egresados a las actividades productivas de la región. Los egresados desarrollan competencias técnicas con miras a la evaluación y certificación, al menos en una unidad de competencia de una norma técnica de competencia laboral del CONOCER
<b>Categoría de alumno.</b>	Una sola categoría de alumno: Alumno de tiempo completo.	Tres categorías de alumno: Alumno de tiempo completo. Alumno de tiempo parcial. Alumno provisorio	Un solo tipo de alumno: Alumno que puede tomar una carga máxima de 35 horas
<b>Tutorías:</b>	No existe	Se brinda asesoría grupal a todos los alumnos en cada uno de los seis semestres de la carrera para que adquieran las habilidades y destrezas para el autoaprendizaje. Se considera dentro de la currícula.	A aprender a aprender.  La incorporación de un primer semestre que inicia el desarrollo de las competencias necesarias para la autonomía en las decisiones y el aprendizaje a lo largo de la vida y transversalmente a lo

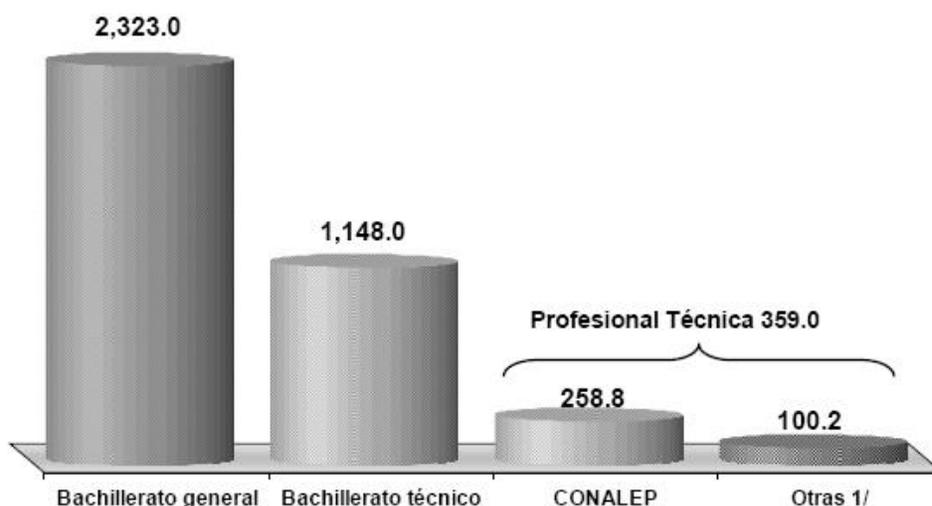
			largo de toda la currícula hasta llegar su desarrollo óptimo al término de la carrera. Programa de preceptorías para un acompañamiento en su proceso formativo durante su estancia en el Colegio.
<b>Programa Institucional de Plan de Vida:</b>	No existe bajo esta perspectiva, sólo se ofrece un curso de valores.	Se ofrece un módulo de valores y otro módulo de emprendedores.	Se incluye el módulo de Autogestión del Aprendizaje que, articulado con los otros módulos de primer semestre, permite una actitud más regulada hacia la toma de decisiones y la realización de un plan de vida.  Primer semestre, Emprendurismo y el programa de Preceptorías conforman un eje de apoyo para la guía y desarrollo de la autonomía del alumno, dentro y fuera de la escuela
<b>Formación de Emprendedores</b>	No existe de manera curricular, sólo se ofrecen cursos de capacitación en esta temática.	Se incorporan las competencias emprendedoras como un eje transversal formativo de los alumnos en todos los módulos de los planes de estudio de todas las carreras de PTB.	Se incluye un módulo de emprendurismo. Programa de incubadora de empresas.
<b>Diseño del plan de estudios:</b>	Módulos ocupacionales. Todos los módulos son del tipo específico y no se permite compartir módulos entre carreras, aún cuando éstas sean similares. Asignaturas básicas: Se sigue un programa tradicional de carácter memorístico.	Módulos autocontenidos de tres tipos: · Transversales · Específicos · Optativos Se pueden compartir módulos (transversales y optativos) entre carreras diferentes. Módulos integradores : Se sigue un programa de estudios basado en competencias contextualizadas que favorecen la comprensión y autoaprendizaje de los alumnos.	Núcleos de formación integrados en su totalidad por módulos: · Básica. Común a todas las carreras. · Profesional. Básica y en trayectos de especialidad. · Propedéutica. Extendida. Opcional. · Postécnica. Opcional Enfoque biopsicosocial del alumno, que entrelaza las competencias necesarias para el desarrollo sustentable en el ámbito académico, social y profesional.
<b>Sustentación del modelo.</b>	Modelo sustentado en la educación basada en competencias: Confiere destrezas prácticas al alumno para desempeñar actividades productivas.	Modelo sustentado en la educación basada en competencias contextualizadas: Confiere destrezas y habilidades teóricas y prácticas al alumno para desempeñar actividades productivas, y comprender su funcionamiento.  Diseño del currículum con enfoque en competencias contextualizadas, que se fundamentan en una concepción constructivista del aprendizaje.	Modelo sustentado en la educación basada en competencias. Enfoque por competencias, enfatizando en los módulos de formación básica y profesional. Flexibilidad en la formación profesional. Enfoque constructivista y desarrollo integral del individuo.

<b>Continuación</b>	<b>Modelo 97</b>	<b>Modelo 2003</b>	<b>Modelo 2008</b>
<b>Contexto psicopedagógico</b>	Contexto psicopedagógico : Se orienta hacia la formación en competencias. Se sustenta en tres principios: saber, saber hacer y saber ser.	Orientado hacia la formación en competencias contextualizadas, que busca lograr una formación científica, tecnológica y humanística que genere egresados creativos, innovadores, eficientes y competitivos. Se sustenta en cuatro principios: saber, saber hacer, saber ser y saber estar, con un enfoque psicopedagógico y una visión constructivista.	Orientado hacia la formación en competencias genéricas, disciplinares y profesionales, articuladas para una formación científica, humanística y para la vida. Se mantienen los cuatro principios que lo sustentan con un enfoque constructivista: saber, saber hacer, saber ser y saber estar.
<b>Seguimiento curricular:</b>	Diagnósticos esporádicos de los avances en la implantación del modelo.	Establecimiento de un proceso metodológico completo para conocer el grado de implantación de los nuevos planes y programas de estudio. Mecanismo de consulta permanente a la comunidad Conalep para actualizar, de manera continua y permanente, los diversos aspectos curriculares en la formación del Profesional Técnico Bachiller.	Se fortalece el sistema de seguimiento curricular.
<b>Evaluación:</b>	Evaluación estandarizada: Exámenes específicos realizados por una agencia externa. Evaluación colegiada: Construcción de un banco de reactivos para la evaluación colegiada de los módulos que conforman los planes de estudios de las carreras de la oferta educativa del Conalep.	Evaluación colegiada: Construcción de un banco de reactivos para la evaluación colegiada de los módulos que conforman los planes de estudios de las carreras de la oferta educativa del Conalep.	Evaluación: Evaluación formativa .lo largo del proceso de enseñanza aprendizaje, basado en el portafolio de evidencias.  Reportes sobre el avance de los estudiantes.  Sistematización del registro de las evaluaciones del alumno.  Sistema de evaluación colegiada
<b>Perfil deseable del prestador de servicios académico:</b>	Profesional con experiencia en su campo de trabajo y en la docencia.	Profesionista con título de licenciatura, y con experiencia en su campo profesional y la docencia.	Profesionista con título de licenciatura, formado bajo un enfoque biopsicosocial. Aptitudes para la realización de actividades de preceptorías. Enfoque de competencias. Metodologías constructivista Habilidad en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación

## B. Estadísticas Básicas del Sistema Educativo Nacional para el CONALEP

COBERTURA,<sup>181</sup>

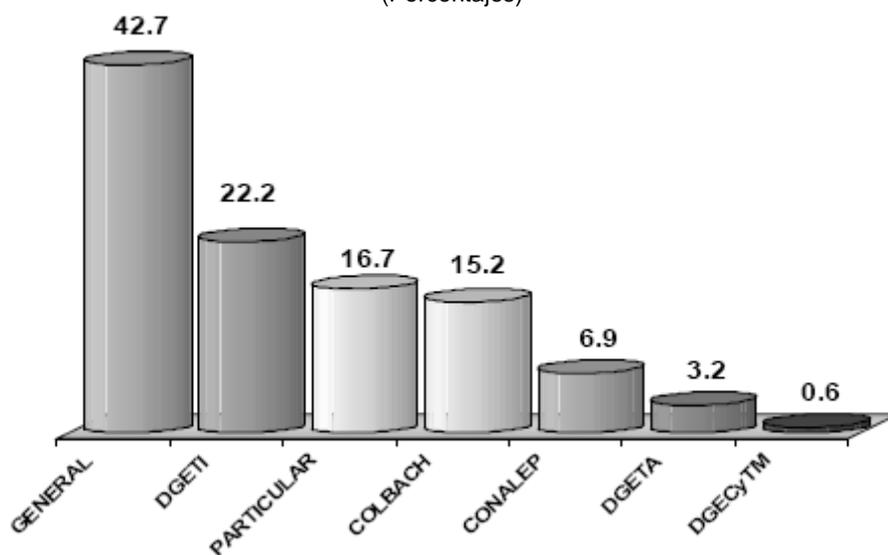
COBERTURA EN LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR POR MODALIDAD EDUCATIVA,  
CICLO ESCOLAR 2007-2008  
(Miles de Personas)



FUENTE: Secretaría de Educación Pública, Estadísticas Básicas del SEN, ciclo escolar 2007-2008  
1/ Incluye CET, DGCyTM, DGETI, DGTA, INBA, SDN e IMSS

ÍNDICE DE ABSORCIÓN

ÍNDICE DE ABSORCIÓN POR SUBSISTEMAS DEL NIVEL MEDIO SUPERIOR,  
CICLO ESCOLAR 2007-2008  
(Porcentajes)



FUENTE: Secretaría de Educación Pública, Estadísticas Básicas del SEN, Índice de Absorción, ciclo escolar

<sup>181</sup> De acuerdo con la SEP, la cobertura se define como: “la proporción de la matrícula total de un nivel educativo determinado, respecto a la población en edad oficial de cursar el nivel.”

## REPROBACIÓN

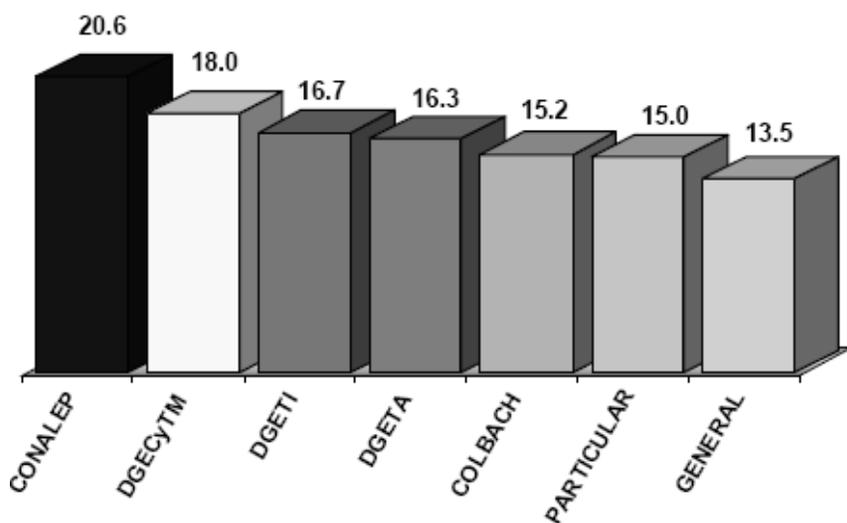
La SEP define a la reprobación como el porcentaje de alumnos reprobados de un nivel educativo determinado respecto a los alumnos inscritos al final del ciclo escolar del nivel educativo.

En el ciclo escolar 2006-2007, el indicador de reprobación del CONALEP fue de 35.9%, lo que significó que de cada 100 alumnos 36 reprobaron al menos una materia.

Al comparar ese resultado con el ciclo anterior, se determinó que la reprobación de alumnos fue mayor en 1.5%, y respecto del ciclo 2001-2002 se registró un incremento de 7.0%.<sup>182</sup>

## INDICE DE DESERCIÓN<sup>183</sup>

ÍNDICE DE DESERCIÓN POR SUBSISTEMAS DEL NIVEL MEDIO SUPERIOR,  
CICLO ESCOLAR 2006-2007  
(Porcentajes)

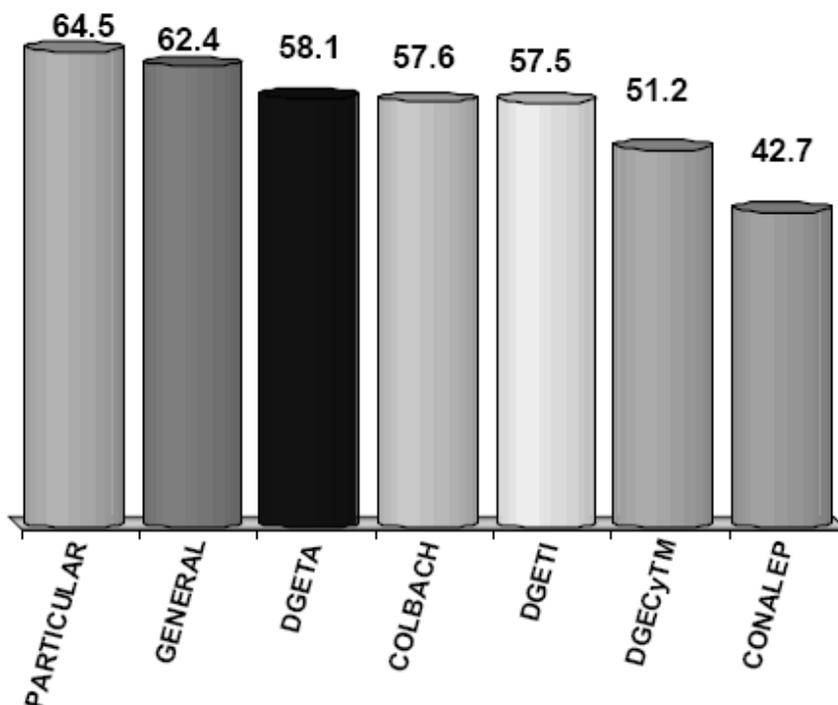


FUENTE: Secretaría de Educación Pública. Estadísticas Básicas del SEN, Índice de DeserCIÓN de los Subsistemas de Educación Media Superior, ciclo escolar 2006-2007.

<sup>182</sup> Secretaría de Educación Pública e Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), **Sistema de Indicadores Educativos de los Estados Unidos Mexicanos**, Conjunto básico para el ciclo escolar 2004-2005, México, 2006,

<sup>183</sup> De acuerdo con la SEP, la deserción se define como el porcentaje de alumnos que abandonan la escuela de un nivel educativo, respecto a la matrícula de inicio de cursos del mismo nivel.

ÍNDICE DE EFICIENCIA TERMINAL POR SUBSISTEMAS DEL NIVEL MEDIO SUPERIOR,  
GENERACIÓN 2004-2007  
(Porcentajes)



FUENTE: Secretaría de Educación Pública. Estadísticas Básicas del SEN, Índice de Eficiencia Terminal de los Subsistemas de Educación Media Superior, ciclo escolar 2006-2007 y Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.

COSTO POR ALUMNO ATENDIDO EN EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR  
RELACIONADO CON LOS INDICADORES DE REPROBACIÓN,  
DESERCIÓN Y EFICIENCIA TERMINAL, 2007

Modalidad	Costo por Alumno Atendido (Miles de pesos)	Reprobación (%)	Deserción (%)	Eficiencia terminal (%)
CONALEP	14.0	35.9	20.6	42.7
DGETI	18.5	39.1	16.7	57.5
DGECyTM	32.0	41.9	18.0	51.2
DGETA	33.8	30.7	16.3	58.1

FUENTE: Secretaría de Educación Pública, Estadísticas Básicas del SEN y Costo por Alumno de DGETA, DGETI y DGECyTM; y Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, Índice de Eficiencia Terminal y Costo por Alumno del Sistema CONALEP, 2007.

<sup>184</sup> La SEP define a la eficiencia terminal como el porcentaje de alumnos que concluyen oportunamente un nivel educativo de acuerdo al número de años programados, este indicador refleja la eficiencia del sistema educativo y demuestra los estragos de la reprobación y deserción (rendimiento escolar).

## C. Perfil del Egresado del Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital

### Perfil Del Egresado

El egresado de la carrera de Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital, será capaz de:

- Incorporar los conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos a su acervo académico, social y laboral, que le permitan comprender los procesos en los que está involucrado para transformarlos, resolver problemas y ejercer la toma de decisiones con una actitud crítica, propositiva, constructiva e innovadora.

- Diagnosticar el funcionamiento de equipo de cómputo y sistemas de control digital, considerando los fundamentos de matemáticas (álgebra, geometría y trigonometría) y física (termodinámica, electricidad y magnetismo), utilizando equipos de medición y prueba de acuerdo a las necesidades requeridas, de conformidad con la norma ISO-9000.

- Operar el equipo de cómputo, aplicando los conocimientos de matemáticas (álgebra booleana, probabilidad y estadística) y física (termodinámica, estática, dinámica, electricidad y magnetismo), de acuerdo a los usos, características y necesidades requeridas, observando las normas de higiene y seguridad; para el óptimo funcionamiento de los equipos.

- Operar sistemas de control digital, aplicando los conocimientos de matemáticas (álgebra) y física (termodinámica, estática, dinámica, electricidad y magnetismo), de acuerdo con las características, usos y necesidades requeridas del proceso a controlar, observando las normas de higiene y seguridad; para el óptimo control de un sistema de producción.

- Instalar y configurar redes de datos, de acuerdo con las topologías y protocolos de comunicación usados, aplicando los conocimientos de matemáticas (álgebra booleana, geometría y trigonometría), física (tecnología de los materiales, termodinámica, estática, dinámica, electricidad y magnetismo) y química (elementos y compuestos, tabla periódica, estequiometría y reacciones químicas), observando las normas de higiene y seguridad; para aprovechar al máximo las prestaciones y recursos del sistema.

- Instalar y configurar equipos de cómputo y sistemas de control digital, aplicando los conocimientos de matemáticas (álgebra, geometría y trigonometría), física (tecnología de los materiales, termodinámica, estática, dinámica, electricidad y magnetismo) y química (elementos y compuestos, tabla periódica, estequiometría y reacciones químicas), de acuerdo a las especificaciones del fabricante, necesidades requeridas y ambiente de trabajo, observando las normas de higiene y seguridad; para su óptimo uso.

- Realizar programas de mantenimiento predictivo y preventivo, aplicando los conocimientos de matemáticas (álgebra, probabilidad y estadística), física (tecnología de los materiales, termodinámica, estática, dinámica, electricidad y magnetismo) y química (elementos y compuestos, tabla periódica, estequiometría y reacciones químicas), de acuerdo a las especificaciones del fabricante y necesidades de producción utilizando herramientas estadísticas; para una correcta implementación de la frecuencia de los mismos.

- Ejecutar el mantenimiento preventivo y correctivo de equipo de cómputo y sistemas de control digital, aplicando los conocimientos de matemáticas (álgebra, probabilidad y estadística), física (tecnología de los materiales, termodinámica, estática, dinámica, electricidad y magnetismo) y química (elementos y compuestos, tabla periódica, estequiometría y reacciones químicas) y las normas de los sistemas de calidad ISO-9000 e ISO-14000 correspondientes; para mantenerlo en condiciones óptimas de funcionamiento.

- Participar activamente en la solución de problemas, haciendo uso de los avances tecnológicos, con creatividad, imaginación y liderazgo.
- Desarrollar su trabajo con eficiencia, eficacia y calidad, ostentando una actitud propositiva para el trabajo en equipo y la mejora continua, con amplio espíritu de colaboración.
- Desempeñar sus labores profesionales con responsabilidad, compromiso, respeto y cooperación, ostentando un amplio acervo cultural y sentido democrático, que le permiten establecer juicios imparciales y equitativos.
- Tomar conciencia que todo desempeño productivo impacta en el ambiente para asumir la responsabilidad de su preservación, de acuerdo con las legislaciones nacionales e internacionales.
- Expresar sus ideas, pensamientos y opiniones de forma oral y escrita, habilitándolo para interrelacionarse con el mundo que le rodea de manera individual, laboral, familiar y social, a través de la comprensión, análisis y síntesis de la lectura, manejo de la lengua materna y extranjera, que le permitan interpretar y redactar textos utilizando la tecnología de la comunicación.
- Mantener una actitud favorable hacia el cambio, y de comprensión a la diversidad universal, como resultado del proceso histórico-social, mediante la incorporación del conocimiento del hombre en la dimensión universal, nacional y regional.
- Resolver problemas que involucren el razonamiento lógico matemático y de abstracción, representando cuantitativamente su realidad, mediante los símbolos que identifican el lenguaje matemático y los procedimientos propios de la disciplina.
- Comprender los fenómenos naturales, abordando su estudio con un método sistemático propio de las disciplinas científicas, consciente de su responsabilidad en el equilibrio del ambiente.
- Convivir en armonía, mediante la comprensión y reflexión de la diversidad de fenómenos humanos y aspectos morales del hombre, asumiendo una responsabilidad personal que fortalezca su calidad humana.
- Atender necesidades laborales de la región, aplicando las competencias específicas de formación.
- Generar proyectos de trabajo que le permitan desarrollarse de manera individual.
- Incorporarse a niveles educativos superiores y favorecer la educación a lo largo de la vida, mediante una formación científica, humanística, social y tecnológica.

**D. Instrumentos.**



**Universidad Nacional Autónoma de México  
Escuela Nacional de Trabajo Social.  
Maestría en Trabajo Social.**

**Cuestionario Alumnos 6º.Semestre**

**Objetivo:** La respuesta a las siguientes preguntas será fuente de información para una investigación sobre el proceso educativo en el CONALEP y las posibilidades de inserción al mercado laboral de sus egresados. Mucho le agradeceremos su participación.

**Instrucciones:** ESCUCHA CUIDADOSAMENTE Y CONTESTA CUANDO SEA NECESARIO O ELIGE LA OPCIÓN QUE CONTenga LAS RESPUESTA ADECUADA. (Duración aproximada 20 minutos)

**I. Datos Generales**

Carrera: \_\_\_\_\_ Semestre \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo:



Femenino

Masculino

Colonia y Delegación donde vives: \_\_\_\_\_

Estado civil:

Soltero

Casado

Unión Libre

<b>Nivel de escolaridad de los padres.</b>	<b>Padre</b>	<b>Madre</b>
Sin escolaridad.		
Primaria		
Secundaria o secundaria técnica.		
Preparatoria o Bachillerato.		
Normal básica o superior.		
Licenciatura		
Posgrado.		
No sabe.		

<b>Trabajan tus padres:</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>Lugar</b>	<b>Ocupación</b>
Papá				
Mamá				

## II. Datos Curriculares.

1. Secundaria de procedencia:

---

2. Elegiste la carrera por:	Sí	No
Vocación		
Buenas expectativas profesionales		
Sugerencias de amigos		
Me asignaron esta opción		
Otra ¿Cuál?		

2. ¿Disfruta de alguna beca por parte del Coelgio? Sí  No

3. ¿Piensas obtener tu título ?  Sí  No  4. Tú promedio actual es: \_\_\_\_\_

## III. Empleo.

1. Durante tus estudios dentro CONALEP tú:	Sí.	No.
Buscaste empleo		
Obtuviste empleo.		
Decidiste dedicarte tiempo completo a estudiar.		
No buscaste empleo por razones personales.		

2. ¿Trabajas actualmente?

Sí  No  (Pasa a la pregunta 9 )

3. ¿Cuál es el nombre del puesto en el que te desempeñas? \_\_\_\_\_

4. ¿En dónde trabajas? \_\_\_\_\_

5. ¿Tienes contrato?

Sí  No

6. ¿Cuáles son las funciones que realizas?

---

7. ¿Cuánto tiempo tardaste en conseguir tu empleo?

---

8. ¿Cómo conseguiste tú empleo?

---

9. ¿Cuáles son los medios que utilizas en la búsqueda de empleo? :

<b>Medio utilizado</b>	
Amigos y familiares	
Anuncios de periódicos	
Bolsa de trabajo del Colegio	
Relaciones que se hacen en las prácticas profesionales	
Autoempleo o negocio propio	
Otro. ¿Cuál?	

10. ¿Conoces la bolsa de trabajo del Plantel ?:

Sí  No

11. ¿Sabes cómo funciona la Bolsa de Trabajo del plantel ?

Sí  Explica \_\_\_\_\_  
No  \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

12. ¿Dónde realizas tus prácticas profesionales y qué actividades llevas a cabo?

---

---

---

13. Piensas que la formación profesional que obtienes en el CONALEP es acorde a las necesidades del mercado laboral actual.

Sí  Por qué \_\_\_\_\_  
No  \_\_\_\_\_

14. De acuerdo a tu experiencia en las prácticas profesionales responde:

	Sí	No
El CONALEP te contacto con la empresa donde las realizaste.		
Estableciste contacto de manera independiente con la empresa donde las realizaste.		
El CONALEP ofrecía varias opciones para que pudieras elegir		
Existen varias empresas en donde pudieras realizar tus prácticas acordes a tu carrera.		
La empresa conocía las carreras del CONALEP.		
La empresa tenía contratados a técnicos egresados del CONALEP		
Había más alumnos del CONALEP realizando sus prácticas.		
El CONALEP realiza un seguimiento del proceso.		
Observaste que existe demanda para tu carrera.		
Observaste correspondencia entre tu carrera y los requerimientos del mercado laboral		
Aplicaste conocimientos, habilidades y capacidades que aprendiste en tu carrera		
Recibiste algún tipo de capacitación.		
Volverías a realizar tus prácticas en el mismo lugar.		
Después de hacer prácticas en la empresa permaneciste ahí; fuiste contratado		

15. De los siguientes requisitos elige el nivel de importancia que crees que tengan para obtener empleo:

Requisito	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Título otorgado por el CONALEP.				
Pasar la entrevista favorablemente.				
Ofrecer las competencias laborales necesarias para el puesto.				
Aprobar los exámenes.				
Experiencia en el puesto				
Conocer a alguien que trabaje en el mismo lugar				
Lograr simpatía frente al contratante				

16. ¿Obtuviste alguna certificación en tu trayecto por el CONALEP?

Sí  Cuál \_\_\_\_\_

No  \_\_\_\_\_

17. En qué medida consideras que adquiriste las siguientes habilidades y capacidades durante tu formación en el CONALEP:

Habilidades y capacidades	Mucho	Regular	Poco	Nada	No sabe
Habilidades para encontrar y solucionar problemas					
Habilidades para el manejo de maquinaria, equipo e instrumentos					
Habilidades para hacer adaptaciones a las tareas que ejecuta					
Habilidades numéricas					
Habilidad para la comunicación oral					
Habilidades para usar la información en su trabajo cotidiano					
Habilidades para buscar información					
Habilidades en el uso de computadora e Internet					
Habilidades para aprender nuevas funciones, tareas, rutinas, etc.					
Habilidades para responder a los requerimientos concretos de su jefe inmediato					
Capacidad para desempeñar tareas diversas					
Habilidad para la comunicación escrita / gráfica					
Habilidad para comprender o interpretar información técnica en alguna lengua extranjera					
Capacidad para aplicar competencias específicas de acuerdo a las necesidades productivas de su región.					
Capacidad para impulsar proyectos propios para su realización profesional.					

18. Qué tanto aplicas los conocimientos y habilidades que adquieres en la carrera en tu trabajo o práctica profesional

	Mucho
	En buena medida
	Algo
	Poco
	Nada

19. Volverías a estudiar en el CONALEP?

Sí

No

20. ¿Volverías a estudiar la misma carrera?

Sí

No

**INSTRUCCIONES: DE LA FORMA MÁS ESPONTÁNEA POSIBLE EN UNA PALABRA COMPLETA LAS SIGUIENTES FRASES:**

Lo mejor que puedo ofrecer en el trabajo es mí \_\_\_\_\_

De inmediato me contratarían en un trabajo si tengo \_\_\_\_\_

No me contratarían en un trabajo por \_\_\_\_\_

Los conocimientos y competencias que obtengo en el CONALEP para obtener un trabajo son

\_\_\_\_\_

Las prácticas profesionales me sirven para \_\_\_\_\_

Me hubiera gustado que las prácticas profesionales hubieran \_\_\_\_\_

La relación que el CONALEP tiene con el sector productivo para que yo obtenga un empleo es

\_\_\_\_\_

La mayor debilidad que los egresados del CONALEP tienen es \_\_\_\_\_

La principal fortaleza que los egresados del CONALEP tienen es \_\_\_\_\_

Las acciones que el CONALEP emprende para que cuando egrese consiga trabajo son \_\_\_\_\_

La participación del CONALEP para que yo pueda obtener un empleo es \_\_\_\_\_

Me gustaría que al egresar del CONALEP yo \_\_\_\_\_

**MUCHAS GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN**



**Universidad Nacional Autónoma de México  
Escuela Nacional de Trabajo Social.  
Maestría en Trabajo Social.**

**Cuestionario Egresados**

**Objetivo:** La respuesta a las siguientes preguntas será fuente de información para una investigación sobre el proceso educativo en el CONALEP y las posibilidades de inserción al mercado laboral de sus egresados. Mucho le agradeceremos su participación.

**Instrucciones:** ESCUCHA CUIDADOSAMENTE Y CONTESTA CUANDO SEA NECESARIO O ELIGE LA OPCIÓN QUE CONTenga LA RESPUESTA ADECUADA. (Duración aproximada 20 minutos)

**I. Datos Generales**

Plantel: \_\_\_\_\_ Carrera \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo:  Femenino  Masculino

Colonia y Delegación donde vives: \_\_\_\_\_

Estado civil:  Soltero  Casado  Unión Libre

Nivel de escolaridad de los padres.	Padre	Madre
Sin escolaridad.		
Primaria		
Secundaria o secundaria técnica.		
Preparatoria o Bachillerato.		
Normal básica o superior.		
Licenciatura		
Posgrado.		
No sabe.		

Trabajan tus padres:	No	Sí	Lugar	Ocupación
Papá				
Mamá				

## II. Datos Curriculares.

1. Elegiste la carrera por:	Sí	No
Vocación		
Buenas expectativas profesionales		
Sugerencias de amigos		
Me asignaron esta opción		
Otra ¿Cuál?		

2. ¿Disfrutó de alguna beca por parte del Coelgio?      Sí       No

3. ¿Obtuviste tu título?      Sí       No       4. Tú promedio final fue: \_\_\_\_

## III. Empleo.

1. Después de egresar del CONALEP tú:	Sí.	No.
Buscaste empleo		
Decidiste estudiar.		
No buscaste empleo por razones personales.		

2. ¿Trabajas actualmente?

Sí       No  (Pasa a la pregunta 9 )

3. ¿Cuál es el nombre del puesto en el que te desempeñas?

\_\_\_\_\_

4. ¿En dónde trabajas? \_\_\_\_\_

5. ¿Tienes contrato?

Sí       No

6. ¿Cuáles son las funciones que realizas?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7. ¿Cuánto tiempo tardaste en conseguir tu empleo?

\_\_\_\_\_

8. ¿Cómo conseguiste tú empleo?

\_\_\_\_\_

9. ¿Cuáles son los medios que utilizas en la búsqueda de empleo? :

Medio utilizado	
Amigos y familiares	
Anuncios de periódicos	
Bolsa de trabajo del Colegio	
Relaciones que se hacen en las prácticas profesionales	
Autoempleo o negocio propio	
Otro. ¿Cuál?	

10. ¿Conoces la bolsa de trabajo del Colegio?:

Sí  No

11. ¿Sabes cómo funciona la Bolsa de Trabajo y qué es lo que ofrece?

Sí  Explica \_\_\_\_\_

No  \_\_\_\_\_

12. ¿Estuviste en contacto con alguna empresa mientras estudiabas?

Sí  ¿Cómo fue? \_\_\_\_\_

No  \_\_\_\_\_

13. ¿Dónde realizaste tus prácticas profesionales y qué era lo que hacías?

---

---

---

14. Piensas que la formación profesional que obtuviste es acorde a las necesidades del mercado laboral actual.

Sí  Por qué \_\_\_\_\_

No  \_\_\_\_\_

15. De acuerdo a tu experiencia en las prácticas profesionales responde:

	Sí	No
El CONALEP te contacto con la empresa donde las realizaste.		
Estableciste contacto de manera independiente con la empresa donde las realizaste.		
El CONALEP ofrecía varias opciones para que pudieras elegir		
Existen varias empresas en donde pudieras realizar tus prácticas acordes a tu carrera.		
La empresa conocía las carreras del CONALEP.		
La empresa tenía contratados a técnicos egresados del CONALEP		
Había más alumnos del CONALEP realizando sus prácticas.		
El CONALEP realiza un seguimiento del proceso.		
Observaste que existe demanda para tu carrera.		
Observaste correspondencia entre tu carrera y los requerimientos del mercado laboral		
Aplicaste conocimientos, habilidades y capacidades que aprendiste en tu carrera		
Recibiste algún tipo de capacitación.		
Volverías a realizar tus prácticas en el mismo lugar.		
Después de hacer prácticas en la empresa permaneciste ahí; fuiste contratado		

16. De los siguientes requisitos elige el nivel de importancia que crees que tengan para obtener empleo:

Requisito	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Título otorgado por el CONALEP.				
Pasar la entrevista favorablemente.				
Ofrecer las competencias laborales necesarias para el puesto.				
Aprobar los exámenes.				
Experiencia en el puesto				
Conocer a alguien que trabaje en el mismo lugar				
Lograr simpatía frente al contratante				

17. ¿Obtuviste alguna certificación en tu trayecto por el CONALEP?

Sí  Cuál \_\_\_\_\_

No  \_\_\_\_\_

18. En qué medida consideras que adquiriste las siguientes habilidades y capacidades durante tu formación en el CONALEP:

Habilidades y capacidades	Mucho	Regular	Poco	Nada	No sabe
Habilidades para encontrar y solucionar problemas					
Habilidades para el manejo de maquinaria, equipo e instrumentos					
Habilidades para hacer adaptaciones a las tareas que ejecuta					
Habilidades numéricas					
Habilidad para la comunicación oral					
Habilidades para usar la información en su trabajo cotidiano					
Habilidades para buscar información					
Habilidades en el uso de computadora e Internet					
Habilidades para aprender nuevas funciones, tareas, rutinas, etc.					
Habilidades para responder a los requerimientos concretos de su jefe inmediato					
Capacidad para desempeñar tareas diversas					
Habilidad para la comunicación escrita / gráfica					
Habilidad para comprender o interpretar información técnica en alguna lengua extranjera					
Capacidad para aplicar competencias específicas de acuerdo a las necesidades productivas de su región.					
Capacidad para impulsar proyectos propios para su realización profesional.					

19. Qué tanto aplica (o) los conocimientos y habilidades que adquirió en la carrera que curso CONALEP en su trabajo o práctica profesional

	Mucho
	En gran medida
	Algo
	Poco
	Nada

20. Volverías a estudiar en el CONALEP?

Sí

No

21. ¿Volverías a estudiar la misma carrera?

Sí

No

**INSTRUCCIONES: DE LA FORMA MÁS ESPONTÁNEA POSIBLE EN UNA PALABRA COMPLETA LAS SIGUIENTES FRASES:**

Lo mejor que puedo ofrecer en el trabajo es mí \_\_\_\_\_

De inmediato me contratarían en un trabajo si tengo \_\_\_\_\_

No me contratarían en un trabajo por \_\_\_\_\_

Los conocimientos, habilidades, capacidades y competencias que obtuve en el CONALEP para obtener un trabajo son \_\_\_\_\_

Las prácticas profesionales me sirvieron para \_\_\_\_\_

Me hubiera gustado que las prácticas profesionales hubieran \_\_\_\_\_

La relación que el CONALEP tiene con el sector productivo para que yo obtenga un empleo es \_\_\_\_\_

La mayor debilidad que los egresados del CONALEP tienen es \_\_\_\_\_

La principal fortaleza que los egresados del CONALEP tienen es \_\_\_\_\_

Las acciones que el CONALEP emprende para que cuando egrese consiga trabajo son \_\_\_\_\_

La participación del CONALEP para que yo pueda obtener un empleo es \_\_\_\_\_

Me gustaría que al egresar del CONALEP yo \_\_\_\_\_

**MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN**



**Universidad Nacional Autónoma de México**  
**Escuela Nacional de Trabajo Social.**  
**Maestría en Trabajo Social.**

**Cuestionario Empresas e Instituciones.**

**Objetivo:** La respuesta a las siguientes preguntas será fuente de información para una investigación sobre el proceso educativo en el CONALEP y las posibilidades de inserción al mercado laboral de sus egresados. Mucho le agradeceremos su participación.

**Instrucciones:** ESCUCHE CUIDADOSAMENTE Y CONTESTE CUANDO SEA NECESARIO O ELIJA LA OPCIÓN QUE CONTenga LAS RESPUESTA ADECUADA. (Duración aproximada 20 minutos)

**I. Datos Generales**

Nombre de la empresa:

\_\_\_\_\_

Sector Económico: \_\_\_\_\_

Pública

Privada

Área o Departamento de la que se encarga:

\_\_\_\_\_

Cargo y Grado

Académico \_\_\_\_\_

¿Conocen las carreras y a los profesionales técnicos del CONALEP?

Sí

No

¿Tiene Convenio con CONALEP? :

SI

NO

En qué consiste el convenio:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## II. Empleo.

1. ¿Qué vías utilizan para contactarse con la oferta de mano de obra juvenil disponible? :

Medio utilizado	
Recomendaciones de terceros	
Anuncios de periódicos	
Contactos con establecimientos	
Relaciones que se hacen en las prácticas profesionales	
Subcontrataciones	
Anuncios dentro de la empresa	
Contactos con bolsas de trabajo	
Otro ¿Cuál?	

2. ¿Tienen contratados a egresados del Colegio?

Sí  No  (Pase a la pregunta No. 5 )

3. ¿En qué áreas se desempeñan?

---

4. ¿Cómo consideran su desempeño?

---

5. ¿Conocen la bolsa de trabajo del CONALEP?:

Sí  No

6. ¿Han utilizado la bolsa de trabajo del CONALEP cuando tienen una vacante?:

Sí  No

7. ¿Saben cómo funciona y qué es lo que ofrece?

Sí  Explica \_\_\_\_\_

No  \_\_\_\_\_

8. ¿Han mantenido contacto con alguien del CONALEP?

Sí  ¿Cómo? \_\_\_\_\_

No  \_\_\_\_\_

9. ¿Ha participado en alguna reunión del Comité de Vinculación del Colegio?

Sí  ¿Qué ha logrado? \_\_\_\_\_

No  \_\_\_\_\_

10. ¿Ha recibido información promocional de las carreras del CONALEP (MEC)?

Sí  ¿De qué tipo? \_\_\_\_\_

No  \_\_\_\_\_

11. ¿Sabe en qué consiste el Modelo Académico actual del Colegio?

Sí  ¿Podría mencionar algún beneficio? \_\_\_\_\_

No  \_\_\_\_\_

12. ¿Han recibido alumnos del CONALEP para realizar sus prácticas profesionales?

Sí  No  (Pase a la pregunta No. 14)

13. De acuerdo a su experiencia en las prácticas profesionales responda:

	Sí	No
El CONALEP le contacto para que recibieran a los alumnos.		
Estableció contacto de manera independiente con el CONALEP para solicitar a practicantes		
El CONALEP ofrecía varios alumnos para que pudiera elegir quienes eran indicados		
La empresa conocía las carreras del CONALEP.		
La empresa tenía contratados a técnicos egresados del CONALEP.		
Había más alumnos del CONALEP realizando sus prácticas.		
El CONALEP realiza un seguimiento del proceso.		
Existe demanda para las carreras técnicas.		
Observo correspondencia entre la formación de los alumnos y los requerimientos del mercado laboral		
Los alumnos aplicaron conocimientos, habilidades y capacidades que previamente adquirieron		
Se les brindo algún tipo de capacitación dentro de la empresa		
Volverían a aceptar practicantes del CONALEP.		
Al terminar los alumnos sus prácticas la empresa los contrato		

14. En qué medida toman en cuenta los siguientes requisitos para contratar a un joven:

Requisito	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Título otorgado por el CONALEP.				
Formación Profesional adquirida en el CONALEP.				
Certificaciones Laborales				
Pasar la entrevista favorablemente.				
Ofrecer las competencias laborales necesarias para el puesto.				
Resultados test psicológicos.				
Experiencia en el puesto				
Recomendaciones de terceros				
Actitud, disposición para el trabajo.				
Presentación Personal.				
Lograr simpatía frente al aspirante.				

15. ¿En qué consiste el proceso de selección y reclutamiento de su personal?

---



---



---

16. ¿Evalúan las competencias laborales de los aspirantes?

Sí  ¿Cómo? \_\_\_\_\_

No  \_\_\_\_\_

17. Piensa que la formación profesional que brinda el CONALEP a sus alumnos es acorde a las necesidades del mercado de trabajo actual.

Sí  Por qué \_\_\_\_\_

No  \_\_\_\_\_

18. ¿Si pudiera sugerir alguna actualización en cuanto a formación de los egresados del CONALEP en MECC cuál sería?

---



---



---

19. En qué medida valoras las siguientes habilidades y capacidades para la contratación de un joven:

Habilidades y capacidades	Mucho	Reg	Poco	Nada
Habilidades para encontrar y solucionar problemas				
Habilidades para el manejo de maquinaria, equipo e instrumentos				
Habilidades para hacer adaptaciones a las tareas que ejecuta				
Habilidades numéricas				
Habilidad para la comunicación oral				
Habilidades para usar la información en su trabajo cotidiano				
Habilidades para buscar información				
Habilidades en el uso de computadora e Internet				
Habilidades para aprender nuevas funciones, tareas, rutinas, etc.				
Habilidades para responder a los requerimientos concretos de su jefe inmediato				
Capacidad para desempeñar tareas diversas				
Habilidad para la comunicación escrita / gráfica				
Habilidad para comprender o interpretar información técnica en alguna lengua extranjera				
Capacidad para aplicar competencias específicas de acuerdo a las necesidades productivas de su región.				
Capacidad para impulsar proyectos propios para su realización profesional.				

**INSTRUCCIONES: DE LA FORMA MÁS ESPONTÁNEA POSIBLE COMPLETA LAS SIGUIENTES FRASES EN UNA PALABRA.**

Lo mejor que alguien puede ofrecer en el trabajo es su \_\_\_\_\_

Yo de inmediato contrataría a un joven que...\_\_\_\_\_

Yo nunca contrataría a un joven que... \_\_\_\_\_

Cuando una empresa contrata a un joven espera...\_\_\_\_\_

Los conocimientos, habilidades, capacidades y competencias que ofrecen los egresados del CONALEP son \_\_\_\_\_

Las prácticas profesionales me sirvieron para darme cuenta que los alumnos del CONALEP son \_\_\_\_\_

Me hubiera gustado que en las prácticas profesionales los alumnos del CONALEP hubieran \_\_\_\_\_

Las acciones que el CONALEP emprende para que contrate a sus egresados son \_\_\_\_\_

Me gustaría que el CONALEP \_\_\_\_\_

Me gustaría que los egresados del CONALEP fueran \_\_\_\_\_

Me gustaría que las carreras del CONALEP fueran \_\_\_\_\_

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.**



**Universidad Nacional Autónoma de México  
Escuela Nacional de Trabajo Social.  
Maestría en Trabajo Social.**

**Cuestionario Funcionarios CONALEP**

**Objetivo:** La respuesta a las siguientes preguntas será fuente de información para una investigación sobre el proceso educativo en el CONALEP y las posibilidades de inserción al mercado laboral de sus egresados. Mucho le agradeceremos su participación.

**Instrucciones:** ESCUCHE CUIDADOSAMENTE Y CONTESTE CUANDO SEA NECESARIO O ELIJA LA OPCIÓN QUE CONTenga LAS RESPUESTA ADECUADA. (Duración aproximada 20 minutos)

**I. Datos Generales**

Área o Departamento a la que pertenece: \_\_\_\_\_

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

Antigüedad: \_\_\_\_\_

**II. CONALEP**

1. ¿Conoce algún un seguimiento a los egresados que permita identificar su inserción laboral?

Sí  No

2. ¿Qué vías utilizan para promocionar a los profesionales técnicos que egresan del CONALEP?

---

---

3. ¿Cuáles serían los mecanismos de vinculación que tiene el plantel con el sector productivo para lograr la inserción laboral de los egresados del Colegio?.

---

---

---

4. ¿Cómo funcionan los Comités de Vinculación?

---

---

---

5. ¿Quiénes integran actualmente el Comité de Vinculación del Plantel?

---

---

---

6. ¿Qué acciones se han llevado a cabo como resultado de los Comités de Vinculación?

---

---

---

7. ¿Conoce alguna modificación a las materias de la carrera de MECC resultado de la influencia del sector productivo?

Sí  ¿Cuál y cuándo? \_\_\_\_\_

No  \_\_\_\_\_

7. ¿Tienen algún convenio con alguna empresa que involucre la carrera de MECC?

Sí  ¿En qué consiste? \_\_\_\_\_

No  \_\_\_\_\_

---

8. ¿Alguna empresa ha donado algún tipo de equipamiento, materiales, o capacitación para el plantel en apoyo a la carrera de MECC?

Sí  ¿Qué y cuándo? \_\_\_\_\_

No  \_\_\_\_\_

---

9. ¿Alguna empresa ha donado algún tipo de equipamiento, materiales, o capacitación para el plantel en apoyo a la carrera de MECC?

Sí

No

10. ¿Cómo funciona la bolsa de trabajo del plantel?

---



---



---

11. ¿Han enviado a alumnos del CONALEP para realizar sus prácticas profesionales a empresas?

Sí  No

<b>7. Durante las prácticas profesionales el CONALEP:</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
Establece contacto para que reciban a los alumnos en las empresas.		
Da a conocer previamente a las empresas las carreras del CONALEP		
Explica a las empresas en que consiste el Modelo Académico del Colegio		
Ofrece distintas opciones para que alumnos elijan en donde realizar sus prácticas.		
Ofrece a las empresas varios alumnos para que puedan elegir a los indicados		
Busca la concordancia de las necesidades y requerimientos de las empresas con la formación profesional de sus alumnos.		
Evalúa los conocimientos, habilidades y capacidades que previamente adquirieron sus alumnos.		
El CONALEP realiza un seguimiento del proceso.		
Observa que existe demanda para las carreras técnicas.		
Pide a las empresas que se les brinde alguna capacitación a los alumnos.		
Observó correspondencia entre la formación de los alumnos y los requerimientos del mercado laboral		

12. En qué medida consideran importante los siguientes requisitos para que los egresados del CONALEP logren insertarse al mercado laboral:

<b>Requisito</b>	<b>Muy importante</b>	<b>Importante</b>	<b>Poco importante</b>	<b>Nada importante</b>
Título otorgado por el CONALEP.				
Formación Profesional adquirida en el CONALEP.				
Certificación de Competencias.				
Pasar la entrevista favorablemente.				
Ofrecer las competencias laborales necesarias para el puesto.				
Resultados test psicológicos.				
Experiencia en el puesto				
Recomendaciones de terceros				
Lograr simpatía frente al contratante .				

13. ¿De qué manera influye el Modelo Académico implementado por el Colegio en la inserción laboral de sus egresados?

---



---



---

14. ¿Evalúan las competencias laborales de los alumnos?

Sí  ¿Cómo? \_\_\_\_\_

No  \_\_\_\_\_

15. Piensa que la formación profesional que brinda el CONALEP a sus alumnos es acorde a las necesidades del mercado laboral actual.

Sí  Por qué \_\_\_\_\_

No  \_\_\_\_\_

16. La inserción laboral de los egresados del CONALEP es:

Alta  Regular  Baja  N/S o N/C

17. La inserción de los egresados de la carrera de MECC es:

Alta  Regular  Baja  N/S o N/C

12. En qué medida valora las siguientes habilidades y capacidades para la contratación de un joven en el mercado laboral:

Habilidades y capacidades	Mucho	Regular	Poco	Nada
Habilidades para encontrar y solucionar problemas				
Habilidades para el manejo de maquinaria, equipo e instrumentos				
Habilidades para hacer adaptaciones a las tareas que ejecuta				
Habilidades numéricas				
Habilidad para la comunicación oral				
Habilidades para usar la información en su trabajo cotidiano				
Habilidades para buscar información				
Habilidades en el uso de computadora e Internet				
Habilidades para aprender nuevas funciones, tareas, rutinas, etc.				
Habilidades para responder a los requerimientos concretos de su jefe inmediato				

Capacidad para desempeñar tareas diversas				
Habilidad para la comunicación escrita / gráfica				
Habilidad para comprender o interpretar información técnica en alguna lengua extranjera				
Capacidad para aplicar competencias específicas de acuerdo a las necesidades productivas de su región.				
Capacidad para impulsar proyectos propios para su realización profesional.				

**INSTRUCCIONES: DE LA FORMA MÁS ESPONTÁNEA POSIBLE EN UNA PALABRA COMPLETA LAS SIGUIENTES FRASES:**

Lo mejor que alguien puede ofrecer en el trabajo es su \_\_\_\_\_

De inmediato contratarían a alguien que tuviera \_\_\_\_\_

Nunca contratarían a alguien que tuviera \_\_\_\_\_

Los conocimientos, habilidades, capacidades y competencias que ofrecen los egresados del CONALEP son \_\_\_\_\_

Las prácticas profesionales sirven para darse cuenta que los alumnos del CONALEP son \_\_\_\_\_

Las acciones que el CONALEP emprende para que contrate a sus egresados son \_\_\_\_\_

La participación del CONALEP para que se contraten a sus egresados es \_\_\_\_\_

La mayor debilidad que los egresados del CONALEP tienen es \_\_\_\_\_

La principal fortaleza que los egresados del CONALEP tienen es \_\_\_\_\_

Me gustaría que los egresados del CONALEP fueran \_\_\_\_\_

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.**

## BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN.

### CAPITULO I.

ANUIES. *Casos exitosos de vinculación Universidad- Empresa*. "Memorias del Foro Nacional de Vinculación de las Instituciones de Educación con el Sector Productivo " ANUIES. Comisión de Educación del sector Empresarial, Universidad Autónoma de Nuevo León México: 1999.

Barrón, Concepción; Chehaybar y Kuri, Edith; Morán, Porfirio; Pérez, Graciela; Ruiz, Estela y Ángeles, Valle "Currículum, formación y vinculación en la educación superior: tres ejes de investigación educativa". Revista Digital Universitaria [en línea]. 1 de febrero 2010, Vol. 11, No.2 [Consultada: 18 de marzo de 2010]. Disponible en Internet: <<http://www.revista.unam.mx/vol.11/num2/art21/int21.htm>>

Becker, Gary Stanley, *El capital humano: Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. tr. Marta Casares y José Vergara, Traducción de: human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education, Madrid, Alianza, 1983.

Blasco López Andreu y Jesús Hernández Aristu (comps.) *Jóvenes más allá del empleo. estructuras de apoyo a las transiciones de los jóvenes*. Editorial Nau Llibres, España, 2001.

Cachon Lorenzo (ed). *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*. Mig Editorial, Valencia, 1999.

Cano S. Joaquín *La nueva formación profesional. Ramas, módulos profesionales y ciclos formativos*. Madrid : Escuela Española, 1993.

Carnoy Martin (coordinador). *Economía de la educación*. UOC. Barcelona, 2007.

Casas Rosalía y Giovanna Valenti. *Dos ejes en la vinculación de las universidades a la producción. La formación de recursos humanos y las capacidades de investigación.*: Plaza y Valdez, UNAM : Instituto de Investigaciones Sociales : UAM México 2000.

Centro de Información y Promoción del Empleo (CIPE) *Estudios sobre calidad e inserción laboral a empleadores graduados por la Universidad Castilla - La Mancha en 2001 y 2002*. España, CIPE. 2006.

Dabezies, Bernardo y Ernesto, Rodríguez. "Juventud, empleo y capacitación en A.L: balance y perspectivas" en *Empleo y capacitación de jóvenes en América Latina: Situación, perspectivas y políticas alternativas*, Cinterfor-OIT, Montevideo, 1988.

Delors Jacques. *La Educación Encierra un Tesoro*, UNESCO, París, 1996.

Díaz Barriga Ángel. *Empleadores Universitarios un estudio de sus opiniones*. CESU, Miguel Ángel Porrúa, México, 1995.

García, Haydee *Formación profesional en Latinoamérica*, Caracas, Venezuela : Nueva sociedad : Ildis, 1987.

Gómez Campo, Víctor Manuel; Munguía Espitia, Jorge "Educación y Estructura Económica: Marco Teórico y Estado del Arte de la Investigación en México en *Planeación Académica*, UNAM, 1988.

Hernández Laos Enrique, e Ignacio Llamas Huitrón. *Productividad y mercado de trabajo en México*. Plaza y Valdez. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, México, 2000.

Lipsmeier Antonius. *Pedagogía de la Formación Profesional*. Editorial del Valle de México, Roca, Mexico. 1984.

Muñoz Izquierdo Carlos. *Educación y desarrollo socioeconómico en América Latina y el Caribe : desarrollo de una propuesta para la construcción de indicadores de los efectos de la educación formal en la economía y la sociedad*. Universidad Iberoamericana, México, 2004

Oficina de la Internacional de la Educación para América Latina (IEAL). Resolución Sobre La Educación Técnica Y La Formación Profesional. Washington D.C 25 al 29 de julio de 1998

OIT. *Formación Profesional. Glosario de términos escogidos*. Alfaomega, 1995, México.

Pallan Figueroa Carlos. (ed). *Estrategias para el impulso de la vinculación universidad- empresa*. ANUIES. Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México, 1997.

Pedroza Flores René. *Flexibilidad y competencias profesionales en las universidades iberoamericanas*. Ediciones Pomares, México, 2006.

Pérez J. Beneyto y Pedro Guillen (Editores). *Formación Profesional y Empleo: La Construcción de un nuevo modelo*, Alzira-Germania, España, 1998.

Recio Alberto. "Educación y segmentación Laboral" en *Perspectivas económicas de la educación*, Javier Ventura Blanco (Coord.) Ediciones Universitat Barcelona, España, 1999.

Samuelson, Paul y William D. Nordhaus. *Economía*. 15a. edición. Madrid McGraw-Hill Interamericana, 1996.

Schultz T.W. Investment in Human Capital, Free Press, New Cork. Traducción castellana: "La inversión en Capital humano", Tecnos, Madrid, 1972.

Taberner Guasp José. *Sociología de la educación. El sistema educativo en sociedades modernas. Funciones, cambios y conflictos*. 3ª. Edición, Tecnos, Madrid, 2003.

Tedesco, J.C. *El nuevo pacto educativo. Educación, competitividad y ciudadanía.*, Santillana. Buenos Aires. 2007.

Tenti Fanfani Emilio, Víctor M. Gómez Campo. *Universidad y Profesiones. Crisis y Alternativas*, Miño y Dávila, Argentina, 1989.

Toharia Luis. (Compilador) *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universitaria de Textos, Madrid, 1983.

UNESCO- UNEVOC. "Declaración de Bonn". Alemania, 28 de octubre de 2004.

Valenti Giovanna, et al (Coords.), *Instituciones, sociedad del conocimiento y mundo del trabajo*, Flacso:Plaza y Valdes, México, 2008.

Valle Flores Ma. De los Ángeles. "La relación educación y trabajo en la investigación educativa en México: algunas perspectivas teóricas." Ponencia presentada en el Coloquio 30 Aniversario De Perfiles Educativos: La Difusión de la Investigación Educativa. IISUE – UNAM. México, 2 y 3

septiembre de 2009.

## CAPÍTULO II

Comisión Económica para América Latina (CEPAL). "Informe: Juventud y Cohesión Social en Iberoamérica: Un modelo para armar. Santiago de Chile, 2008

Cueva Teresa Elizabeth. *Procesos de inserción laboral de jóvenes técnicos en la frontera norte de México: el caso de Reynosa Tamaulipas*. Miguel Ángel Porrúa, México, 1999.

Dabezies, Bernardo y Ernesto, Rodríguez. "Juventud, empleo y capacitación en A.L: balance y perspectivas" en *Empleo y capacitación de jóvenes en América Latina: Situación, perspectivas y políticas alternativas*, Cinterfor-OIT, Montevideo, 1988.

De la Rosa Gustavo. "Falta a los jóvenes expectativa laboral" Periódico EL Reforma. Negocios. 17 de marzo de 2010.

De Ibarrola, María. *Formación escolar para el trabajo: posibilidades y límites. Experiencias y enseñanzas del caso mexicano*. Cinterfor, Montevideo, 2006.

FLACSO. "Informe Final de la Encuesta de Inserción de Egresados 2003-2006 del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica". México 2007.

Garcés Luis (compilador) *¿De la Escuela al Trabajo?: La educación y el futuro laboral de los jóvenes en tiempos de globalización*. Del Signo, Buenos Aires 2007.

García, Brígida y Orlandina de Oliveira "Heterogeneidad laboral y calidad de los empleos en las principales áreas urbanas de México" Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, año 7, num.14, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo en México 2003.

Hernández Mirtha. "Es más difícil ser joven en el DF". Reforma. Nacional.

Instituto Mexicano de la Juventud. (IMJ). *Encuesta Nacional de Juventud 2005*. México: Instituto Nacional de la Juventud, 2006.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (INEGI). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, cuarto trimestre de 2008.

INEGI. Módulo Especial: *Encuesta Nacional de Trayectorias Educativas y Laborales de Educación Media Superior*. México, 2008.

Krompotic S. Claudia. *Trabajo duro, trabajo sucio: la inserción laboral de jóvenes residentes en barrios críticos*, Buenos Aires, 2005.

Navarrete López Emma Liliana. *Juventud y trabajo: un reto para principios de siglo*. El Colegio Mexiquense, México, 2001

Organización Internacional del Trabajo (OIT). "Informe Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2010". Ginebra, 11 de Agosto 2010. Disponible en [http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Media\\_and\\_public\\_information/Press\\_releases/lang-es/WCMS\\_143360/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang-es/WCMS_143360/index.htm). Fecha de consulta 12 de agosto 2010.

Pieck, E., (Coord.) Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social. México, Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CONALEP, UNICEF, Centro Latinoamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor-OIT), Universidad Iberoamericana, México, 2002.

Rama German W. *Informe: educación y juventud*. Organización Iberoamericana de Juventud. 1994.

Rivero Arturo. “Aumenta 9.8% el desempleo en los jóvenes”. Periódico Reforma. Negocios. 23 de Mayo de 2008.

Secretaría de Educación Pública (SEP). Encuesta Nacional sobre Exclusión, intolerancia y violencia en la Escuelas Públicas de Educación Media Superior. México, 2008.

Toledo. Zinia Itzel *Trabajar en tiempos de crisis: Jóvenes en Tijuana*. Instituto Mexicano de la Juventud, México. 2005.

Valdivia Vargas Néstor. Dilemas de la inserción laboral de los jóvenes y las políticas públicas en *¿Educar para que trabajo?: discutiendo rumbos en América Latina*. Jacinto Claudia (coord.), redEtis, MTCyT, MTEySS, La Crujía ediciones, Buenos Aires, 2004.

Valle Flores, Maria Ángeles. *La demanda de carreras profesionales de los estudiantes del tercer año del bachillerato de Cd. Nezahualcóyotl: ciclo 1989-1990*. UNAM, Centro de Investigaciones y Servicios Educativos, México, 1995.

\_\_\_\_\_, (coordinadora) *Las Profesiones en México frente al mercado de trabajo : los retos de la formación*. UNAM, Coordinación de Humanidades, Centro de Estudios Sobre la Universidad, México, 2004.

\_\_\_\_\_, “Panorama socio-demográfico de la relación educación superior y el empleo en México en el año 2000” en *El mundo de las profesiones en el siglo XXI: perspectivas y enfoques*, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Dirección de Fomento Editorial- FFyL -UNAM, México, 2008.

Campusano Luz Carmen y Carolina de la Lastra “Requerimientos de la Demanda Laboral en Weller Jürgen. *Los Jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. CEPAL – GTZ, Colombia, 2005.

### **CAPÍTULO III.**

Auditoría Superior de la Federación. Cámara de Diputados. Informe del Resultado de la Revisión y Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 207. Sector Economía. Sector Educación Pública. Tomo V. Volumen 1

Argüelles Antonio (comp.) *La Educación Tecnológica en el Mundo*. Limusa – CONALEP, México, 1998.

Argüelles Antonio y José Antonio Gómez. *Hacia la reingeniería educativa. El Caso Conalep*, Limusa- INAP- Conalep, México, 1999.

Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP). Estatuto Orgánico del Colegio Nacional De Educación Profesional Técnica. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 9 de noviembre de 2000.

CONALEP. *Esquema de Gestión Federalizada del Sistema Nacional.. Documento Rector*. México, CONALEP. México, 2002.

\_\_\_\_\_, *Programa Institucional 2001-2006. Actualización de Metas Estratégicas 2004- 2006*, CONALEP- Secretaría de Planeación y Desarrollo Institucional. México. 2004.

\_\_\_\_\_, Profesional Técnico Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital. Plan de estudios. México, 2005.

\_\_\_\_\_, *“Evaluación de la Gestión Institucional 2001-2006 y Prospectiva de Desarrollo 2007-2012 del CONALEP. Anteproyecto del Programa Institucional 2007-2012*. México, CONALEP. México, 2006.

\_\_\_\_\_, “Modelo Académico de Calidad para la Competitividad. México, 2008.

\_\_\_\_\_, “Educación basada en competencias contextualizadas (EBCC)” Disponible en [http://www.conalep.edu.mx/wb2/Conalep/Cona\\_Educacion\\_Basada\\_en\\_Competiciones\\_Contextualizadas](http://www.conalep.edu.mx/wb2/Conalep/Cona_Educacion_Basada_en_Competiciones_Contextualizadas). Fecha de consulta 15 de noviembre de 2008.

Diario Oficial de la Federación. (D.O.F) Decreto de la Creación del CONALEP, 1993.

\_\_\_\_\_, Resolución Número DGB. EQ.1/97, de la Dirección General del Bachillerato de la SEP, 6 de febrero de 1997.

FLACSO. Informe Final de la Encuesta de Inserción de Egresados 2003-2006 del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, México, 2007

León López G. Enrique. *El CONALEP y el Sector Productivo XV de vinculación*. CONALEP, México, 1994.

Secretaría de Educación Pública (SEP). Programa Nacional de Educación 2001-2006, México, 2001.

\_\_\_\_\_, e Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), “Sistema de Indicadores Educativos de los Estados Unidos Mexicanos”, Conjunto básico para el ciclo escolar 2004-2005, México, 2006.

#### **CAPÍTULO IV**

Álvarez-Gayou Jurguerson Juan Luis. *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Paidós Educador. México, 2007.

Bautista López, Elizabeth. “La Investigación cualitativa y cuantitativa en Trabajo Social. Análisis y construcción de modelos teóricos de tres casos prácticos” en Revista Trabajo Social. Nueva Época. No. 20. Diciembre 2009.

Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica. (CONALEP). “Carreras: Profesional Técnico-Bachiller en Mantenimiento de Equipo de Cómputo y Control Digital (05MECC02)”

\_\_\_\_\_, Secretaría de Desarrollo Académico y de Capacitación. Metodología para el diseño curricular. Febrero, 2009.

\_\_\_\_\_, Dirección de Vinculación Social. Informe anual Programa Anual de Vinculación 2007.

\_\_\_\_\_, “Buscas Empleo”. Disponible en [http://www.conalep.edu.mx/wb2/Conalep/Cona\\_Alternativas\\_de\\_Empleo](http://www.conalep.edu.mx/wb2/Conalep/Cona_Alternativas_de_Empleo). Fecha de consulta 14 junio de 2009.

Hernández Sampieri, Roberto. *et al. Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill, 4ª edición, México, 2006.

Google. Google Maps. “Ubicación plantel Venustiano Carranza I” Fecha de consulta 15 agosto 2009.

## CAPÍTULO V

CEPAL- UNESCO, Transformación productiva con equidad, Santiago de Chile, 1990.

Corona Leonel, “Revolución científica- técnica”, en Leonel Corona (coord.), México ante las nuevas tecnologías, México, CIIH –UNAM, Porrúa, 1991.

Didriksson Axel. *La Universidad del Futuro. Relaciones entre la Educación Superior, la ciencia y la tecnología*, CESU-Plaza y Valdés Editores, México, 2000.

Diéguez Alberto José. (Coordinador) *Diseño y evaluación de proyectos de intervención socioeducativa y trabajo social comunitario*. Espacio, Buenos Aires, 2002.

Estruch y Guell *Sociología de una profesión: los asistentes sociales*. Ediciones Península. Barcelona. 1976.

López, Raúl Eduardo; Ribeiro Manuel y Cabello Martha Leticia. “El Trabajo Social en México” en *El Trabajo Social Internacional: elementos de comparación*. Deslauriers Jean-Pierre y Hurtubise Yves (Dir.) Lumen, Buenos Aires, 2007.

Matus Sepúlveda ,Teresa, *Propuestas contemporáneas en Trabajo Social. Hacia una intervención polifónica*. Espacio Editorial, Argentina, 2002.

Montaño, Carlos Eduardo y Lema, Gabriela. “La investigación sobre la pesca de camarón: aproximación a una nueva demanda y un nuevo campo de intervención para el Trabajo Social”; en *Demandas y oportunidades para el Trabajo Social. Nuevos escenarios y estrategias*, EPPAL, Montevideo, 1993.

Montaño, Carlos Eduardo. *La Naturaleza del Servicio Social: Un ensayo sobre su génesis, su especificidad y su reproducción*. Cortez Editora, 2ª. ed., Brasil, 2000.

Presidencia de la República. “Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012”, México, 2007.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. PNUD, “Informe sobre Desarrollo Humano”, México, 2002.