



TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS Y LOS EGRESADOS DE EDUCACIÓN TÉCNICA SUPERIOR: UN ESTUDIO DE CASO

María Adriana Jiménez Romero

Universidad Iberoamericana, Ciudad de México
adriana.jimenez@ibero.mx

Heidi Diana Fritz Macías

Universidad Iberoamericana, Ciudad de México
heidi.fritz@ibero.mx

Área temática: Educación, desigualdad social e inclusión, trabajo y empleo

Línea temática: Educación y mercados laborales de egresados y profesionistas (incorpora estudios de seguimiento de egresados en media superior y superior)

Tipo de ponencia: Reporte final de investigación



Resumen

Se presentan los hallazgos obtenidos de una investigación de corte transversal y mixta, que busca analizar las trayectorias laborales de las y los egresados del Programa de Técnico Superior Universitario (TSU) de la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México (Ibero CDMX), con base en su propósito de transformación social.

Los resultados obtenidos resaltan la formación basada en valores humanistas como principal característica de las y los egresados, mismos que se reflejan en la aplicación exitosa de habilidades y actitudes en el ámbito laboral como la colaboración, la promoción de la responsabilidad social, el servicio al cliente, las competencias prácticas, la autogestión y la mejora del dominio del inglés. Se observa que el 50% de las y los egresados se han colocado en el nivel socioeconómico C, de acuerdo con el Instituto de Investigaciones Sociales (2021), incluso algunos en el C+, cumpliendo así el propósito planteado al iniciar la operación de estos programas dentro de la ya mencionada Universidad: promover su movilidad social. Cabe destacar, desde una perspectiva de género, que las mujeres son las que, en mayor medida, no han alcanzado el nivel socioeconómico C, aun contando con el título de Técnico Superior Universitario.

El estudio utiliza una metodología mixta, con enfoque predominantemente cualitativo, basada en entrevistas y análisis a través de la etnometodología, junto con datos socioeconómicos, que permitió comprender la experiencia laboral desde la perspectiva de las y los egresados.

Palabras clave: Trayectorias laborales, Educación Técnica Profesional (ETP), Técnico Superior Universitario (TSU), Egresados, Educación humanista.

Introducción

Las y los egresados de educación superior constituyen el resultado por excelencia de todo programa académico, por lo que debe garantizarse su calidad prevista en el perfil de egreso, y saber en qué medida son reconocidos en los espacios en que se desempeñan profesionalmente (CIEES, 2001, citado en Berrún, 2015). Al respecto, los estudios de trayectorias laborales son instrumentos que aportan conocimiento y se encuentran entre la literatura a la par de estudios de seguimiento de egresados, pero en la mayoría de los casos a nivel licenciatura. Con respecto al nivel de ETP, se localiza poca evidencia empírica; en los estudios que existen se valoran aspectos relacionados con el tiempo promedio que tarda un TSU en incorporarse al sector productivo, la correspondencia de los aprendizajes adquiridos en la trayectoria universitaria con el puesto y funciones laborales, y aun menos se encuentran aspectos sobre el reconocimiento, remuneración y ascensos posicionales acorde con la figura del TSU, las posibilidades de acceso a un trabajo decente, las relaciones laborales que crean en su espacio de trabajo, entre otros.

El objetivo que hemos perseguido con esta investigación está en función de analizar las trayectorias de las y los egresados en torno al propósito de los programas de TSU que se planteó la Ibero CDMX, cuando dio inicio esta oferta educativa y que, a 10 años, ha suspendido el ingreso de nuevas generaciones. La encomienda de los programas, caracterizados por su combinación técnico-humanista fue que, a través de estos, se diera cause a la acción transformadora de sus estudiantes en el ámbito laboral, considerando la colocación en posiciones de trabajo con empleo decente y favoreciendo la movilidad social.

Bajo este contexto, la investigación se plantea como pregunta de investigación ¿Cómo han sido las trayectorias laborales de las y los egresados de TSU que han sido formados bajo un modelo de educación humanista?

Desarrollo

1. Marco Teórico

Para comprender la experiencia que han vivido las y los egresados de Educación Técnica Profesional de la Ibero CDMX, se han tomado como referencia los conceptos de trayectorias laborales y movilidad social.

Cuando nos referimos a una trayectoria hablamos de una secuencia de eventos, etapas, y transiciones de vida, en las que se reflejan cambios de un estado a otro (Levy & Pavie Team, 2005). Si bien las trayectorias de vida se van construyendo y deconstruyendo desde los significados que cada persona les van dando; en las trayectorias laborales además de esto, se integran distintos elementos que se van definiendo a partir de la oferta y la demanda del mercado de trabajo, tales como los cambios en los rangos salariales y/o las representaciones sociales,

asimismo hay un influencia de acontecimientos mayores como las crisis socioeconómicas o políticas y esto justifica que las trayectorias sean estudiadas desde un enfoque sociológico.

Bajo este marco, retomamos lo que Undurraga y López (2020) conciben sobre las trayectorias laborales afirmando que están caracterizadas por un modelo en el que las personas organizan de manera diacrónica, secuencial y biográficamente las acciones y vivencias que adquieren en el mercado laboral.

De acuerdo con Hualde (2017), analizar las trayectorias, específicamente las laborales, otorga la posibilidad de “observar, documentar e interpretar los efectos acumulativos de una serie de acontecimientos que pueden traducirse ... en un deterioro progresivo o rápido de las condiciones de vida y de trabajo ... o en una mejora o progresión constante con avances y retrocesos puntuales” (p. 72).

En el ámbito de la ETP, según Urdinola (2018) si este nivel educativo cuenta con un buen diseño y aplicación, puede ayudar a incrementar la productividad y así, tener una integración al mercado de trabajo ágil, y de igual manera, al ser de una menor duración que una licenciatura se mejora las tasas de participación en la fuerza laboral.

Entendemos, por otro lado, el concepto de movilidad social como el cambio experimentado por las y los individuos respecto a su posición económica, la cual se mide desde las áreas de ingreso, educación, ocupación y percepción (Vélez, et al., 2015 como se citó en Flores-Crespo y Rodríguez-Arias, 2021). De acuerdo con Salazar, et al. (2019), la colocación laboral de los egresados se debe a dos factores: el entorno del mercado laboral relacionado con su capacidad de absorción de egresados, y la pertinencia de los programas académicos ofertados por las universidades. De igual forma en la literatura, se distinguen dos tipos de movilidad social: horizontal y vertical (Sorokin, 1959 y Solís 2007). En caso de existir una mayor movilidad vertical, específicamente ascendente, esto implicará una mayor igualdad de oportunidades y por consecuencia, un menor grado de estructuración en las clases sociales (Guiddens, 1989 y Kingston, 2000). En la movilidad horizontal no hay percepción de mejora o desmejora (Vélez, 2014).

En México, en los años 90, el conocimiento acerca de la movilidad social era escaso hasta que, en la época de la modernización económica, surge el modelo de las universidades tecnológicas, para darle la oportunidad a personas que no podían conseguir un título universitario de otra manera. Sin embargo, las y los egresados de las TSU se encontraban con distintos obstáculos, ya que, había una falta de reconocimiento por las y los empleadores, de modo que se dificulta el movimiento vertical entre distintos estratos, es decir, la mejora en el ingreso y, por lo tanto, la movilidad social ascendente (Solís, 2015 como se citó en Flores-Crespo y Rodríguez-Arias, 2021).

Finalmente, hacemos referencia a la perspectiva de género, relacionando la experiencia de las trayectorias laborales con la movilidad social de mujeres. Si bien, la incorporación del tema de género es relativamente reciente en las investigaciones, hemos localizado pocos estudios que integran dicha perspectiva en los ejes teóricos que se presentan en esta investigación. El movimiento feminista y los estudios de género han desarrollado recursos teóricos que permiten analizar los factores que obstaculizan la incorporación de las mujeres al ámbito productivo,

entre ellos Buquet y Moreno (2017) reportan que las mujeres siguen en desventaja de cara al acceso al trabajo, a las condiciones laborales y a las brechas salariales, sobre todo en aquellas áreas que aún preservan una identidad particularmente masculina, como las ingenierías. De igual manera, Sepúlveda (2017) reconoce un notable incremento en la participación de las mujeres en el mercado laboral como consecuencia de la expansión del sector terciario en las economías mundiales. Undurraga y López (2020) afirman que el género es uno de los ejes articuladores que genera desigualdades estructurales, tales como asignación de recursos, condiciones laborales, autonomía y autoridad. El ámbito del trabajo replica el sistema patriarcal que desvaloriza y discrimina a las mujeres, lo que acentúa las inequidades y las violencias.

2. Marco metodológico

La investigación realizada fue un estudio mixto, con preponderancia en la investigación cualitativa, por considerarse el más conveniente para los fines que persiguió el estudio. El uso de un enfoque mixto permite obtener una comprensión más precisa y completa del fenómeno investigado. La premisa básica de este enfoque es adoptar una visión holística (Creswell, 2015). La etnometodología nos permitió analizar los resultados de las entrevistas semiestructuradas y complementarlos con una serie de datos cuantitativos socioeconómicos, sin dejar al margen los factores del modelo de educación humanista como el sello característico que distingue en el ámbito laboral, a nuestros sujetos de investigación.

Si bien las entrevistas favorecieron el acercamiento al mundo de las y los egresados para comprender, describir y explicar las vivencias relacionadas con sus trayectorias laborales, el análisis de los datos cuantitativos de tipo demográfico, relacional, socioeconómico y ocupacional, da cuenta de la movilidad social que se da o no en las y los egresados en virtud de su formación universitaria.

En cuanto a la validez del método, se atienden cuatro elementos, como la legitimación, validación, calidad de las inferencias y características (Molano de la Roche y Cárdenas, 2020). Una de las estrategias dentro de estas características es la concurrente transformativa, que utiliza una perspectiva teórica y recopila datos cuantitativos y cualitativos de manera simultánea, los cuales son integrados en el análisis (Pereira, 2011).

Las personas participantes en la investigación pertenecían a las generaciones de egreso 2015, 2016, 2017 y 2018 -solo dos participantes con fecha de egreso en el 2019 participaron-, por considerar que contarían con al menos un año de experiencia laboral posterior a su formación. Todas y todos fueron contactados por correo electrónico y 59 confirmaron su interés en participar en la investigación. De la generación que egresó en el 2015 corresponde el 20.3%, en 2016 un 17%, en 2017 un 30.5% y del 2018 el 28.8%; de este total 55% eran hombres y 45% mujeres, solo una persona se identificó con otro género.

Conclusiones

1. Trayectorias laborales previas al TSU

Hualde (2017), afirma que “El análisis de trayectorias... articula el pasado, el presente y el futuro...” (pág. 73). Por ello consideramos conveniente vincular el análisis con la inserción laboral previa a la Estadía Profesional, que es un espacio curricular pero vivido en el ambiente real de trabajo. Comprender esta trayectoria laboral previa es relevante para obtener una visión completa de la experiencia de trabajo de las y los participantes. De las 59 entrevistas realizadas, 54 compartieron información sobre sus trabajos previos a la estadía profesional y al egreso: diez mencionaron haber comenzado a trabajar entre los 12 y 17 años de edad, mientras que 15 comentaron que iniciaron su vida laboral durante el periodo en que estudiaban el bachillerato. Tres participantes dejaron los estudios de nivel medio superior para comenzar a trabajar, mientras que dos mencionaron que su vida laboral inició con el programa de estadías profesionales de la TSU. Hubo quienes no mencionaron el momento específico en el que comenzaron a trabajar. En general, algunos de las y los egresados iniciaron su trayectoria laboral en empleos informales donde recibían un pago semanal o por día. Estos trabajos incluían roles como edecanes, empleados en cibercafés, mensajeros, meseras, repartidores, “chalanés” en diversos oficios.

En cuanto a los salarios, hubo una amplia variabilidad. Algunas personas entrevistadas reportaron percibir en estos primeros empleos, entre \$60 y \$100 pesos diarios.

Para algunos, acceder a un trabajo formal con prestaciones y un sueldo fijo fue el siguiente paso en su trayectoria laboral previo a su egreso, sus empleos fueron como cajeros, vendedores, *call centers* (en seguros, tarjetas, atención al cliente, cobranza), pasantes o becarios, recepcionistas, asistentes, ayudantes generales, capturistas de datos, garroteros y cocineros, entre otros, lo que en algunos casos se vinculó después con sus estudios universitarios. Durante sus estudios de TSU, hubo quienes optaron por el autoempleo para tener mayor flexibilidad en sus horarios:

“Trabajaba por mi cuenta; entonces como tal no iba a una empresa así de diario, sino que iba sacando así pues por decir mis proyectos, o alguien más me invitaba, tengo conocidos así en la industria, o alguna de mis tías, ellas también se dedican a todo esto de bordados, serigrafía, ..., entonces yo en momentos o en ratos libres les ayudaba a eso y venía a la escuela”. (HPG30B)

2. Trayectorias laborales al egreso y actuales

Las y los estudiantes entrevistados reportaron, en el momento de la recolección de información, que fue el primer año de confinamiento por la pandemia de COVID-19, tener dificultades para emplearse (5%) sin embargo, aquellos que tenían trabajo, se habían colocado en empresas grandes y medianas, cuya actividad productiva está clasificada en los sectores secundario (industriales) y terciario (bienes y servicios); las posiciones que ocupan están entre el nivel

operativo (desarrollador, analista, auxiliar, soporte a plataformas, analista,) y gerencia media (jefe de planta, supervisor, coordinador, gerente administrativo, *community manager*, subgerentes, supervisores) representando un 28% y 32% respectivamente. En la mayoría de los casos, estas funciones están relacionadas con el título de TSU que obtuvieron, salvo pocas excepciones que desempeñan funciones de chofer, recepcionista o agente de ventas. En general, el proceso de inserción laboral de las y los egresados fue beneficiado por sus estadías profesionales, pues al menos 12 de los entrevistados, recibieron una oferta laboral. Para quienes no fue así, recurrieron a plataformas para distribuir su *curriculum vitae*, como la bolsa de trabajo de la Universidad, que es una herramienta poco recurrida por la carente oferta hacia TSU, sin embargo, al menos el 8% ha logrado colocarse en empleos formales por esta ruta. Otras vías de inserción laboral han sido las recomendaciones de profesores, amistades y entre las redes de compañeros universitarios. Vale la pena destacar que un 5% de nuestros egresados, llevaron a cabo acciones de emprendimiento. Comparando las trayectorias previas y posteriores al egreso, cabe mencionar que hay una diferencia importante en cuanto a las funciones y puestos que desempeñaron, evidenciando mejores opciones en las trayectorias actuales.

En cuanto al tiempo transcurrido entre el egreso y la incorporación al sector productivo reportan haber pasado en promedio entre uno a tres meses; con ello se cumple uno de los objetivos de estos programas educativos: la pronta inserción laboral.

3. Movilidad social en el TSU

Los sueldos que llegaron a percibir las y los entrevistados, como se expresó en la categoría de trayectorias previas al TSU, oscilaban entre \$60 y \$100 pesos diarios. Otros recibían pagos semanales que iban desde \$300 hasta \$1000. Una vez que egresaron, sus sueldos se incrementaron de entre \$1,200 a \$8,000. Se encontraron algunos casos aislados que reportaron un sueldo que iba desde los \$25,000 hasta más de \$60,000. En este sentido, los puestos eran subgerentes, coordinadores o directores de compañías de servicios bancarios y de tecnologías de información. Para efecto del análisis dejamos fuera tres cifras salariales o *outlayers* (valores atípicos) porque los datos de tres personas estarían elevando artificialmente las cifras, sin embargo, es importante hacer mención que sus percepciones llegan a los \$120,000 (por tener un doble trabajo), \$73,000 y \$61,000 respectivamente. Hubo otros casos, que reportaron que sus percepciones llegaron a los \$23,275 mensuales y el menor salario registrado fue para una mujer en \$8,000 pesos.

También se identificaron casos de quienes cuentan con contratos de base o tiempo indeterminado en instituciones públicas o empresas privadas (ya sean personas físicas o morales), y que gozan de prestaciones de ley, incluso superiores, entre ellas el fondo de ahorro, seguro de gastos médicos mayores o de accidentes, mayor número de días de vacaciones, vales de despensa, comedor, transporte, etc.

Ser egresadas y egresados de los programas de TSU de la Ibero CDMX, tiene un impacto en el desarrollo o área de trabajo; un 18% expresó que el principal logro que han tenido ha sido un

ascenso en su lugar de trabajo y por consecuencia la mejora salarial, a partir de colocarse en una empresa y desarrollar actividades técnicas que les llevan a destacarse como trabajadores con conocimientos y habilidades específicas y con capacidad de crecimiento profesional.

Con estos datos, podemos afirmar que los programas de TSU de la Ibero, lograron en gran medida, el propósito de generar movilidad social entre las y los egresados, pues se observa que el 50% de la población entrevistada se ha colocado en el nivel socioeconómico C (Instituto de Investigaciones Sociales, 2021), incluso algunos en el C+.

4. Las mujeres y la movilidad social

Como ya se ha venido observando en los resultados anteriores, existe una diferencia entre el sueldo de un hombre y una mujer. Encontramos que, para los hombres, el promedio de salario antes de su ingreso a la TSU era de \$11,650 y al egreso de su formación de \$25,835 pesos, equivalente a un incremento del 122%. En el caso de las mujeres la variación promedio fue de \$5,775 a \$17,125, confirmando que su salario después de su egreso, en todos los casos, fue menor en las mujeres que en los hombres.

Es fundamental destacar el tema de género en las trayectorias laborales, pues no solo en el tema del salario se refleja esta diferencia, sino también en los tratos y oportunidades, el testimonio de una estudiante da cuenta de ello: En su primer trabajo en el área de impresión, enfrentó dificultades debido a su género y edad (entre 24 y 25 años). Cuando el diseñador a cargo dejó el puesto, inicialmente no la consideraron por ser mujer y joven. En su lugar, contrataron a un diseñador que renunció después de una semana, lo que llevó al dueño a finalmente brindarle el puesto, pero sin el salario que originalmente ofrecían (referencia del caso MPG28). Esta experiencia es ejemplo de cómo las mujeres enfrentan estigmas y discriminación en el ámbito laboral, no debido a su capacidad o preparación, sino simplemente por su género.

Reflexiones finales

Este caso permite acercarnos a una valoración de los programas de TSU de la Ibero CDMX, en cuanto a sus propósitos iniciales, destacando los valores agregados que dio a las y los egresados, estudiar en una institución jesuita y de ello se comparten las siguientes reflexiones:

- Si bien existe el desconocimiento social de la figura del TSU, a lo largo de 10 años se logró posicionar a los programas y favorecer una manera de proceder de las y los egresados como agentes de cambio al explicar y resaltar su formación.
- Una gran mayoría de egresados expresaron que existe un antes y un después del TSU pues ahora conocen qué habilidades pueden desarrollar además de tener mayor claridad de qué es lo que no quieren en su vida.

- Gracias a esta experiencia las familias de las y los egresados se sienten orgullosas de los logros profesionales: estudiar una carrera y después tener un empleo decente, lo que les permite tener un espíritu aspiracional mayor al del inicio de sus estudios universitarios.
- La mayoría de las y los egresados entrevistados, expresaron tener interés de continuar con una licenciatura. El TSU les ayudó a descubrirse que pueden y tienen la capacidad para continuar incluso con estudios de posgrado; otras y otros más comienzan a visualizarse en el extranjero al considerar que fuera de México las carreras técnicas tienen mayor proyección.
- En la mayoría de los testimonios se encuentra un repetido “sello” de la Institución, que lo relacionamos con la sensibilidad y concientización de problemáticas sociales relevantes y a su vez, confirman haber recibido herramientas para desempeñarse desde otra perspectiva, con calidez humana y conciencia social, generándoles una motivación extra para aplicar lo adquirido en beneficio de la sociedad.
- Al egreso, la expectativa de las y los egresados ha girado en torno a la estabilidad en el empleo, el crecimiento laboral, la continuidad de estudios, el emprendimiento y las oportunidades de viajar al extranjero.

Finalmente, vale la pena subrayar los logros alcanzados en términos de movilidad social, que no solo se han reflejado en las trayectorias laborales a nivel salarial, sino también en las trayectorias que Hualde (2017) llama sociales, en las que se habla de una movilidad sociolaboral y que se identifica a través del tiempo sobre todo en las condiciones de vida social, que implica aspectos morales y motivacionales. En los casos de las y los egresados entrevistados estos aspectos se nombran como mejor remuneración económica, ascenso laboral, apoyo a familiares, realización profesional, satisfacción personal y negocio propio.

Referencias

- Berrún, L.N. (2015). Estudio de seguimiento de egresados de la UANL. México: Universidad Autónoma de Nuevo León. Revisado en <http://eprints.uanl.mx/12048/1/seguimiento%20de%20egresados%202015.pdf> el día 12 de marzo de 2019.
- Buquet, A y Moreno, H. (2017). *Trayectorias de mujeres. Educación técnica profesional y trabajo en México*. Nueva York: Naciones Unidas, CEPAL, Ministerio de Educación de Noruega.
- Creswell, J. (2015) Creswell, J. *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. New York: Pearson.
- Flores-Crespo, P. y Rodríguez-Arias, N. Educación superior tecnológica y movilidad social. Un estudio longitudinal basado en historias de vida. *Revista Iberoamericana de educación superior* [online]. 2021, vol.12, 33, pp.39-57. Epub 21-Abr-2021. ISSN 2007-2872. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2021.33.856>

- Guiddens, A. (1989). *La estructura de las clases sociales en las sociedades avanzadas*. Alianza. España.
- Hualde Alfaro Alfredo (2017). *Más trabajo que empleo. Trayectorias laborales y precariedad en los call centers de México*. Tijuana: Colegio de la Frontera Norte.
- Kingston, P. (2000). *The Classless Society*. Stanford, California. Estados Unidos: Stanford University Press.
- Levy, R. & Pavie Team. (2005). Why look at life courses in an interdisciplinary perspective? En R. Levy, P. Ghisletta, J. -M. Le Goff, D. Spini & E. Widmer (Eds.), *Towards an interdisciplinary perspective on the life course* (Advances in Life Course Research Volume 10, pp. 3-32). Oxford, Reino Unido: Elsevier.
- Molano de la Roche, M. y Cárdenas, M.C. (2020). Estado del arte del método mixto en la investigación: método cualitativo y método cuantitativo. *Semillas del saber*, 1, 1, 28 - 35.
- Pereira, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. *Revista Electrónica Educare*, XV(1), 15-29.
- Solís, P. (2007). Cambio Estructural y Movilidad Ocupacional en Monterrey. *Centro de Estudios Sociológicos*, Vol.29, No. 85 (ene-abril 2011). Colegio de México. México. (pp. 283-298).
- Sorokin, P. (1959). *Movilidad Social y Cultural*. New York: The Free Press. Extraído de: www.canalsocial.net
- Enciclopedia GER. (1991). Alemania. (p.145).
- Salazar P., Oliveros, M. A., Valdez, B. y Coronado, M. A. (2019). Movilidad social en los graduados de Ingeniería de la Universidad Politécnica de Baja California. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 18(38), 87-111. <https://doi.org/10.21703/rexe.20191838salazar6>
- Sepúlveda, Leandro (2017), *La educación técnico-profesional en América Latina: retos y oportunidades para la igualdad de género*, serie Asuntos de Género, N° 144 (LC/TS.2017/13), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Undurraga, R. y López, N. (2020). Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género. *Psykhé*, 29 (2), 1-14. <https://dx.doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>
- Urdinola, A. (2018). *América Latina: ¿es la mejora de la educación técnica y tecnológica la respuesta?* Revisado en: <https://blogs.worldbank.org/es/education/am-rica-latina-es-la-mejora-de-la-educacion-superior-t-cnica-y-tecnol-gica-la-respuesta> el día 30 de noviembre de 2021.
- Vélez Vázquez, M. G. (2014). Educación universitaria como factor de movilidad social. *Telos*, 16(2), 207-225.