

Eje temático: 5) Estudios comparados sobre actores y grupos

Las trayectorias laborales y educativas en los estudios de egresados: el caso del CONALEP, México, 2001-2010.

Autor: Martín Gabriel De Los Heros Rondenil

Lugar y fecha: México, D.F. mayo del 2011.

Palabras claves: Estudio de egresados, trayectoria laboral y educativa, análisis longitudinal retrospectivo

Datos del autor: telef. 52-5530000275 correo: mheros@flacso.edu.mx

Profesor-Investigador, FLACSO- Sede México.

Introducción

Se presenta los resultados de tres investigaciones sobre el Estudio de Egresados del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), llevada a cabo entre el año 2001 y el 2010.

El estudio de Egresados que da origen al Sistema de Seguimiento de Egresados (SSE), se estableció en el CONALEP en el año 2000 y comprende tres fases: el Estudio de Censos de Egresados, el Estudio sobre la Inserción Laboral (muestra) y el Estudio de Trayectoria Laboral (muestra panel).

Los resultados que se presentan a continuación, se refieren a la última fase del Estudio de Egresados –trayectoria laboral- y comprenden tres investigaciones realizadas entre el año 2007 y el 2010. En esta fase se utilizó criterios metodológicos de perspectiva longitudinal retrospectiva, recabando información entre el momento de la encuesta transversal de Inserción Laboral y la encuesta de Trayectoria Laboral.

CONALEP: estudios, fases y año en que se realizó las fases, 2000-2010.

Investigación /fases	Investigación 1	Investigación 2	Investigación 3
Generación	1997-2000 y 1998-2001	2000-2003	2003-2006
Censo de Egresados	2000 y 2001	2003	2006
Inserción Laboral	2003	2005	2007
Trayectoria Laboral	2007	2008	2010

Elaboración propia, en base a las investigaciones realizadas.

De acuerdo al cuadro anterior, la fase de Trayectoria Laboral en la investigación 1 por ejemplo, permitió recopilar información retrospectiva laboral, educativa y socio demográfica de los egresados entre enero del 2004 y diciembre del 2007. La misma situación se repitió en las siguientes investigaciones.

El diseño de la encuesta de Trayectoria Laboral tiene características de estudio panel, porque se aplicó a los mismos egresados que fueron investigados en la fase de Inserción Laboral. La riqueza de esta información radica, entonces, en la confluencia de varias características a la vez, así como se tiene un componente longitudinal, también se cuenta con elementos de tipo transversal, lo que permite hacer análisis comparando en determinadas variables en tres momentos del tiempo. Se incrementa el análisis, cuando se compara los resultados de los estudios a diferentes generaciones.

Seguimiento de egresados en el CONALEP, breve referencia

El CONALEP ha sido una de las instituciones de educación media superior que desde las primeras etapas del estudio de egresados en México, mostró el interés por incorporarlo institucionalmente, de tal manera, que se ha creado una tradición en la institución en el estudio de egresados desde 1982.

El sistema CONALEP tiene una cobertura nacional, con una matrícula de alrededor de 250 mil alumnos. Forma técnicos de nivel medio superior. En promedio, egresa cada año, 40 mil alumnos.

En el transcurso de estos 25 años, en el CONALEP se puede distinguir dos etapas claramente identificadas en el estudio de egresados: la primera etapa es **institucional** (que a diferencia de los estudios de egresados en las IES, que comenzó con esfuerzos aislados de investigadores, departamentos o áreas dentro de las instituciones, en el CONALEP fue realizado de manera institucional), no obstante, no fueron estudios sistemáticos, ni continuos. Como ejemplo de estudios de esta etapa, están los realizados en 1994 y 1998, cuya finalidad principal era evaluar el impacto de los egresados en el mercado laboral y los planes y programas de estudio de 1990.

La segunda etapa se caracteriza por la implementación del **Sistema de Seguimiento de Egresados (SSE)**, que se estableció en el Colegio e 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.

El SSE es un mecanismo institucional para realizar estudios sistemáticos y permanentes de los egresados, con objeto de dar seguimiento a sus trayectorias ocupacionales y educativas a lo largo del tiempo. El SSE comprende tres fases.

Con el establecimiento del Sistema de Seguimiento se busca consolidar esta tradición, al mismo tiempo que se persigue que los análisis y la información que se obtengan, sean una fuente de consulta permanente para la toma de decisiones en el Colegio.

Referencias metodológicas de las investigaciones

Para el desarrollo de las investigaciones, se realizaron muestras nacionales estratificadas por grupos de carreras y región. Se construyó 9 grupos de carreras y 5 regiones. Los casos muestrales en la segunda fase del estudio, en promedio en las tres investigaciones se aplicó encuestas a poco más de 2000 mil casos. A esta misma muestra (muestra panel) se le aplicó otra encuesta que correspondió a la tercera fase del estudio. En promedio, se perdió la mitad de los encuestados (en promedio se entrevistó a mil egresados). En todos los casos, se ha cuidado que la muestra tenga representatividad en los estratos respectivos.

Referencias teóricas en el estudio de egresados

El referente teórico que acompaña al estudio de egresados es la relación entre la educación y el trabajo, relación compleja, que está influenciada por otros factores y que ha propiciado la elaboración de diversos enfoques, propuestas teórico-metodológicas, en los últimos años.

La base de la relación educación-trabajo, la podemos encontrar en la denominada Teoría del Capital Humano¹. Esta teoría enfatiza que “las diferencias en las retribuciones de los trabajadores se corresponden con sus diferencias en el grado de educación”².

Investigaciones posteriores llevadas a cabo en diversos países, encontraron evidencias (estudios de la OCDE de 1964, coordinado por Edward Denison, mostró que las inversiones en educación generaban rentas mayores que las inversiones en capital físico) que reafirmaron tal premisa. Como consecuencia de estos resultados, en las

¹ La teoría del capital humano es de mediados del siglo XX, sin embargo, desde los escritos de A. Smith, ya se hacía la diferencia entre un trabajador entrenado, adiestrado y el trabajador “común”.

² Schultz, T. Investment in Human Capital. American Economic Review, 1961.

décadas de los setenta se comenzó políticas de financiamiento y expansión educativa en muchos países.

El razonamiento en torno al efecto de la educación en el trabajo, tenía un sentido lineal. Si el sistema educativo proporciona una mayor calificación a la fuerza de trabajo, esta se vería reflejada en una mayor productividad de los trabajadores, que a su vez incrementaría las tasas de crecimiento de la producción, teniendo efectos en el incremento de los ingresos y por lo tanto en la mejora en la distribución de los ingresos. La relación directa entre educación y trabajo comenzó a declinar cuando se profundizaron los estudios sobre el tema, apareciendo otros factores externos a la educación, como la edad, posición social, experiencia laboral, estructura económica del país, entre otros.

Estos cuestionamientos a la relación directa de la educación en el trabajo, provocó la aparición de diversos enfoques³, centrados ya no en las características de los individuos (como lo propugna la teoría del capital humano), sino en dimensiones sociales, del puesto de trabajo, de las credenciales, del estatus ocupacional de los padres, de la estructura de la economía (si bien es necesario invertir en educación, también es fundamental crear una adecuada oferta de empleos), del nivel o status de la escuela, de las relaciones sociales de producción, del tipo de mercado laboral, etc.

Si bien podemos considerar que la educación sigue teniendo un efecto importante en el trabajo, no obstante, tenemos que considerar que existen limitaciones o factores institucionales, sociales y económicos que mediatizan tal efecto, de tal manera que al analizar el desempeño de los egresados, tengamos que tener presente esos factores que pudieran estar influyendo en las condiciones laborales de los egresados.

Esquema analítico en el estudio de egresados

Todo análisis de la realidad implica tener un modelo teórico y analítico que permita recoger los datos de la realidad. En este sentido, el modelo analítico de la medición del impacto de la educación se recoge principalmente a través de tres dimensiones: a) la ubicación de empleo de los egresados, b) su desempeño profesional y c) la evaluación de la formación recibida. Al interior de cada una de estas dimensiones se recogen variables que las cuantifican. En el diagrama 1 se visualizan las distintas dimensiones y el tipo de estudios que las recogen.

³ Entre las que podemos mencionar a las siguientes: la teoría de la fila, de la devaluación de los certificados, del bien posicional, de la segmentación.

El supuesto central es que la formación profesional tiene el mayor peso en el perfil de ubicación y desempeño profesional y laboral de los individuos. Aunque ambos resultados están también influidos por otros tres aspectos: los rasgos generales de la persona (principalmente edad, sexo valores y expectativas); el origen socio-familiar (educación y ocupación de los padres, grupo racial, zona de residencia, condiciones de la vivienda); y la trayectoria educativa (calificación promedio de la carrera, tiempo dedicado al estudio, motivación y expectativas, etc.).

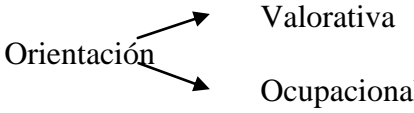
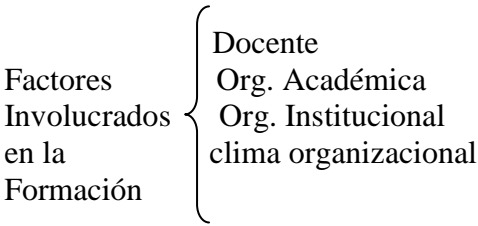
Son dos los núcleos de interés del estudio. En primer lugar la inserción laboral y el desempeño profesional de los egresados. Esta dimensión se recoge a través de varios indicadores del “éxito profesional” como son: los ritmos de incorporación de los egresados al mercado de trabajo; los medios utilizados para vincularse; las tasas de ocupación y desempleo abierto; la ubicación en el mercado laboral; las condiciones laborales; el desempeño y el desarrollo profesional alcanzados. Éste último punto lo podemos averiguar cuando se les pregunta por las exigencias del mercado laboral y las contrastamos con la formación que han recibido podemos medir el ajuste entre lo que se les enseñó en la escuela y lo que necesitan para desempeñar un trabajo. La satisfacción con el trabajo también es un buen indicador del éxito profesional.

En segundo lugar, está la opinión que tienen los egresados acerca de la formación recibida, visualizando lo siguiente: conocimientos básicos, desarrollo de habilidades y orientación ocupacional y valorativa. Adicionalmente se contempla la opinión sobre los siguientes factores involucrados en la formación: docentes, organización académica y organización institucional y clima organizacional.

Como se ve en el diagrama 1 el estudio de egresados es el más completo y abarca todos los aspectos considerados en el esquema, el resto de los estudios se aboca a puntos específicos, contenidos en algunos de los apartados. Una muestra de la interconexión es que los egresados dan su opinión sobre el perfil de formación (conocimientos básicos, metodológicos, técnicos, habilidades, etc.) y sobre estos mismos aspectos y con un formato similar se les pregunta su opinión a los especialistas y a los empleadores, considerando las necesidades actuales y futuras.

Este es el esquema básico de análisis que todo seguimiento de egresados debe seguir pero, de acuerdo a las especificidades del nivel medio superior, se hacen las siguientes recomendaciones para su levantamiento y análisis.

Diagrama 1
ESQUEMA ANALÍTICO

RASGOS PERSONALES, ORIGEN SOCIOFAMILIAR Y TRAYECTORIA EDUCATIVA	Medición del impacto (inserción laboral y desempeño profesional)	+ Opinión sobre Formación	Recomendaciones
	<ul style="list-style-type: none"> • Ritmos de inserción en el mercado de trabajo (durante estudios y al egreso). • Tasa de ocupación y desempleo abierto. • Incorporación y ubicación en el mercado laboral. • Desempeño y desarrollo profesional (satisfacción con el trabajo) • Exigencias del mundo del trabajo • Satisfacción con la Institución. • Satisfacción con la Carrera • Mecanismos de vinculación y entrada al mercado laboral 	<p>Conocimientos básicos y especializados</p> <p>Desarrollo de habilidades</p> <p>Orientación </p> <p>Factores Involucrados en la Formación </p>	<p align="center">Contenidos y Estructura de la Formación</p>
	<p>Estudios: Egresados y Opinión de empleadores</p>	<p>Estudios: Egresados, Opinión de Empleadores y Especialistas y Análisis de los Planes de Estudio y la Organización Académica</p>	<p>Todos los Estudios</p>

La importancia de los modelos longitudinales

En este apartado queremos mencionar las fortalezas que tiene el uso de los modelos longitudinales, así como sus debilidades. Con el afán de no ampliar el debate, nos centraremos en el análisis transversal y los dos tipos de análisis longitudinales que se ha utilizado en el trabajo, y que son el panel y el longitudinal retrospectivo.

En las ciencias sociales, es uso común el tipo de análisis transversal, que se considera como el más simple. Estudia diferentes poblaciones en determinados períodos. La comparación en este tipo de estudios es el denominado cross-sectional, en la cual se comparan distintos grupos de población según su condición de actividad (ocupados, desempleados e inactivos), edad, sexo, nivel educativo, etc. Se analiza el modo diferencial en que se relacionan con el mercado de trabajo, por carreras, por regiones, etc.

El análisis tipo panel se basa en datos obtenidos de las mismas unidades de observación o población en mediciones sucesivas, lo cual permite observar cambios a nivel individual así como cambios agregados (cambios micros y macros). Los estudios de panel proveen información sobre el estado de las unidades de análisis en el momento de cada observación (característica transversal), sin embargo, usualmente no contienen un flujo continuo de información a lo largo del tiempo. Es decir, provee información sobre los cambios netos que ocurren entre un periodo y otro, pero no sobre la secuencia de cambios que puede haber ocurrido en el intervalo de tiempo entre una medición y otra.

El tipo de análisis longitudinal retrospectivo, está centrado en una misma población, recoge información pasada (histórica) durante un periodo que es determinado por los investigadores o por el interés de la investigación (en el caso particular de la investigación 1, se recupera información de los últimos 48 meses, enero 2004-diciembre 2007).

El análisis longitudinal retrospectivo registra continuamente las variaciones en la condición de actividad, por ejemplo, permite conocer el flujo de cambios que ha ocurrido en el período de estudio. Mediante el uso de esta técnica, podemos conocer todos los cambios (estados intermedios) que ocurrieron y no sólo el estado inicial o final como es en el caso de los estudios de panel.

Como todo método de análisis, también tiene debilidades y están relacionadas principalmente al tamaño del periodo (años o meses) en que se recopila la información, por la pérdida de memoria para recordar todos los eventos pasados por parte del informante.

Los modelos longitudinales son recomendables para tratar problemas de investigación que involucran tendencias, cambios o transformaciones a través del tiempo (como es el caso de los egresados del CONALEP en su inserción en el mercado laboral y las diferentes “condiciones de actividad” por las que podrían atravesar por ejemplo) o bien cuando se busca demostrar la secuencia temporal de los eventos o fenómenos.

La trayectoria laboral

Realizar el estudio sobre “trayectoria laboral” implica incorporar un concepto dinámico al mismo. En ese sentido, la “movilidad laboral” del egresado se convierte en el objetivo central del análisis. Para ello, es preciso captar los rasgos “cambiantes” de la vida laboral de los egresados.

Una de las metodologías para analizar esos cambios dinámicos en la vida laboral de los egresados es el “estudio de las trayectorias laborales”, que permite captar el “cambio”, mostrar la evolución de la posición laboral de los egresados. Asimismo, esta metodología ayuda a comprender la dinámica del mercado laboral durante el periodo de análisis.

En la trayectoria laboral se registra y analiza las diversas posiciones que el egresado va ocupando en las relaciones de trabajo, durante el periodo que se ha determinado analizar.

El propósito principal de esta metodología es obtener la precisión en el registro de los cambios que suceden, las mismas que en el análisis son expresados en forma de síntesis (usando categorías de análisis o conceptos) y que da cuenta de todos los movimientos ocurridos en el periodo de análisis.

Esta metodología es amplia y va a depender de los objetivos particulares del estudio, para determinar las variables de análisis y la amplitud del registro que se quiera hacer. La revisión de experiencias en este tipo de análisis, refleja que los mismos se han centrado en tres dimensiones: condiciones laborales, el ingreso laboral y la calidad de los empleos.

La información que provee este tipo de análisis, es útil para adecuar las estrategias de la oferta y demanda de empleo y permite en un sentido más amplio, disminuir los desajustes del mercado laboral. Provee asimismo, orientaciones para actuar con mayor certeza en los planes curriculares de las instituciones de educación, así como en las políticas de capacitación para el empleo.

El enfoque de trayectoria laboral complementa los estudios de empleo de corte transversal (Encuestas de hogares) periódicas, que brindan información sobre diferentes dimensiones del empleo a través del tiempo (entrega cortes periódicos, fotografías de un momento en forma sucesiva). Sin embargo, no da cuenta de los cambios sucesivos que experimenta cada persona en un periodo determinado. Es decir, no capta el trayecto individual en el tiempo.

El análisis de la trayectoria laboral -a diferencia de los estudios transversales que muestra la dinámica, dirección, ritmo y la magnitud del cambio del conjunto (que muchas veces muestra estabilidad por el efecto de “anulación” de los cambios entre los individuos en el conjunto)-, es más abarcativa, porque permite mostrar todo el movimiento que experimenta el mercado laboral, que va más allá de las mediciones tradicionales sobre el mercado laboral. En este enfoque, es el individuo la unidad de información y de análisis y con ello, su continuidad o cambio de posición en cada variable. En ese sentido, es la construcción de la historia como dato individual, que no es posible obtener en las encuestas tradicionales.

En el análisis de la trayectoria laboral se consideran dos variables particulares:

- i) el hecho mismo del cambio en cada sujeto, que cobra interés como parte del diagnóstico y;
- ii) el análisis conjunto de las distintas posiciones ocupadas por los individuos en un lapso de tiempo, la historia, que es también una característica nueva, propia.

Para desarrollar el análisis de trayectoria laboral se va a utilizar tres variables, mismas que fueron consideradas en la encuesta: la “condición de actividad”, la “categoría ocupacional” y el número de empleos.

La condición de actividad (ocupado, desempleado e inactivo) es un tema de mucha significación en análisis de trayectoria laboral; el tránsito que hacen las personas entre ocupado, desempleado o inactivo es, una dimensión importante de la movilidad, la continuidad o discontinuidad en la actividad económica. Por otro lado, la inserción continua también nos esta dando información sobre la consolidación del egresado en el mercado de trabajo, en caso contrario (cuando existe cambios en la condición de actividad) nos esta mostrando la precariedad laboral del egresado. Igualmente significativa es la categoría ocupacional en que se ubica, especialmente si es dependiente o independiente -en las diversas modalidades que se han contemplado en la encuesta de trayectoria. Asimismo, el número de empleos da cuenta de la flexibilidad en

el empleo, la movilidad entre empleos, del tipo de relaciones contractuales que prima en el empleo de los egresados.

La movilidad laboral se registró operacionalmente a través de los cambios que ha tenido cada trabajador, ya sea en la condición de actividad, en el número de empleo o en la categoría ocupacional. Esta medición arroja el número de trabajadores que se han movido, es decir indica qué *magnitud* ha alcanzado la movilidad. Y luego, el número de cambios indica la *intensidad* o velocidad con que se produce la movilidad en cada trayectoria.

Se utilizó el concepto de *movilidad en la condición de actividad* para determinar las transiciones entre la ocupación, la desocupación y la inactividad. Como *movilidad en la categoría ocupacional* se identifican las transiciones registradas entre las posiciones de empleador, cuenta propia, asalariado privado, asalariado público, personal de servicio y familiar no remunerado. En la intensidad del empleo se identifica la cantidad de empleos que han tenido los egresados en el periodo de análisis. Se entiende por *movilidad general* el conjunto de las transiciones en las dos variables anteriores.

Algunos Resultados

Condición de actividad

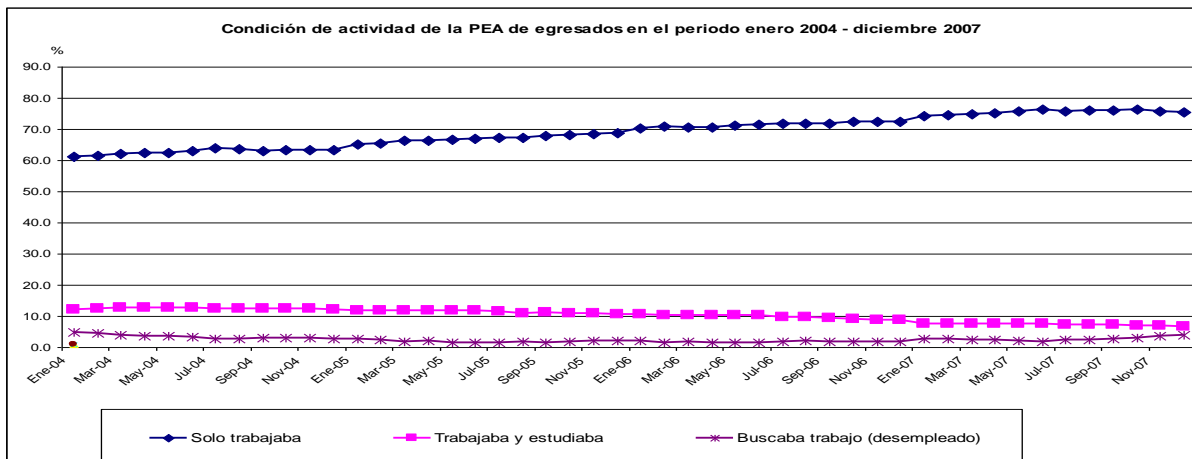
La evolución de la condición de actividad de los egresados, en las tres investigaciones, muestra tendencias crecientes, que va en consonancia con la consolidación de los trabajadores en el mercado de trabajo, conforme van adquiriendo mayor experiencia.

A manera de ilustrar este apartado, en la investigación 1 (donde se recopiló información de 48 meses) 2 y 3 (se recopiló información de 6 semestres)⁴, se encontró que la condición de actividad de los egresados muestra un pendiente creciente y continua entre los ocupados⁵ (aquellos que sólo trabajaban) que sumados a los que trabajan y estudian que es alrededor del 10%, conforman un porcentaje de alrededor del 85%, es decir, de cada 100 egresados, al momento de realizar la investigación, 85 estaban laborando. Esta información esta revelando que conforme pasan los años, es mayor el porcentaje de egresados que se insertan y permanecen en el mercado laboral y por consiguiente y tal como se puede apreciar en la siguiente gráfica, el desempleo disminuye.

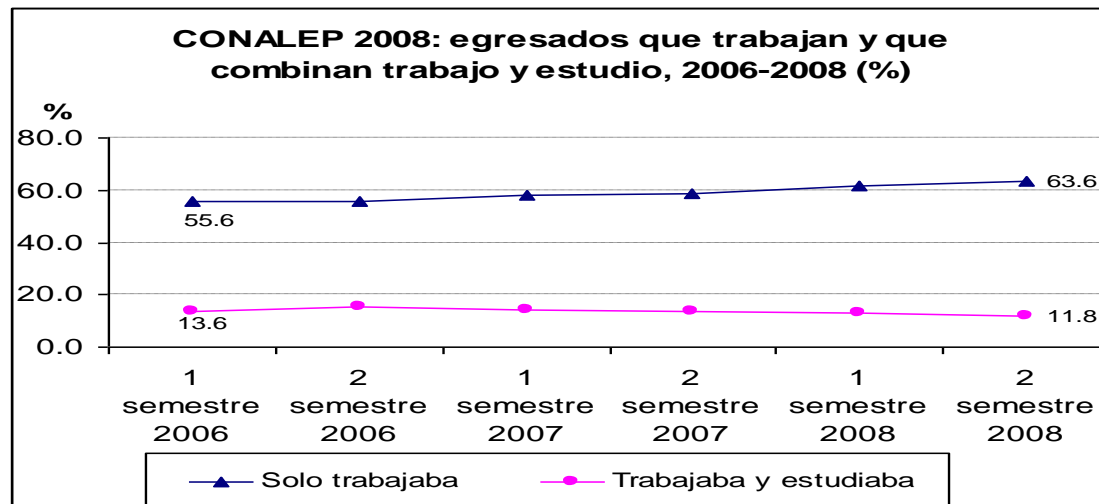
⁴ Se utilizó el mes como unidad de referencia, los resultados muestran la poca movilidad de los egresados y por en los siguientes años, se consideró como unidad, los semestres.

⁵ Recuerdese que no son los mismos egresados, dada la variabilidad, en algunos meses están considerados aquellos que en ese momento estaban ocupados.

Resultados investigación 1

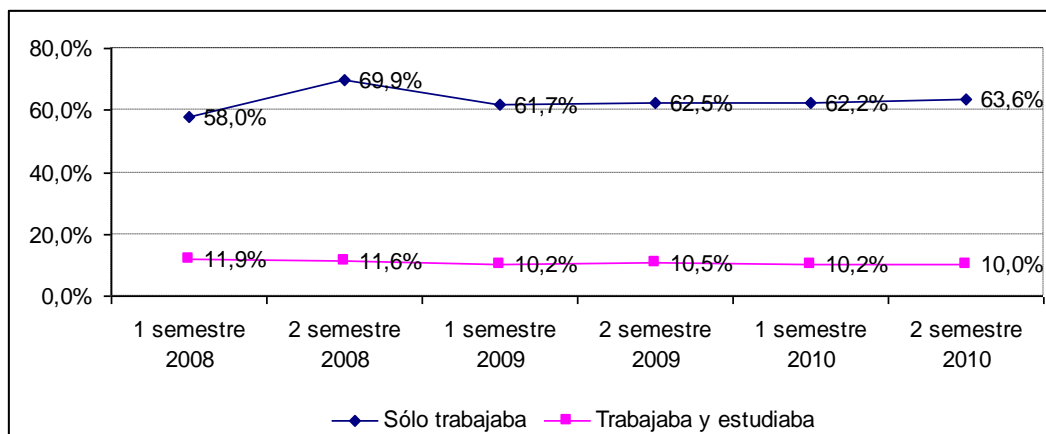


Resultados investigación 2



Resultados Investigación 3

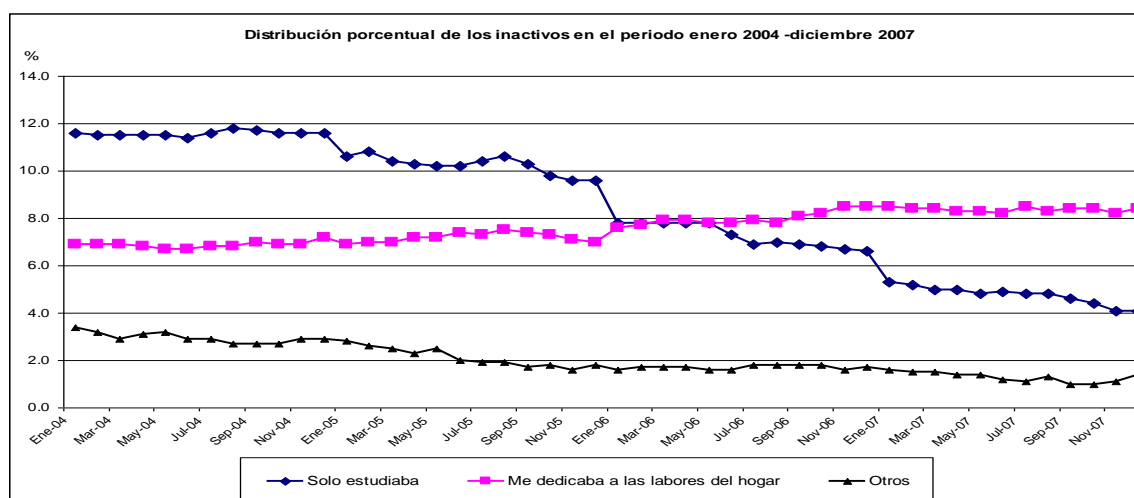
Egresados que trabajan y que combinan trabajo y estudio, 2008-2010.



Fuente: FLACSO, Base de datos de trayectoria (longitudinal), 2007, 2008 y 2010.

El análisis longitudinal para los que en algún mes del periodo de análisis estuvieron inactivos presenta una tendencia negativa, que se complementa con los indicadores de tasa de actividad señalada anteriormente. Dentro de ese grupo, destacan egresados que se dedican a las labores del hogar, que a su vez es la única categoría que se incrementa en los últimos 4 años. Pasando de representar el 7% a poco más del 8%. Estos resultados, estarían relacionados con la mayor responsabilidad del hogar que van adquiriendo principalmente las egresadas.

Resultados investigación 1



Fuente: Base de datos de trayectoria (longitudinal), 2007.

Trayectoria educativa

Los resultados de condición de actividad y de inactivos, nos muestra que los egresados continúan una trayectoria educativa, a veces, combinando con el trabajo y en otros casos, dedicándose sólo a estudiar. Por ejemplo, en la investigación 2 y después de 2 años de egreso, poco más del 30% estaban estudiando (13.6% combinaba el estudio y el trabajo y el 17.8% sólo estudiaba), situación que disminuye al momento del estudio de la tercera fase (23%).

Cuando se revisa las opciones de estudio que han realizado, en mayor proporción, son cursos cortos patrocinados por las empresas donde laboran y en el caso de los inactivos, es la formación de nivel superior en instituciones similares, como las universidades tecnológicas e institutos tecnológicos.

Las tendencias en las investigaciones son similares, existe una mayor proporción de egresados por seguir estudiando en los primeros años de su egreso y posteriormente

incorporarse al mercado laboral, situación que se refleja en el incremento de los porcentajes de ocupación y de la tasa de actividad.

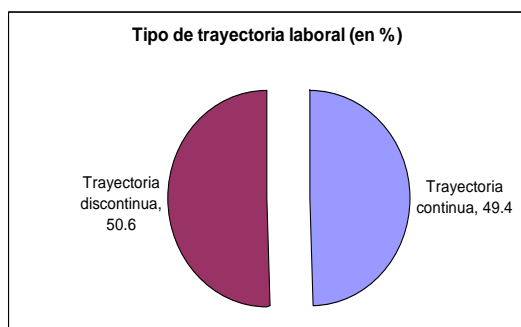
Tipo de trayectoria y movilidad laboral

Se va a considerar dos⁶ tipos de trayectorias y son las siguientes:

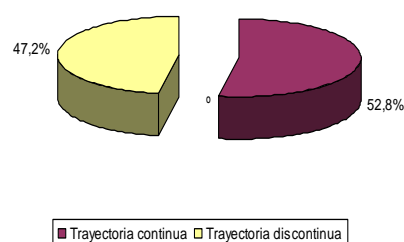
1. Trayectorias laborales continuas: en este tipo están considerados todos aquellos egresados que a lo largo de los últimos cuatro años no cambiaron su condición de actividad y que estuvieron siempre ocupados.
2. Trayectorias laborales discontinuas: comprende a los egresados que cambiaron de condición de actividad, es decir, que transitaron entre ocupación, desocupación y la inactividad.

Los resultados obtenidos en la investigación 2 y 3, muestran que prácticamente la mitad (49.4% y 52.8%, respectivamente) de los egresados entre 2004-2007 (cuatro años) y 2008-2010 (tres años), siempre estuvieron trabajando (cabe hacer la notación que estamos incluyendo en este grupo a la categoría que combina trabajo con el estudio), es decir, tienen una trayectoria continua, tal como se aprecia en la gráficas siguiente.

Resultados investigación 2



Resultados investigación 3



Fuente: Base de datos de trayectoria (longitudinal), 2008 y 2010

Los resultados anteriores si bien dan una idea de la movilidad de los egresados en la condición de actividad en el mercado laboral, aún no refleja la consolidación en los empleo de los egresados. Por ello se elabora dos subtipos de trayectoria laboral, dentro del tipo trayectoria continua, y son la trayectoria continua estable (se refiere a la permanencia en el mismo trabajo durante el periodo de análisis) y la trayectoria

⁶ Se debe aclarar que la tipología que se analiza, puede ampliarse en otras categorías, sin embargo para el presente estudio sólo se retoma dos tipos.

continua inestable (cuando la persona si bien ha trabajado siempre, no obstante lo ha hecho en diversos trabajos).

La elaboración de esta tipología nos permite hacer un análisis más específico de la movilidad laboral de los egresados de las diferentes generaciones analizadas en 3 momentos diferentes, recuperando información de 4 años (investigación 1) y 3 años (investigación 2 y 3).

Excepto la primera investigación que comprendió mayor número de años, en las siguientes investigaciones, más de la mitad de los egresados a 4 y 5 años de haberlo hecho, trabajan de manera interrumpida en el periodo de referencia, lo que constituye para la institución, una señal positiva (se requiere analizar otros factores) acerca del tipo de técnico que viene formando.

Tipo de trayectoria laboral por investigación en el periodo 2004-2007, 2006-2008 y 2007-2010			
Tipo de trayectoria	Investig. 1	Investig. 2	Investig. 3
Trayectoria continua	49.4	58.2	52.8
Trayectoria continua estable	29.4	31.4	27.4
Trayectoria continua inestable	20.0	26.8	25.4
Trayectoria discontinua	50.6	41.9	47.2
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: FLACSO, base de datos longitudinales del 2007, 2008 y 2010.

La variable trayectoria continua estable se podría denominar “estabilidad laboral”, porque implica que los egresados siempre trabajaron en los periodos analizados y lo hicieron en un mismo empleo. Llama la atención la disminución del porcentaje en la tercera investigación de 4 puntos porcentuales con respecto al año 2008, situación que podría estar siendo influenciadas por la crisis del 2009 y que también estaría ocasionando que ambos porcentajes fueran muy similares, entre la trayectoria continua estable e inestable, en la cual, si bien es cierto que los egresados han trabajado siempre, lo han hecho en diversos empleos, en diferentes empresas, organizaciones o bajo relaciones contractuales diferentes (de empleado a independiente, por ejemplo).

La categoría trayectoria discontinua están conformados por las diversas combinaciones de la condición de actividad de los egresados, incluye desde aquellos que trabajaron en un breve lapso de tiempo y luego pasaron a la condición de desempleados e incluso

terminaron en la condición de inactivos, hasta aquellos que estudiando, lo combinaron con trabajos esporádicos, etc.

Otra categoría laboral que se analizó de manera dinámica es el caso de los “desempleados permanentes”, los resultados muestran que un mínimo porcentaje (0.2%) de egresados permanecieron durante los últimos cuatro años como un buscador permanente de empleo (resultados de la investigación 1).

El interés por conocer la movilidad de la condición de actividad, también nos llevó a plantear el análisis en sentido contrario, es decir, dentro del grupo de los inactivos, quienes permanentemente (inmovilidad) estuvieron en la condición de inactividad económica. Para ello se analizó las condiciones de las categorías más representativas de los inactivos considerados en la encuesta como son los que estudiaron y los que se dedicaban a las labores del hogar.

Los resultados muestran que al menos el 6.6% de los egresados pueden ser considerados como inactivos permanentes, es decir que nunca participaron en la actividad económica. De este grupo, el mayor porcentaje lo concentra los egresados que se dedicaban a labores del hogar (3.9%).

Intensidad laboral

La intensidad de la movilidad laboral se analiza utilizando la variable de número de empleos que han tenido los egresados entre los años 2004 al 2007.

La distribución porcentual muestra que en las tres investigaciones, más de la mitad de los egresados que trabajan, en el periodo de análisis respectivo, sólo lo han hecho en un empleo (como ya se ha analizado anteriormente, alrededor del 30% de los egresados permanece en el mismo empleo).

El mayor número de empleo que tuvieron algunos egresados en la investigación 1 fue de 7 empleos, pero sólo lo realizaron el 0.2% de egresados. En general, en las tres investigaciones, el 80% de los egresados que han trabajado, a lo más lo hicieron en 2 empleos en los 4 años (investigación 1) y en tres años en el caso de las investigaciones 2 y 3. Estos resultados muestran que en el caso de los técnicos, cuando entran a trabajar, permanecen en la misma organización o empresa (debe aclararse que hay movilidad al interior de la empresa, en cuanto al tipo de ocupación durante el periodo que se analizó, no se quedan haciendo las mismas tareas, la variable de ocupación muestra los cambios de auxiliar a supervisor, por ejemplo).

Número de empleos por investigación entre 2004 al 2007, 2006 al 2008 y 2007 al 2010

(en %)

Número de empleos	Investig. 1	Investig. 2	Investig. 3
1	53.4	54.7	50.3
2	26.2	29.8	29.1
3	14.0	12.1	15.5
4 y más	6.4	3.4	5.1
total	100	100	100

Fuente: FLACSO, base de datos longitudinales del 2007, 2008 y 2010.

El promedio de empleos en las tres investigaciones, entre los egresados que trabajan es de 1.8, 1.4 y 1.6 empleos respectivamente. Estos resultados fueron los que ayudaron a ampliar los rangos de tiempo para analizar la dinámica laboral de los egresados del Conalep.

Tipo de trayectoria laboral e ingresos

Un primer acercamiento a los ingresos laborales tomando como referencia a la investigación 1, nos muestra que les va mejor en términos salariales a los egresados que presentan una trayectoria continua respecto de aquellos que tuvieron una trayectoria discontinua.

Utilizando como medida de cálculo el promedio ponderado simple de los ingresos reales en el periodo⁷. En promedio, tienen un ingreso superior los de trayectoria continua en el tiempo equivalente a \$4,255 pesos reales⁸ versus \$3,152 pesos reales de los que tienen una trayectoria discontinua. Este resultado estaría evidenciado que se está reconociendo a la experiencia laboral, así como a la continuidad en la misma empresa u organización, como un factor de remuneración económica.

⁷ Se calcularon con la siguiente fórmula:

$$ingreal_{2003-2007} = \frac{\sum ingreso * periodo(meses)}{totaldemeses}; \text{ que se trata de la multiplicación del ingreso real}$$

que tuvo en el periodo en meses entre el total de meses (48).

⁸ Es un promedio recortado al 95% para eliminar el efecto de los egresados que ganan muy poco y los que ganan mucho.

Resultados por estratos de estudio

Tomando los resultados de la investigación del año 2007, la distribución por grupos de carrera entre los tipos de trayectoria laboral revelan grandes diferencias, destaca los altos porcentajes de una trayectoria continua como ocupado de las carreras de automotriz, electrónica y telecomunicaciones y metalmecánica y metalurgia, donde de cada 10 egresados, 6 de ellos han trabajado de manera permanente en los últimos 48 meses. El caso contrario ocurre con las carreras de comercio y administración, donde sólo 3 de cada 10 egresados ha trabajado de manera continua, es decir, la situación de inserción laboral de estos últimos, es la mitad de las carreras que registran los mejores resultados.

Tipo de trayectoria por grupos de carrera en el periodo 2004 al 2007 (en %)

Grupo de carreras	Tipo de trayectoria laboral		Total
	Continua	Discontinua	
Producción y transformación	45	55	100
Metalmecánica y metalurgia	59	41	100
Automotriz	64	36	100
Electrónica y telecomunicaciones	62	38	100
Instalación y mantenimiento	57	43	100
Informática	41	59	100
Comercio y administración	32	68	100
Salud	51	49	100
Turismo	43	57	100
Total	49	51	100

Recomendaciones de los egresados

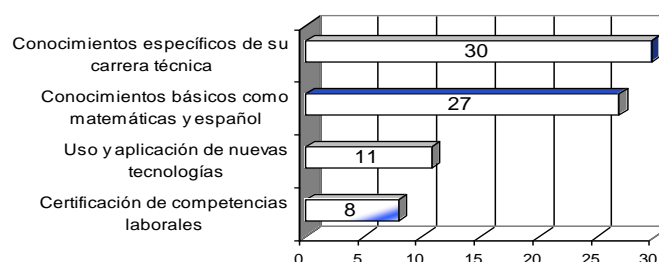
En esta ponencia sólo se va a añadir una parte de las recomendaciones que hicieron los egresados. El cuestionario es amplio, abarca diversos aspectos, desde la carrera, la institución, el contenido curricular, la relación con los docentes, las competencias, los cursos de apoyo, las prácticas profesionales, la vinculación de la organización con las empresas, etc.

Resulta importante recoger las recomendaciones que realizan los egresados después de estar poco más de 6 y 5 años fuera de la institución. Sus recomendaciones son importantes, porque vienen de personas que conocen las exigencias del mercado laboral, pueden comparar la formación recibida con las exigencias específicas y genéricas de un empleo, las fortalezas que recibieron con las debilidades que tuvo su formación, etc. consideramos que los resultados obtenidos, son hallazgos relevantes y que las autoridades del CONALEP deben evaluar y tener presente al momento de realizar cambios en la institución, para que un técnico profesional en su área se pueda desempeñar de la mejor manera, así como los conocimientos que se requieren para realizar bien su trabajo.

Consideramos que su opinión resulta crítica en la medida que ellos han podido enfrentarse a deficiencias de competencias en el mercado de trabajo. A la pregunta: “De los siguientes aspectos, ¿cuáles considera los 3 más importantes para desempeñar correctamente su trabajo actual?” los egresados respondieron de la siguiente manera. A la primera mención, el 30 por ciento de los egresados respondió que son trascendentales los conocimientos específicos de su carrera y un porcentaje similar (27%) mencionó que los conocimientos básicos como matemáticas y español. Figuran como importantes también el uso y aplicación de las nuevas tecnologías (11%) y la certificación de competencias laborales (8%).

Conocimientos para desempeñarse en el trabajo, 2007

Primera mención



Por su parte, en el cuestionario se les dio apertura para que realicen sugerencias propias para mejorar la educación media superior sobre todo orientadas al desempeño profesional. Después de realizar una tipología de sus respuestas basándonos en un

criterio de acción institucional, las recomendaciones que se repitieron con mucha frecuencia fueron aquellas asociadas a la labor de los departamentos de vinculación como: la realización de las prácticas profesionales, la visita constante a empresas, el servicio social, entre otras. Con el mismo peso se mencionan cuestiones asociadas al rediseño curricular, sobre todo de asignación de horarios y repartición entre las horas clase. Se despliegan con segunda importancia los temas de los docentes y la infraestructura de los planteles. Nótese el bajo porcentaje que contestó que así como está todo está bien (sólo 4%).

Incidencia en las reformas curriculares en el CONALEP

El interés para estudiar a los egresados en el CONALEP, se ha debido principalmente a dos factores: uno de ellos es conocer el impacto de la formación de los egresados del Colegio en el mercado laboral y, el otro es que permite evaluar los planes y programas de estudios.

Los estudios de seguimiento de egresados a partir del año 2000, fueron los insumos para evaluar el plan de estudios del año 1997, a la vez sirvieron como referencia para construir el plan de estudios del año 2003, que además de tener un cambio radical del diseño curricular (de uno integrado por materias a uno modular) cuyo objetivo es permitir las salidas de la carrera técnica y obtener otro tipo de certificados. El diseño curricular de la reforma del 2003 está sustentado en el modelo basado en competencias y cuenta con un módulo para orientar las necesidades regionales de formación.

En el año 2007 egresó la primera generación del plan de estudios del año 2003, motivo por el cual, y en concordancia con la aplicación del sistema de seguimiento de egresados, el Colegio en convenio con la FLACSO sede México, realizó el estudio de egresados en su primera fase para esa generación. Asimismo, sin descuidar la continuidad en el estudio de egresados de las otras generaciones que devienen del plan de estudios del año 1997, también se han realizado el estudio de la segunda fase del sistema de seguimiento de egresados a la generación 2003-2006.

Bibliografía

1. ANUIES (2003) Esquema básico para estudios de egresados. Colección Biblioteca de la educación superior. Primera reimpresión. México
2. Valenti, G. y Gonzalo Varela (2004) “Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados. Colección Documentos. ANUIES. México
3. PANAIA, Marta y Verónica BUDICH (1999) «Técnicas de análisis longitudinales en el mercado de trabajo profesional» D.T. N° 4 Monitoreo de Inserción de Graduados/EUDEBA, Buenos Aires, abril. Puede consultarse en:
4. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/lasa98/Panaia.pdf>
5. PIÑA, Carlos (1996). *Sobre las historias de vida y su campo de validez en las Ciencias Sociales*. CEFYL, Buenos Aires.
6. Beccaria L. y Maurizio R. (2003) “Movilidad laboral e inestabilidad de ingresos en Argentina” Documento presentado en el 6° congreso de ASET.
7. Cardoso A. Comin A, Araújo Guimaraes N. (2001) “Os deserdados da indústria reestruturacao produtiva e trajetórias intersetoriais de trabalhadores demitidos da indústria brasileira”. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 7 N° 13, 2001.
8. Paz, Jorge (2003), “Transiciones en el mercado de trabajo y protección laboral en la Argentina”, marzo. Seminario taller “Historias laborales y frecuencias de aportes al sistema de seguridad social” Buenos Aires, 20 de marzo de 2003- Oficina Internacional del Trabajo y Seguridad Social.
9. Pessino, Carola y Luis Andrés (2000), “La dinámica Laboral en el Gran Buenos Aires y sus implicaciones para la Política Laboral y Social” Documento de trabajo 173 UCEMA Agosto.
10. Yoguel, Gabriel, (2000) “La dinámica del empleo industrial desde la crisis del modelo sustitutivo”, en Kosacoff, Bernardo; Gabriel Yoguel; Carlos Bonvecchi, Adrián Ramos, eds, El desempeño industrial argentino: Mas allá de la sustitución de importaciones. Buenos Aires, CEPAL.