

UACM

Universidad Autónoma
de la Ciudad de México

NADA HUMANO ME ES AJENO

COLEGIO DE HUMANIDADES y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN CIENCIA POLÍTICA

Y ADMINISTRACIÓN URBANA

Inserción laboral de egresados y egresadas de la UACM

TRABAJO RECEPCIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

**LICENCIADA EN CIENCIA
POLÍTICA Y
ADMINISTRACIÓN URBANA**

PRESENTA:

**CINDY VALERIA AGUILAR
CHÁVEZ**

DIRECTORA

MTRA. TANIA VANESSA CARBAJAL CARMONA

Ciudad de México, octubre de 2024.

SISTEMA BIBLIOTECARIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO COORDINACIÓN ACADÉMICA

RESTRICCIONES DE USO PARA LAS TESIS DIGITALES

DERECHOS RESERVADOS ©

La presente obra y cada uno de sus elementos está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor; por la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, así como lo dispuesto por el Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; del mismo modo por lo establecido en el Acuerdo por el cual se aprueba la Norma mediante la que se Modifican, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Ciudad de México, aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de enero de 2002, con el objeto de definir las atribuciones de las diferentes unidades que forman la estructura de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como organismo público autónomo y lo establecido en el Reglamento de Titulación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Por lo que el uso de su contenido, así como cada una de las partes que lo integran y que están bajo la tutela de la Ley Federal de Derecho de Autor, obliga a quien haga uso de la presente obra a considerar que solo lo realizará si es para fines educativos, académicos, de investigación o informativos y se compromete a citar esta fuente, así como a su autor ó autores. Por lo tanto, queda prohibida su reproducción total o parcial y cualquier uso diferente a los ya mencionados, los cuales serán reclamados por el titular de los derechos y sancionados conforme a la legislación aplicable.

AGRADECIMIENTOS

A mi mamá, quien en las buenas y en las malas, siempre ha estado ahí al pie del cañón y que a pesar de mis constantes cambios de humor, me sigue amando tanto como yo a ella, te adoro mami, este logro también es tuyo, gracias.

A la profesora Tania Carbajal y asesora de esta tesis, por corregirme, por el profesionalismo con el que trabajó conmigo y sobre todo por hacer de este trabajo todo un éxito, mil gracias, profesora.

A los lectores y profesores Víctor Martínez, Citlali Villafranco y Nivia Brismat, por enseñarme, guiarme y sobre todo, por ser parte de éste mi proyecto, toda mi gratitud a ustedes.

A mis colegas universitarios de otras licenciaturas por permitirme aplicarles las entrevistas correspondientes y compartir parte de su vida como importante aporte a mi tesis.

A mi familia por darme su apoyo de la mejor manera y estar ahí para mí, los quiero mucho mucho.

A mis colegas, amigos y Armando, quienes siempre creyeron y confiaron en mi capacidad e inteligencia para llegar hasta aquí, los adoro.

A mi querida universidad por darme acogida en su casa de estudios y darme las herramientas necesarias para afrontar el mundo en todos sentidos, pero sobre todo por regalarme experiencias únicas y personas maravillosas.

¡¡AUTONOMÍA, EDUCACIÓN Y LIBERTAD, AUTONOMÍA, EDUCACIÓN Y LIBERTAD!!

¡¡ARRIBA LA AUTÓNOMA DE LA CIUDAD!!

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
Planteamiento del problema	5
Estrategia Metodológica.....	6
Investigación cualitativa y cuantitativa	6
Métodos/diseños de investigación cualitativa	8
Tipos de métodos	8
Técnica: Entrevista cualitativa semiestructurada	11
Guion: Categorías.....	12
Datos cualitativos y cuantitativos.....	14
Rigor metodológico: triangulaciones	14
Datos: testimonios	16
Estado del Arte	18
Objetivos	20
CAPÍTULO 1	21
PANORAMA DE EGRESO EN LA CIUDAD DE MÉXICO	21
Datos de anuarios estadísticos de ANUIES 2014-2021	24
Datos estadísticos de la UACM.....	28
Factores que influyen en la inserción laboral de los egresados	45
Tipos de egresados	48
Conclusiones	48
CAPÍTULO 2	50
FAMILIA	50
Definición de estructura familiar.....	50
Tipos de familias	50
Casos de estructura familiar	51
Roles.....	53
Perspectiva de género.....	56
Influencia de la familia para la inserción laboral	60
CAPÍTULO 3	62
EDUCACIÓN	62
Definición de estructura educativa	62
Tipos de educación.....	63

Tipos de escuela	65
Educación Superior.....	66
Relaciones sociales en la escuela	68
origen escolar, tipo de estudiante	68
Trayectoria escolar	73
Etapas escolares cursadas, algunas herramientas laborales adquiridas	73
Perspectiva de género.....	77
Influencia de la educación en la inserción laboral.....	79
CAPÍTULO 4	81
TRABAJO	81
Definición de trayectoria y experiencia laborales	81
Relaciones laborales	90
Perspectiva de género.....	93
Crecimiento laboral y desarrollo profesional	95
Influencia del trabajo en la inserción laboral	98
CONCLUSIONES	100
Capital cultural en la familia, escuela y trabajo	101
Competencias profesionales en la familia, escuela y trabajo	102
Competencias emocionales en la familia, escuela y trabajo.....	103
Trayectoria laboral en la familia, escuela y trabajo.....	104
RECOMENDACIONES	105
GLOSARIO	107
REFERENCIAS	111
ANEXOS	116
Guion	116

INTRODUCCIÓN

Planteamiento del problema

En la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como en muchas otras instituciones de nivel superior, existen jóvenes como mi caso, que se encuentran egresados y algunos en proceso de titulación. Sin embargo, realizamos la búsqueda del primer empleo directamente relacionado a la licenciatura que estudiamos; claramente como egresados, nos topamos con situaciones laborales aparentemente “difíciles”, debido a que encontrar un puesto en que se apliquen los conocimientos de la licenciatura estudiada es poco fácil y un tanto complejo.

Ahora bien, como egresada me he dado a la tarea de indagar sobre lo que piensan mis colegas también egresados, ya sea de la misma licenciatura o no, respecto de la inserción laboral una vez concluida la carrera, pues muchos comentan que no hay trabajo o se necesitan contactos para entrar a ciertos empleos.

A decir verdad, la situación laboral a la que como jóvenes nos enfrentamos no ha sido fácil, pues dentro de la comunidad estudiantil de la UACM cuentan que la experiencia laboral, en la mayoría de los empleos a los que han aspirado, es un requisito sumamente importante, independientemente de los estudios que tengan, así como la discriminación laboral que recibimos al ser recién egresados y calificarnos como novatos.

Mi investigación partió de una experiencia personal, sin embargo, resultó más común de lo que parecía, ya que con ayuda del análisis de los anuarios estadísticos de ANUIES, los datos estadísticos de la UACM y el intercambio de ideas con algunos colegas, conocidos y amigos del entorno universitario, me di cuenta que el ambiente laboral para los egresados es mucho más amplio y heterogéneo.

El problema de investigación que planteo tiene como objetivo, dentro de este apartado, ubicar la situación en la que se encuentran los egresados de la UACM respecto de la inserción laboral a la que se han enfrentado desde antes de ingresar y egresar de la universidad, puesto que todos mis entrevistados tienen en común el hecho de haber trabajado desde muy jóvenes y al mismo tiempo dedicarse al estudio la mitad de su tiempo, en algunos casos, unos antes que otros, pero todos bajo la misma dinámica de inserción laboral, es decir, el contacto directo con el campo laboral antes de estar completamente en su licenciatura.

Estrategia Metodológica

Para comenzar con mi investigación, tomé la decisión de que se trataba de una investigación principalmente cualitativa. Ante la necesidad de identificar los métodos de investigación con los que trabajaría a lo largo de la elaboración de cada uno de los apartados del contenido de mi tesis, inicié de forma inductiva, es decir, desde lo particular, con una reflexión inicialmente introspectiva sobre el tema de la titulación, hacía lo general, aquellos factores y actores involucrados acerca de la situación de la inserción laboral. A partir de esta preocupación personal, construí algunas hipótesis sobre si mis inquietudes pudieran ser compartidas con otras y otros estudiantes y egresados del nivel superior, y si fuera de ese modo, cómo podrían ser estudiadas estas problemáticas.

Mis hipótesis fueron resultado de muchas inquietudes que como egresada respecto del trabajo después de esta etapa he tenido, entre ellas, el hecho de que la universidad no cuenta con un sistema de orientación vocacional o al menos alguna referencia a instituciones donde podamos obtener un empleo después de terminar la licenciatura.

Otra de ellas fue que la familia tiene mucho que ver en el desempeño y desarrollo de los estudiantes, antes, durante y después de la carrera, por lo que también, incide mucho en cómo nos relacionamos social, laboral y educacionalmente, por lo que ahí comenzaría mi investigación. A pesar de que mis hipótesis sean ideas intermitentes y momentáneas, logré darles un mejor significado con el curso que tomó mi tesis, por lo que a lo largo de mi redacción, las describo pero más clara y concisamente.

La primera etapa consistió en la ubicación de datos cuantitativos que se convirtieron en el punto de partida de la tesis, luego puedo ubicar una segunda etapa de interpretación de esos datos y problematización, para una tercera etapa de trabajo de campo (entrevistas) y una última de análisis de la información y sistematización de los datos cualitativos.

Investigación cualitativa y cuantitativa

La investigación cualitativa puede ser vista como el intento de obtener una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación tal como nos la presentan las personas, más que la producción de una medida cuantitativa de sus características o conducta. (Salgado, 2007, 2-3)

El constructivismo es probablemente el paradigma que ha tenido mayor influencia en el enfoque cualitativo y le otorga a la investigación cualitativa los énfasis principales que lo caracterizan: a) El reconocimiento de que el investigador necesita encuadrar en los estudios, los puntos de vista de

los participantes; b) La necesidad de inquirir cuestiones abiertas; c) Dado que el contexto cultural es fundamental, los datos deben recolectarse en los lugares donde las personas realizan sus actividades cotidianas; d) La investigación debe ser útil para mejorar la forma en que viven los individuos; e) Más que variables “exactas” lo que se estudia son los conceptos, cuya esencia no solamente se captura a través de mediciones. (Salgado, 2007, 71-72)

La investigación cualitativa es un método exploratorio de investigación. Esta sirve para investigar causas subyacentes, emociones y valores antes de que se desarrolle una hipótesis. La meta de los estudios cualitativos es descubrir y explicar por qué ocurre un fenómeno o comportamiento. Los métodos de este tipo de investigación se enfocan en mejorar el conocimiento sobre un tema utilizando preguntas semi-estructuradas y no estructuradas que permiten que la persona que responda tenga libertad al momento de contestar. (Muguiru, 2024)

Es decir, gran parte de los aportes que me dieron mis entrevistados surgieron de manera natural, por medio de la charla e intercambio de ideas, donde mi inquietud principal tomó otro rumbo más realista y común, por lo que la construcción de mis hipótesis fue dándose de acuerdo a la manera en la que mi investigación lo requería, sin embargo, tomando en cuenta las características del desarrollo de mi tesis y la construcción del análisis, decidí que se trataba de una investigación cualitativa, puesto que cubría todos y cada uno de los requisitos que conlleva este tipo de investigación, por ejemplo, una de esas hipótesis se refería a la cuestión de que si haber estudiado una licenciatura es garantía o no de conseguir un trabajo bien remunerado al término de ésta, ¿cuál sería el proceso entre el egreso y la inserción a ese trabajo o no?.

Por otro lado, también recurrí a la investigación cuantitativa, la cual en el caso de mi investigación, fue necesario recurrir a ella para entender el panorama dado respecto de los egresados y posteriormente, analizar los datos recopilados para mi investigación con ayuda de lo cualitativo a modo de retroalimentación.

La investigación cuantitativa es un método de investigación sistemático. Se trata de datos conducidos en el enfoque, diseñado para responder a una pregunta de investigación específica. Los estudios cuantitativos recopilan datos numéricos y estadísticos para apoyar o refutar hipótesis previamente sostenidas. Ambos métodos de investigación están estructurados para sacar conclusiones descriptivas que sean capaces de recomendar acciones adecuadas. (Muguiru, 2024)

Se denomina investigación cuantitativa al método de investigación científica e investigación empírica utilizado para generar datos numéricos mediante técnicas estadísticas, lógicas y matemáticas. El enfoque de la investigación cuantitativa es objetivo, ya que el investigador no interviene e intenta afinar las observaciones y el análisis sobre el tema para responder a la pregunta y el razonamiento es deductivo. En la investigación cuantitativa se recogen datos mensurables y no está orientada al proceso. (Mugira, 2024)

Métodos/diseños de investigación cualitativa

El término diseño en el marco de una investigación cualitativa se refiere al abordaje general que se utiliza en el proceso de investigación, es más flexible y abierto, y el curso de las acciones se rige por el campo (los participantes y la evolución de los acontecimientos), de este modo, el diseño se va ajustando a las condiciones del escenario o ambiente y nos referimos a los diseños de teoría fundamentada, diseños etnográficos, diseños narrativos, diseños de investigación-acción y diseños fenomenológicos. (Salgado, 2007, 72)

Tipos de métodos

1. Teoría Fundamentada

Su planteamiento básico es que las proposiciones teóricas surgen de los datos obtenidos en la investigación, más que de los estudios previos. Es el procedimiento el que genera el entendimiento de un fenómeno educativo, psicológico, comunicativo o cualquier otro que sea concreto. La teoría fundamentada es especialmente útil cuando las teorías disponibles no explican el fenómeno o planteamiento del problema, o bien, cuando no cubren a los participantes o muestra de interés. (Salgado, 2007, 72-73)

2. Etnográfico

- Buscan describir y analizar ideas, creencias, significados, conocimientos y prácticas de grupos, culturas y comunidades. Incluso pueden ser muy amplios y abarcar la historia, la geografía y los subsistemas socioeconómico, educativo, político y cultural de un sistema social (rituales, símbolos, funciones sociales, parentesco, migraciones, redes, entre otros). (Salgado, 2007, 72-73)

3. Narrativo

- El investigador recolecta datos sobre las historias de vida y experiencias de determinadas personas para describirlas y analizarlas. Son de interés las personas en sí mismas y su entorno. en diversas ocasiones es un esquema de investigación,

pero también es una forma de intervención, ya que el contar una historia ayuda a procesar cuestiones que no estaban claras. Se usa frecuentemente cuando el objetivo es evaluar una sucesión de acontecimientos. En este proceso, el investigador reconstruye la historia de la persona o la cadena de sucesos (casi siempre de manera cronológica: de los primeros hechos a los últimos), posteriormente los narra bajo su óptica y describe (sobre la base de la evidencia disponible) e identifica categorías y temas emergentes en los datos narrativos (que provienen de las historias contadas por los participantes, los documentos, materiales y la propia narración del investigador). (Salgado, 2007, 72-73)

4. Investigación-acción

- La finalidad de la Investigación-Acción es resolver problemas cotidianos e inmediatos, y mejorar prácticas concretas. Su propósito fundamental se centra en aportar información que guíe la toma de decisiones para programas, procesos y reformas estructurales.
- Los pilares sobre los cuales se fundamentan los diseños de investigación-acción son:
 - a) Los participantes que están viviendo un problema son los que están mejor capacitados para abordarlo en un entorno naturalista;
 - b) La conducta de estas personas está influida de manera importante por el entorno natural en que se encuentran;
 - c) La metodología cualitativa es la mejor para el estudio de los entornos naturalistas. (Salgado, 2007, 72-73)
- Las tres fases esenciales de investigación-acción son: Observar (construir un bosquejo del problema y recolectar datos), pensar (analizar e interpretar) y actuar (resolver problemas e implementar mejoras), las cuales se dan de una manera cíclica, una y otra vez, hasta que el problema es resuelto, el cambio se logra o la mejora se introduce satisfactoriamente. (Salgado, 2007, 72-73)

5. Fenomenológico

- Estos diseños se enfocan en las experiencias individuales subjetivas de los participantes. Responden a la pregunta ¿Cuál es el significado, estructura y esencia de una experiencia vivida por una persona (individual), grupo (grupal) o comunidad (colectiva) respecto de un fenómeno?. El centro de indagación de estos diseños

reside en la(s) experiencia(s) del participante o participantes. (Salgado, 2007, 72-73)

Tal como describo cada tipo de método, mi investigación pareciera ser un rompecabezas con cada uno de ellos, puesto que al existir un planteamiento del problema basado en la inducción, es necesario identificar teorías que ya se han hecho y fundamentado con investigación documental previa.

A lo largo de la investigación recurrí a elementos de métodos distintos: del método etnográfico recuperé la reflexión de las comunidades a las que pertenecen mis entrevistados, su cultura, su condición social, económica, entre otras.

Posteriormente, en la comparativa de las historias de vida donde ellos me compartieron datos tanto cualitativos como cuantitativos respecto de cada pregunta que yo les hacía, obtuve más temas y categorías emergentes que retroalimentaron mi investigación.

A pesar de que mi tesis no está hecha para aprobar alguna reforma o tomar decisiones en altos rangos, sí pasó por las tres fases que argumenta el método de investigación-acción, puesto que observé el panorama y recolecté datos, los analicé y finalmente recomiendo implementar mejoras para la UACM respecto al tema de los egresados, en cuanto al fortalecimiento de sus habilidades y capacidades para insertarse en el mercado laboral.

Finalmente, de acuerdo al método fenomenológico, mi investigación contiene 5 experiencias subjetivas individuales que son analizadas respecto de un mismo fenómeno, en este caso, la inserción laboral de ellos como egresados, algunos titulados y con maestría, por lo que el resultado de estas es coincidir en el factor de indagación común.

La elaboración de cada apartado y factor contenido en mi tesis es resultado de los procesos de crecimiento y desarrollo que como jóvenes universitarios hemos construido a lo largo de nuestra vida, es decir, comienza en la niñez, en un núcleo familiar único y diferente del resto donde tenemos el primer contacto con la educación llena de valores, principios, valores y formación de una moral, la cual es dada o en su defecto, desarrollada por la familia, donde cada miembro de ella puede otorgarnos o no herramientas necesarias para enfrentar el mundo exterior como la escuela, la sociedad y el mundo en general, por lo que decidí comenzar por lo que se conoce como “Capital Cultural” desde el enfoque de la familia y continuar relacionándolo con el resto de los factores a continuación.

Posteriormente, continué con la siguiente etapa de crecimiento y desarrollo a la que como seres humanos y sociales estamos expuestos: el manejo de las emociones y su repercusión en nosotros mismos y la sociedad. ¿Por qué las emociones están relacionadas con la inserción laboral, la escuela, la familia y el crecimiento profesional y personal?, esto se debe a que como seres sociales que somos, desde el círculo familiar se nos enseñan algunas herramientas para lidiar con distintas situaciones de la vida cotidiana y tener la capacidad de la búsqueda de soluciones por medio del raciocinio, lógica y aplicación de valores, tanto en la sociedad educativa como en lo laboral.

La educación está totalmente ligada al ámbito laboral y comúnmente las personas suelen sentirse bajo presión en ambos, por lo que el manejo de la frustración, enojo, y otras emociones son relevantes al momento de realizar actividades de esa índole y uno de tantos requisitos, no siempre implícito, es el control de dichas emociones y

Técnica: Entrevista cualitativa semiestructurada

En la primera parte de la investigación, la investigación documental fue parte de las técnicas aplicadas, pues por medio de la consulta de documentos oficiales, textos, conceptos y libros contenidos en mi investigación se constituyó una base sobre la cual iniciar el análisis.

La técnica elegida para recabar de la información de mi tesis es la entrevista cualitativa, la cual condensa los datos descriptivos basados en experiencias de cada persona, en este caso, mis entrevistados.

La entrevista cualitativa, al igual que la conversación, se encuentra a medio camino entre la conversación cotidiana y la entrevista formal. Es una técnica o actividad que, conducida con naturalidad, hace imperceptible su importancia y potencialidad. La o el sujeto, a partir de relatos personales, construyen un lugar de reflexión, de autoafirmación (de un ser, de un hacer, de un saber), de “objetivación” de su propia experiencia. (Gurdián, 2007, 197)

La entrevista cualitativa en profundidad es especialmente útil en la investigación de normas y valores, la captación de imágenes y de representaciones colectivas, el análisis de las creencias individualizadas, el conocimiento de los códigos de expresión, así como las cristalizaciones ideológicas. (Galindo, 1998:309).

De acuerdo con Rojas Crotte (1999) y Sierra (1998), la entrevista cuenta con un importante instrumento llamado “Guía de tópicos”, el cual es un listado reducido de temas sobre los cuales se

conversará con el entrevistado durante un tiempo comprendido entre 30 a 50 minutos, preferentemente. (Gurdián, 2007, 199)

Las entrevistas semiestructuradas ofrecen al investigador un margen de maniobra considerable para sondear a los encuestados, además de mantener la estructura básica de la entrevista, incluso si se trata de una conversación guiada entre investigadores y entrevistados, existe flexibilidad. (Ortega, 2024)

1. Ventajas de las entrevistas semiestructuradas:

- ✓ Las preguntas de las entrevistas semiestructuradas se preparan antes de programar la entrevista, lo que da tiempo al investigador para preparar y analizar las preguntas.
- ✓ En cierta medida es flexible, al mismo tiempo que mantiene las directrices de la investigación.
- ✓ Los investigadores pueden expresar las preguntas de la entrevista en el formato que prefieran, a diferencia de la entrevista estructurada.
- ✓ A través de estas entrevistas se pueden recopilar datos cualitativos fiables. (Ortega, 2024)

2. Desventajas de las entrevistas semiestructuradas:

- ✓ Los participantes pueden cuestionar el factor de fiabilidad de estas entrevistas debido a la flexibilidad ofrecida.
- ✓ Comparar dos respuestas diferentes resulta difícil, ya que no se sigue completamente una pauta para realizar este tipo de entrevista. (Ortega, 2024)

Guion: Categorías

Con las etapas en las que mi investigación se ha dividido, construí, con ayuda de los conceptos de entrevista semiestructurada, una serie de preguntas segmentadas en 6 secciones, donde en cada una de ellas indagué en el transcurso de la entrevista el crecimiento y desarrollo de los egresados que accedieron a compartir su vida en cuanto a la familia, la escuela y el trabajo.

La primer sección se trata de una presentación previa de **información general**, el propósito de la entrevista, los temas a tratar y recordándoles que la ley de protección de datos personales ampara cada uno de los datos que ellos compartieron conmigo, posterior a esto les pregunté su edad, licenciatura, año de egreso y/o titulación.

La segunda sección está centrada en la recopilación de datos básicos a modo de **presentación** de ellos, relevantemente con puntos clave de un poco sobre quiénes son mis entrevistados, de donde vienen o donde crecieron y las expectativas que tienen de ellos mismos, todo esto con el fin de transmitirles confianza y seguridad al momento de contarme su vida a medida que avanzó la entrevista.

La tercera sección comienza con la recopilación de datos específicos y precisos respecto a sus orígenes y raíces llamada “**Capital Cultural**” donde les hice preguntas sobre cómo es su familia, cómo está compuesta, festividades en familia, actividades extra a la escuela y el trabajo, su infancia, distribución del gasto, vacaciones, la escuela en la infancia y adolescencia, entre otros.

Más adelante, hice las mismas preguntas pero en contraste con el presente y que ellos de igual manera se dieran cuenta del cambio entre el pasado y el presente en sus vidas, gracias a esto pude identificar y descubrir de dónde vienen esos cambios.

La cuarta sección es una recopilación de las trayectorias en el ámbito profesional que ellos tienen, es decir, aquellos conocimientos cognitivos que han estado adquiriendo y que continúan teniendo llamados “**Competencias profesionales**”, donde ellos me contaron a detalle los cursos, talleres, seminarios, entre otros, que tomaron para obtener más conocimiento y aprendizajes enfocados a distintas áreas con el propósito de prepararse para el futuro y lograr competir con los demás estudiantes de nivel superior.

La quinta sección es llamada “**Competencias Emocionales**” y se enfoca a la influencia de las emociones en los tres contextos en los que se basa mi investigación, es decir, aquellos ideales que son implementados en el círculo familiar y cómo esto los prepara para la siguiente etapa: la escuela. Del mismo modo, cómo esas emociones y pensamientos son aplicados en el entorno escolar para la búsqueda de soluciones, socializar e intercambiar ideas, así como el dominio de las emociones ante algunas situaciones específicas dentro del área laboral.

Finalmente, la sexta sección es un vistazo a su primer empleo y en los que estuvieron posterior a este, es decir una “**Trayectoria laboral**” dónde les pedí datos específicos de sus trabajos y cómo todo lo anterior ha influido en esta última parte. Además de contarme en qué han trabajado, me explicaron que todos aquellos conocimientos que adquirieron en la escuela y valores que le enseñaron en casa, les sirvió de guía para desempeñarse mejor en sus trabajos, incluyendo el actual.

Datos cualitativos y cuantitativos

Los datos cualitativos son más amplios, más detallados y varían más en contenido que los datos cuantitativos, por lo que su análisis es más difícil, ya que las respuestas no son estandarizadas ni generalizables. La forma de presentar los datos cualitativos es simplemente descriptiva, tal y como fueron expresados por las y los sujetos actuantes o como se encontraron en las diversas fuentes de información. El análisis de los datos cualitativos representa la arista más ardua de resolver en la investigación cualitativa. (Gurdián, 2007, 228)

El enfoque cuantitativo (que representa un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis. (Hernández, 2014)

Encontré dichos datos cuantitativos para mi investigación en dos sitios nacionales oficiales, los cuales recopilé y analicé por medio de métodos estadísticos como cuadros y gráficos, siguiendo el proceso de desarrollo de análisis cuantitativo según el párrafo anterior.

A pesar de que los datos cualitativos en mi tesis son una base esencial para el buen direccionamiento de la investigación, retomé un poco los datos cuantitativos de los ingresos, egresos y titulados para identificar uno de los puntos de partida de dicho análisis, es decir, en base a los datos cuantitativos que analicé y transformé en ideas y supuestos, posteriormente afirmé, refuté y/o corroboré.

Una parte muy importante de esta investigación se encuentra en el capítulo 1 y tiene base en los aportes de la investigación cuantitativa. Respecto de los datos que recopilé, arrojaron resultados que me fueron útiles para un mejor análisis de los mismos en mi investigación y darle un enfoque más específico respecto de mi objeto de estudio.

Rigor metodológico: triangulaciones

Sin embargo, si bien la interacción entre mis entrevistados y yo fue fluida y flexible, descubrí los factores que hicieron que esto ocurriera, es decir, las triangulaciones que surgieron antes de la aplicación de las entrevistas, el intercambio de algunos datos personales, mi asesora y yo, mis ideas, las de mis entrevistados y las nuevas que surgieron a partir del análisis requerido.

La triangulación es un procedimiento imprescindible y su uso requiere habilidad por parte de la investigadora o del investigador para garantizar que el contraste de las diferentes percepciones conduce a interpretaciones consistentes y válidas. Ésta es una herramienta heurística muy eficiente.

El término se tomó de la topografía y consiste en determinar ciertas intersecciones o coincidencias a partir de diferentes apreciaciones y fuentes informativas o varios puntos de vista del mismo fenómeno. En una investigación se pueden realizar varias "triangulaciones" para mejorar los resultados. (Gurdián, 2007, 242)

Identificamos varios tipos básicos de triangulación:

- 1. Triangulación de métodos y técnicas:** que consiste en el uso de diversos métodos o técnicas para estudiar un problema determinado. Por ejemplo, hacer un estudio indagatorio y global primero, mediante observación y luego realizar entrevistas. (la construcción y ejecución de mi investigación con la elaboración del guion de las entrevistas para posteriormente aplicarlas a mis entrevistados).
- 2. Triangulación de datos:** se utiliza una amplia variedad de datos para realizar el estudio que provienen de diversas fuentes de información. (aquellos de tipo cuantitativo y cualitativo que tanto los ya existentes como los que elaboré se fusionaron para darle rumbo a mi tesis).
- 3. Triangulación de investigadores:** participan diferentes investigadores con igual o diferente formación y experiencia. (el intercambio de ideas y retroalimentación entre mis ideales y puntos de vista comparados con los de mi asesora).
- 4. Triangulación de teorías:** consiste en utilizar varias perspectivas para estructurar, analizar e interpretar un mismo conjunto de datos. (aquellos datos ya existentes de los que hice consulta para orientarme y enfocarme en la inserción laboral, ya no sólo después de egresar, sino los antecedentes laborales de mis entrevistados)
- 5. Triangulación interdisciplinaria:** consiste en convocar un equipo integrado de profesionales de diferentes disciplinas para intervenir en el estudio o investigación en cuestión. (mis próximos lectores, quienes realizarán una lectura previa a la presentación de mi investigación para hacer o no, algunas observaciones). (Gurdián, 2007, 242)

Según lo anterior, las triangulaciones que he creado con todos los componentes involucrados de mi tesis se han generado gracias a la interacción, intercambio de ideas, retroalimentación y sobre todo, confianza de compartir datos personales y experiencias individuales que me sirvieron para

desarrollar mejor mi investigación, del mismo modo que con mi asesora y mi análisis, son triangulaciones que se construyeron gracias al estudio que he hecho a lo largo de la búsqueda de posibles soluciones al problema de investigación.

Datos: testimonios

En la entrevista cualitativa como la técnica principal de recolección de los datos, se generan datos descriptivos basados en experiencias de cada persona y genera unidades mínimas de información, es decir datos en tanto que son testimonios de actores que formaron parte de diversos procesos y no opiniones sobre los mismos.

Por otro lado, en el transcurso de recopilación de datos, entendí que también podría estar ligeramente implicada la observación directa, puesto que al estar en contacto directo con mis entrevistados, pueden fungir como fenómeno de estudio, al mismo tiempo que obtuve su historia de vida con el propósito de conocer más a fondo sobre quienes son, de donde vienen, a dónde han llegado, sus trayectorias (escolar y laboral), entre otros datos relevantes para mi investigación.

Ahora bien, para la búsqueda de resultados a las posibles hipótesis respecto de la situación e inserción laboral de jóvenes egresados de la UACM, mi asesora y yo decidimos planificar y elaborar un guion basado en entrevistas cualitativas que sean aplicables a jóvenes egresados de 2/5 planteles de la UACM para posteriormente realizar un proceso de análisis de los mismos tomando en cuenta aspectos enfocados a tres matrices (familia, escuela y trabajo) que fungen como base para entender mejor el rumbo y sentido de estos datos.

Discutimos acerca del contenido de la entrevistas, cómo elaborarlas, el tipo de preguntas y sus respuestas, ya que siendo una investigación cualitativa decidimos que sean del mismo criterio. Partiendo de esos resultados, mi investigación me llevó a la identificación de cuatro aspectos en los que esos resultados me dieron puntos clave para analizar mejor a las personas que accedieron a compartirme su experiencia por medio de una entrevista semiestructurada, en la cual desarrollé aspectos que comprenden: capital cultural, competencias profesionales, competencias emocionales y trayectoria laboral.

Dicha entrevista fue aplicada a 5 egresados de los tres colegios, pertenecientes a 5 distintas licenciaturas, claramente de distintas generaciones y años de egreso. Cada uno de ellos me contó detalladamente quienes son, de donde vienen, cómo es su ciclo familiar, cómo fue su desarrollo y

entorno social respecto de la escuela, su familia y actualmente, cómo influye todo esto en el área laboral.

La entrevista se llevó a cabo en lugares donde se sentían cómodos y con la confianza de contarme su vida en alrededor de 1 hora y media. El contenido de la misma se dividió en los cuatro apartados mencionados anteriormente, donde el capital cultural se hizo más presente respecto de cada uno de ellos y el cómo mis entrevistados respondían las preguntas correspondientes a cada rubro.

Todo esto con la finalidad de encontrar datos que me dieran respuestas tentativas a mis hipótesis planteadas, a pesar de que la idea de entrevistar a muchas personas era la anterior, no pudo ser posible debido a los tiempos y búsqueda de los mismos. Ninguno coincidía con mis horarios ni yo con los de ellos, fallas técnicas al momento de querer realizar las entrevistas vía meet o zoom, o simplemente no obtuve respuesta alguna de otros.

Finalmente, después de muchas búsquedas e infinidad de correos electrónicos mandados, 5 de todos ellos accedieron enseguida y con toda la disponibilidad posible, a pesar de que pertenecen a sólo 2 planteles. Gracias a ello, obtuve resultados útiles y totalmente diferentes respecto de las ideas iniciales, los cuales cambiaron el panorama que al principio sostenía.

Por otro lado, para la elaboración del apartado “Factores que influyen en la inserción laboral de egresados” tomé como referencia la investigación que fue hecha en Cataluña en la Universidad Autónoma de Barcelona por tres investigadoras las cuales se cuestionan si el estudio es garantía para que los egresados se inserten laboralmente. (Pineda, Agud y Ciraso, 2016)

Realizan un estudio basado en datos AQU (Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña) para conocer el efecto de la crisis en la inserción laboral de los profesionales de la educación por medio de esos factores que ellos catalogan como de éxito, entendidos como todo aquello que hace que los egresados obtengan “una buena inserción” en el ámbito laboral, donde los resultados demuestran el efecto negativo de la crisis en la inserción laboral de los titulados y en sus condiciones, así como la mención de las competencias profesionales y la educación superior. (Pineda, Agud y Ciraso, 2016)

Mi investigación se enfocó en la entrevista semiestructurada para poder acercarme un poco más a los entrevistados y obtener información más detallada y concisa. Dentro de la investigación, estoy recopilando y jerarquizando por tipo de egresado a todos aquellos colegas que me han regalado un

poco de su tiempo para la aplicación de las entrevistas, sin embargo, es un proceso largo y de arduo trabajo, debido a que es necesario coincidir con ellos/ellas y realizar de la mejor manera dicha entrevista.

Estado del Arte

Para comenzar en orden la indagación me di a la tarea de comenzar por revisar detenidamente el concepto de inserción laboral, una vez hecho esto, me di cuenta de que los resultados de la búsqueda arrojan infinidad de temas que son relevantes y abarcan muchísimas áreas de investigación dependiendo hacia dónde se especifica el concepto. Una de mis alternativas de búsqueda fue Redalyc.

Es un sitio como proyecto académico para la difusión en Acceso Abierto de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Es en principio, una hemeroteca científica en línea de libre acceso y con un sistema de información científica que incorpora el desarrollo de herramientas para el análisis de la producción, la difusión y el consumo de literatura científica. (COLEF, s.f.)

En este sitio encontré infinidad de documentos, reportes y algunos fragmentos de tesis relacionados al concepto de inserción laboral, el cual se ha tratado y orientado hacia distintos temas con mucha diversidad. Tales como delito patrimonial y su relación con el mercado de trabajo, donde se analiza que la debilidad de los mercados laborales incrementa el delito, y especialmente pone a prueba la hipótesis de que son los desempleados los que más delitos patrimoniales cometen.

Entre los resultados están textos relacionados a la desigualdad de género, mujeres aymaras (o pertenecientes a alguna secta) y mujeres y valores, donde los tres temas involucran al primero de los que ya mencioné, debido a que como mujeres indígenas también sufren de desigualdad de género y el proceso que deben seguir para insertarse en el campo laboral de su elección. Lo mismo noté en los de mujeres y valores, los cuales explican algunas alternativas para la erradicación de la desigualdad de género hacia las mujeres educando a una sociedad más equitativa y con valores.

Al avanzar más en cada resultado, creí que sólo se trataría de temas relevantes para la formación social y académica, pero mi sorpresa fue que también son importantes las competencias emocionales para la inserción laboral, pues alrededor de seis textos explican que esta investigación muestra como el conocimiento y desarrollo de las competencias emocionales permite afrontar con mayor eficacia aquellos procesos para comenzar a trabajar sin importar el sector.

Posteriormente, hubo algunos otros que se referirían a la inserción laboral de exreclusos y exponen las dificultades que presentan estas personas al buscar un empleo una vez terminada su sentencia en la cárcel tomando en cuenta que el acta de antecedentes no penales es un requisito que en algunos trabajos, especialmente dirigidos a hombres, es solicitado.

Muchos textos que encontré fueron elaborados para un público en específico, sin embargo, me sorprendió la existencia y la cantidad de los que se refieren a inserción laboral de estudiantes o egresados en distintas licenciaturas que involucran mayormente a jóvenes, la educación profesional, docentes y graduados universitarios.

Me pareció totalmente pertinente indagar más sobre estos resultados y puedo decir que es el tema, respecto a inserción laboral, con mayor resultados en Redalyc, la mayoría de ellos comparten la idea del proceso de inserción laboral de egresados a nivel superior, seguimiento de los mismos una vez titulados, caracterización laboral, incluyendo itinerarios laborales, otro tema bastante común entre los resultados.

Por último, otro de los resultados que más se repetían fue el de inserción laboral de personas con discapacidad, es decir, aquellos que pierden la visión, la capacidad motriz en alguna extremidad del cuerpo, generalmente en las piernas, los que se encuentran en tratamiento por enfermedades mentales, discapacidad auditiva, etc. que se han preparado diplomáticamente y desean obtener un empleo para desempeñarse en su área laboral específica.

En los textos y fragmentos que encontré, pude observar que para ellos muchas empresas manejan alternativas de integración laboral que les ayuden a desenvolverse mejor acorde a sus conocimientos, pues uno de los artículos llamado “La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado” el cual explica detalladamente el proceso de inserción laboral al que es sometida cualquier persona con alguna discapacidad, su integración a los distintos departamentos disponibles, sueldos, prestaciones, etc. de los cuales pueden gozar integrándolos a la comunidad laboral.

La revisión de este material me dejó pensando en la diversidad de temas que puede tener una palabra o frase, sin embargo, mi interés está totalmente guiado hacia la inserción laboral de los egresados y el comportamientos de éstos en ese proceso de término de la licenciatura.

Objetivos

1. Conocer/estudiar/si la inserción laboral es un problema que compete sólo a la UACM.
2. Analizar lo que ya se conoce de la inserción laboral a nivel superior e identificar hacia dónde se enfocará a la UACM.
3. Elaborar, aplicar y analizar entrevistas acorde a los egresados de la UACM en relación a la inserción laboral.
4. Encontrar una respuesta lo más cercana posible a la situación de inserción laboral de egresados, en este caso, de la UACM.
5. Comprobar y/o refutar las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO 1

PANORAMA DE EGRESO EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Este capítulo es resultado del proceso de delimitación del tema y construcción del problema de investigación. El punto de partida fue mi reflexión personal basada en mi propia experiencia y las pláticas con mis compañeros y compañeras, por lo que fue necesario contrastar esa experiencia con los datos de la realidad.

Es decir, que si bien el punto de arranque fue mi experiencia y la discusión sobre la inserción laboral de egresados, las dificultades que teníamos para encontrar un trabajo de la carrera, los requisitos de ingreso a esos trabajos, el sueldo y la experiencia laboral que nos solicitaban -entre otras preocupaciones-, se hizo indispensable cotejar estos supuestos con la información disponible y sistematizada sobre el tema propuesto, con el objetivo de construir una problemática relevante no solo a mi persona sino a un campo de conocimiento.

Como puede verse, en el planteamiento expreso la preocupación sobre las dificultades que los egresados y egresadas atraviesan en sus procesos de búsqueda y colocación en un empleo, así como lo que conlleva a los estudiantes de la UACM a presentar diferencias en dichos procesos tales como que si ser egresado o titulado garantiza alguna ventaja en el campo laboral de su licenciatura o al menos representa un punto a favor para conseguir empleo, reflexiones que dieron forma al problema de investigación.

Para dar un contexto a las problemáticas del grupo al que yo pertenecía o incluso sobre lo que sucedía al interior de mi universidad, decidí enmarcar el objeto de estudio de mi tesis a partir de datos contenidos en los anuarios estadísticos de ANUIES. La periodicidad elegida, de 2014 a 2021, se debe a la disponibilidad de la información presentada por la propia asociación.

La ANUIES es una Asociación no gubernamental, de carácter plural, que agremia a las principales instituciones de educación superior del país, cuyo común denominador es su voluntad para promover su mejoramiento integral en los campos de la docencia, la investigación y la extensión de la cultura y los servicios. La Asociación está conformada por 207 universidades e instituciones de educación superior, tanto públicas como particulares de la Ciudad de México. (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, s.f.)

En las siguientes páginas presento los datos que encontré en la ANUIES correspondientes al rango de tiempo que ya mencioné anteriormente. Dichos datos están clasificados por estado, que en este caso me enfoqué únicamente al Distrito Federal (hoy Ciudad de México) año, sexo (hombres y mujeres), ingresos, egresos y titulados. Posteriormente, incluí en el concentrado de los datos escuelas públicas en modalidad escolarizada, asociadas y no a la ANUIES.

En el caso de los datos de la UACM, se encuentran de manera más específica, ya que además de estar enfocados únicamente a los titulados, se dividen por colegio y licenciatura, adicionalmente, en estos se anexa el año 2022.

Dicha recopilación de datos de la UACM son una explicación del ritmo en el que se titularon los egresados entre 2014 y 2022 y a partir de dicho análisis representado en graficas posteriores, encontrar una cercanía a los factores que surgieron más adelante, tomando como referencia algunas investigaciones que ya se han hecho respecto del tema e identificar lo que falta por investigar.

Datos de estudiantes de nivel superior en la Ciudad de México

ESTADO	AÑO	SEXO		INGRESOS		EGRESOS		TITULADOS	
Distrito Federal D.F	2014-2015	MUJERES	HOMBRES	29, 515	32, 362	21, 031	20, 214	15, 210	14, 393
		MUJERES	HOMBRES	30, 396	32, 576	22, 891	20, 197	17, 015	14, 617
Ciudad	2016-2017	MUJERES	HOMBRES	31, 175	32, 306	23, 649	20, 679	10, 644	10, 101
	2017-2018	MUJERES	HOMBRES	32, 186	32, 825	22, 889	21, 103	9, 351	9, 419

de México	2018-2019	MUJERES	HOMBRES	33, 105	33, 323	22, 923	21, 181	19, 727	18, 130
	2019-2020 (pandemia)	MUJERES	HOMBRES	45, 325	44, 205	24, 148	23, 792	26, 387	26, 367
	2020-2021 (pandemia)	MUJERES	HOMBRES	47, 430	44, 071	28, 775	27, 523	23, 193	22, 588

Fuente: Elaboración propia con datos de ANUIES, (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, s.f.)

En el cuadro anterior podemos ver la distribución de datos recopilados de la ANUIES, donde jerarquicé por ingresos, egresos y titulados a nivel Ciudad de México. Cada uno de ellos contiene datos correspondientes a los años 2014 a 2021 de hombres y mujeres en distintas instituciones de la Ciudad de México, incluyendo hasta el final, el tiempo en el que se pausaron las clases presenciales durante la pandemia mundial por virus SARS-COV-19, las cuales se impartieron por 2 años vía online. En dicha tabla se puede observar la variabilidad con la que año con año, tanto hombres como mujeres, tenían aumento y disminución aparentemente constante.

Sin embargo, a modo de hipótesis y conclusión de este apartado, obtuve algunas observaciones sumamente notorias e inconfundibles. Primeramente, en el caso de 2014 a 2017, ingresos, egresos y titulados parecen verse normales, sin embargo, de 2017 a 2018, las titulaciones presentan una disminución considerablemente amplia, por lo que considerando que surge un temblor en la Ciudad de México en el año 2017 que paralizó por casi 2 meses todas las actividades escolares en todos los niveles, a primera instancia se entendería el porqué de esa disminución de titulados, ya que también se detuvieron los procesos de titulación en todas las universidades públicas a nivel nacional en modalidad escolarizada.

Por otro lado, el extenso incremento que se encuentra en los últimos tres años de esta tabla, siendo ellos los detonantes del desarrollo de la pandemia mundial por virus SARS-COV-19. Las actividades escolares se paralizaron por completo en 2 años, por lo que las instituciones, en este

caso en México, solucionaron rápidamente dicha situación haciendo uso de la tecnología y la comunicación impartiendo clases vía online.

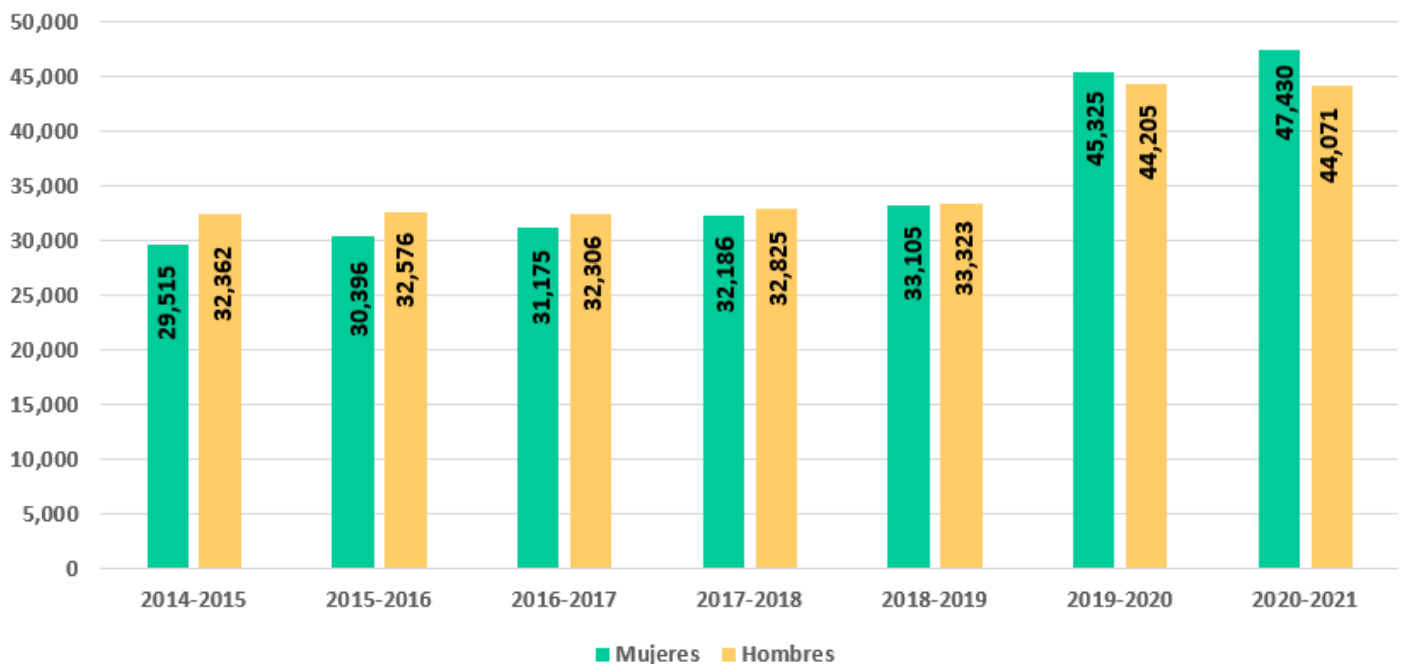
Dicho cambio detonó que el ingreso, egreso y titulación se acelerara rápidamente durante este lapso de tiempo, por lo que es considerable el por qué los resultados fueron de esa magnitud y la distinción de los años anteriores.

Datos de anuarios estadísticos de ANUIES 2014-2021

Realicé un concentrado de datos de los años 2014 a 2021 de ingresos, egresos y titulados en modalidad escolarizada de universidades públicas asociadas y no a ANUIES, entre ellas la UACM, esto con el fin de recopilar de manera más ordenada la información e identificar que el problema de inserción laboral de egresados está presente en otras instituciones aparte de la UACM, por lo que para un mejor análisis de los mismos fue indispensable fusionar y convertir dichos datos a ejemplificación gráfica.

Cada gráfica está representada con datos tanto de hombres como de mujeres respecto de los ingresos, egresos y titulados, para posteriormente, por medio de las siguientes gráficas, observar la variabilidad entre el rango de tiempo y el número de estudiantes de las distintas universidades públicas a nivel ciudad.

RESULTADOS DE INGRESOS DE HOMBRES Y MUJERES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS ASOCIADAS Y NO A ANUIES: MODALIDAD ESCOLARIZADA



Fuente: elaboración propia con datos tomados de anuarios estadísticos de ANUIES, (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, s.f.)

Esta gráfica representa los ingresos de hombres y mujeres del año 2014 a 2021. Podemos observar que entre 2014 y 2019 hay un aumento constante en el ingreso tanto de hombres como de mujeres, el cual puede leerse de la siguiente manera:

De **2014-2015** ingresaron 29,515 mujeres las cuales representan **47.6%**, mientras que **52.3%** es representado por 32,362 hombres de 61,877 ingresos totales de ambos sexos.

De **2015-2016** ingresaron 30,396 mujeres representantes a un **48.2%**, mientras que 32,576 hombres representan un **51.7%** de 62,972 ingresos totales de ambos sexos.

De **2016-2017** fueron 32,186 mujeres que ingresaron representando un 49.1 %, por lo que los 32.306 hombres representaron un **50.8%** de 63,481 ingresos totales de ambos sexos.

De **2017-2018** un **49.5%** es representado por 32,186 mujeres, mientras que un **50.4%** representan a 32,825 hombres de 65,011 ingresos totales de ambos sexos.

De **2018-2019** ingresaron alrededor de 33,105 mujeres las cuales representan un **49.8%**, por lo que los 33,323 hombres que ingresaron representan un **50.1%** de 66,428 ingresos totales de ambos sexos.

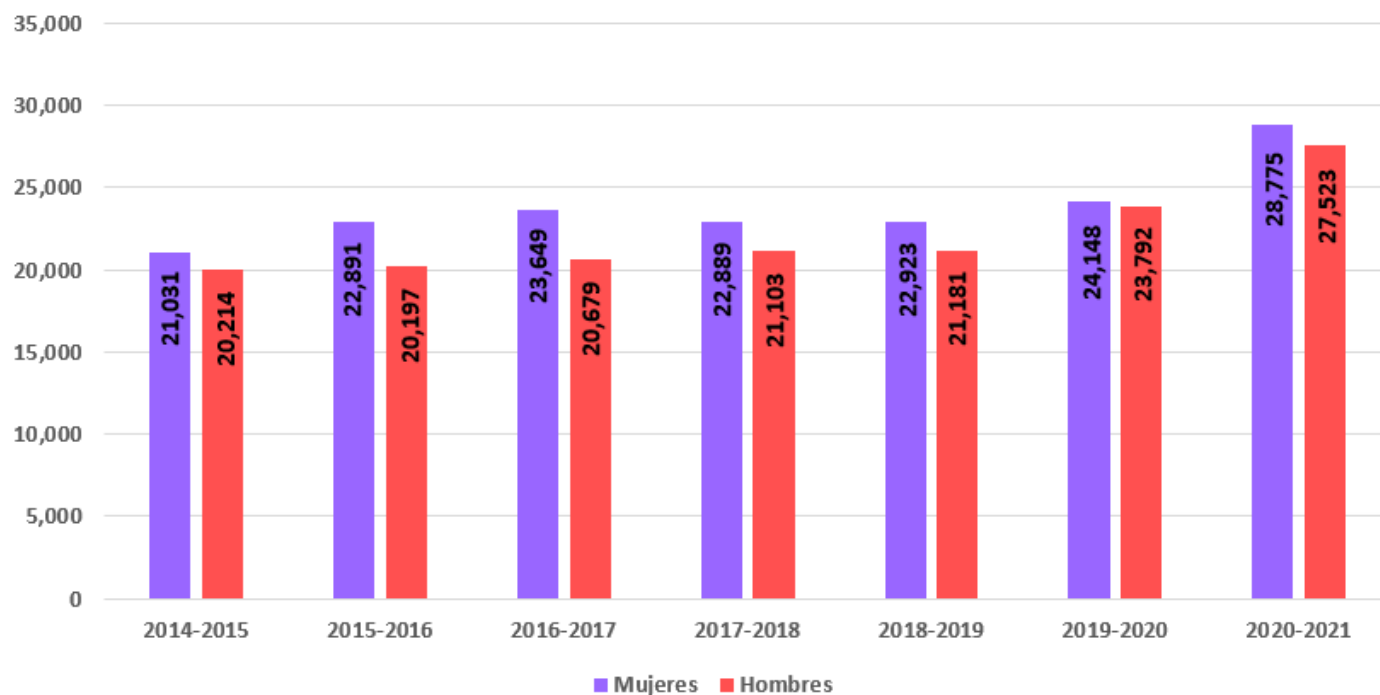
Sin embargo, entre 2019 y 2021 hay una aceleración en el ritmo de crecimiento de los ingresos, que podemos ver en estos datos:

De **2019-2020** ingresaron 45,323 mujeres representantes al **50.6%**, mientras que los 44,205 hombres representan el **49.3%** de 89, 530 ingresos totales de ambos sexos.

Por último, de **2020-2021** **51.8%** es representado por 47,430 mujeres, por lo tanto, 44,071 hombres representan el **48.1%** restante de 91,501 ingresos totales entre ambos sexos.

De lo anterior podemos deducir que durante los años de pandemia encontramos un incremento exponencial del ingreso a instituciones de educación superior tanto de hombres como de mujeres.

**RESULTADOS DE EGRESOS DE HOMBRES Y MUJERES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS
ASOCIADAS Y NO A ANUIES: MODALIDAD ESCOLARIZADA**



Fuente: elaboración propia con datos tomados de anuarios estadísticos de ANUIES. (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, s.f.)

La gráfica anterior representa los egresos de hombres y mujeres del año 2014 a 2021. En esta gráfica podemos observar la disminución y el aumento desigual tanto en hombres como mujeres, es decir, la disimilitud en esta es aún más notoria, sin embargo, se entiende que las mujeres se encuentran un poco más por encima de los hombres en contraste con la gráfica anterior, por lo que se explica de la siguiente manera:

De **2014-2015** egresaron 21,031 mujeres las cuales representan un **50.9%** mientras que el **49%** es representado por 20,214 hombres de 41,245 egresos totales de ambos sexos.

De **2015-2016** egresaron 22,891 mujeres representantes a un **53.1%**, mientras que 20,197 hombres representan un **46.8%** de 41,245 egresos totales de ambos sexos.

De **2016-2017** fueron 23,649 mujeres que egresaron representando un **53.3%**, por lo que los 20,679 hombres representaron un **46.6%** de 44,328 egresos totales de ambos sexos.

De **2017-2018** un **52%** es representado por 22,889 mujeres, mientras que un **47.9%** representan a 21,103 hombres de 43,987 egresos totales de ambos sexos.

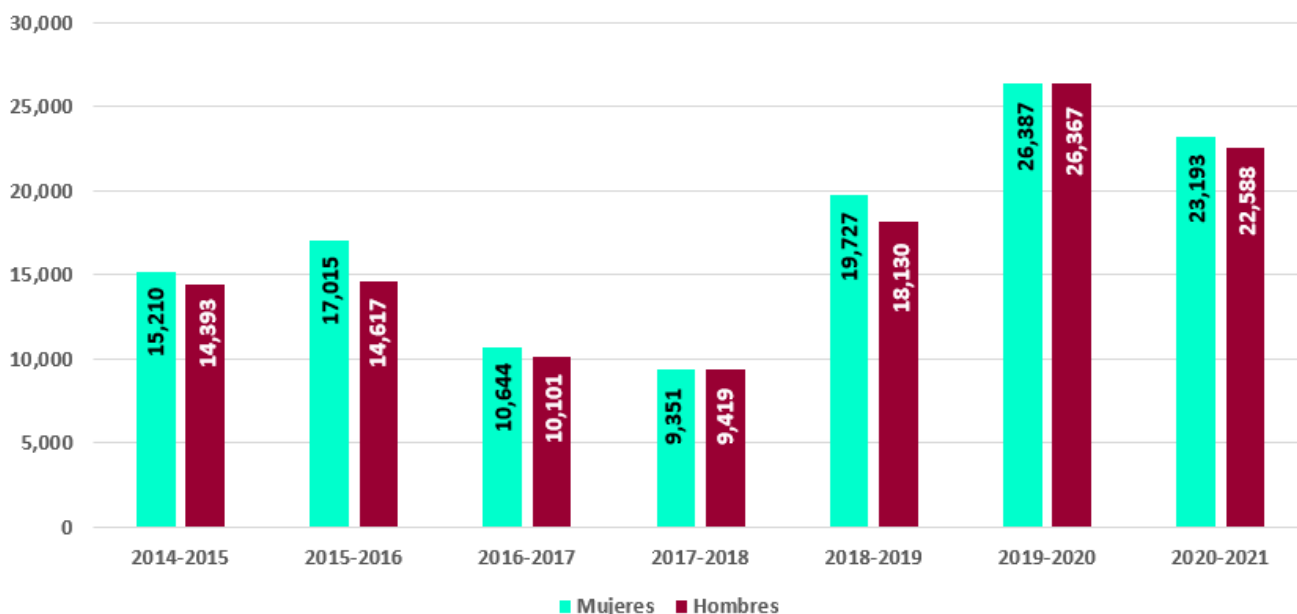
De **2018-2019** egresaron alrededor de 22,923 mujeres las cuales representan un **51.9%**, por lo que los 21,181 hombres que egresaron representan un **48%** de 44,104 egresos totales de ambos sexos.

De **2019-2020** egresaron 24,148 mujeres representantes al **50.3%**, mientras que los 23,792 hombres representan el **49.6%** de 47,940 egresos totales de ambos sexos.

Por último, de **2020-2021** un **51.1%** es representado por 28,775 mujeres, por lo tanto, 27,523 hombres representan el **48.8%** restante de 56,298 egresos totales entre ambos sexos.

Es decir, que el egreso a nivel Ciudad no tiene cambios significativos, salvo en el caso de los años de la pandemia donde podemos ver un incremento en ambos sexos, a pesar de que las mujeres rebasan un poco a los hombres en cada año.

RESULTADOS DE TITULADOS DE HOMBRES Y MUJERES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS ASOCIADAS Y NO A ANUIES: MODALIDAD ESCOLARIZADA



Fuente: elaboración propia con datos tomados de anuarios estadísticos de ANUIES. (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, s.f.)

Esta gráfica representa las titulaciones de hombres y mujeres del año 2014 a 2021. La constancia con la que se titularon es diferencial en todos los años en ambos sexos, específicamente entre 2016 y 2018 donde se observa un salto casi abismal respecto de los demás años, por lo que se explica detalladamente a continuación:

De **2014-2015** se titularon 15,210 mujeres las cuales representan un **51.5%**, mientras que el **48.6%** es representado por 14,617 hombres de 29,603 titulaciones totales de ambos sexos.

De **2015-2016** se titularon 17,015 mujeres representantes a un **53.7**, mientras que 14,617 hombres representan un **46.2%** de 34,632 titulaciones totales de ambos sexos.

De **2016-2017** fueron 10,644 mujeres que se titularon representando un **51.3%**, por lo que los 10,101 hombres representaron un **48.6%** de 20,745 titulaciones totales de ambos sexos.

De **2017-2018** un **86.8%** es representado por 9,351 mujeres, mientras que un **87.4%** representan a 9,419 hombres de 10,770 totales de ambos sexos.

De **2018-2019** se titularon alrededor de 19,727 mujeres las cuales representan un **52.1%**, por lo que los 18,130 hombres que se titularon representan un **47.8%** de 37,857 titulaciones totales de ambos sexos.

De **2019-2020** se titularon 26,383 mujeres representantes al **50.01%**, mientras que los 23,367 hombres representan el **49.9%** de 52,754 titulaciones totales de ambos sexos.

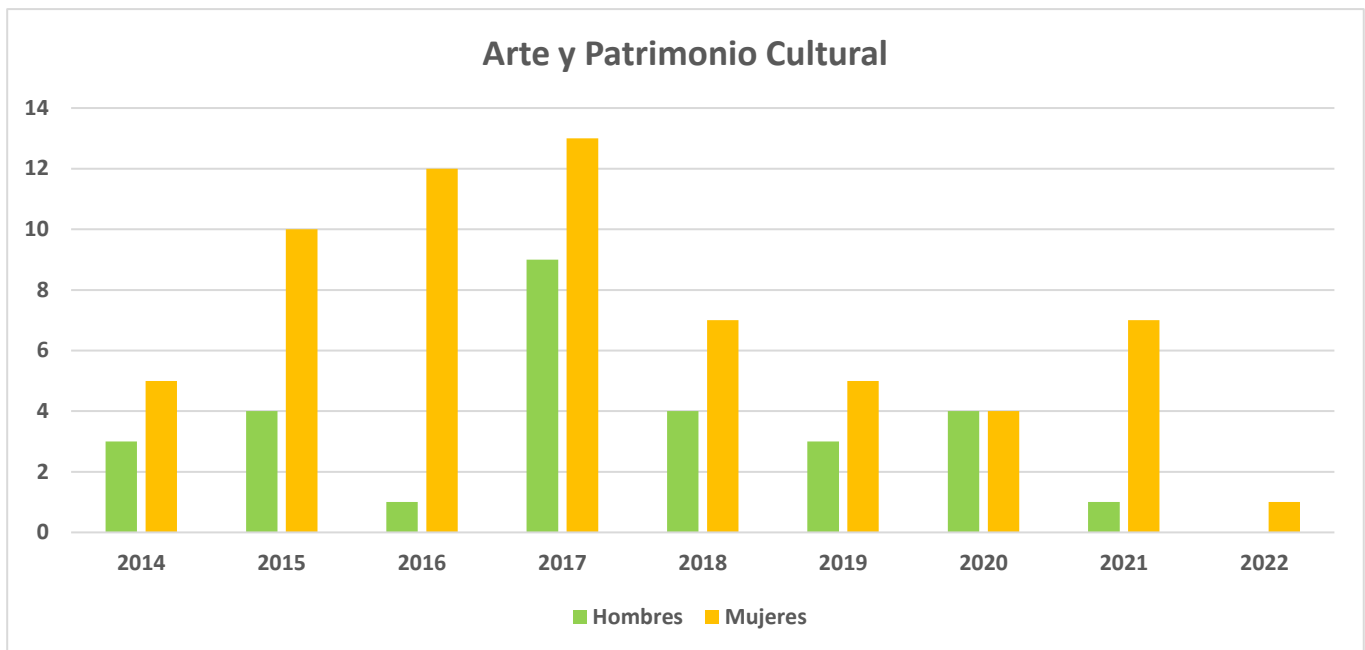
Por último, de **2020-2021** un **50.0%** es representado por 23,193 mujeres, por lo tanto, 22,588 hombres representan el **48.7%** restante de 46,381 titulaciones totales entre ambos sexos.

Al analizar estos datos, me di cuenta de que es totalmente notoria la alta y baja entre los tres tipos de estudiantes, y sobre todo entre hombres y mujeres, que en algunos ingresaron más hombres pero egresaron y se titularon más mujeres, a excepción de algunos casos que fue lo contrario.

Datos estadísticos de la UACM

Ahora bien, una vez que analicé los resultados anteriores, realicé la misma investigación en la UACM para identificar un contraste entre ambos datos recabados. Aunque no toda la información que necesité se encuentra disponible, pude hacer la recolección de varios relevantes para mi tesis disponibles en la página oficial de la UACM, a pesar de sólo obtener las cifras de titulados y algunas maestrías y doctorados. A continuación explico con esquematización gráfica las titulaciones de cada una de las licenciaturas de los tres colegios en la UACM, también clasificados por hombres y mujeres de todos los planteles, dicho análisis se explica mejor de la siguiente manera:

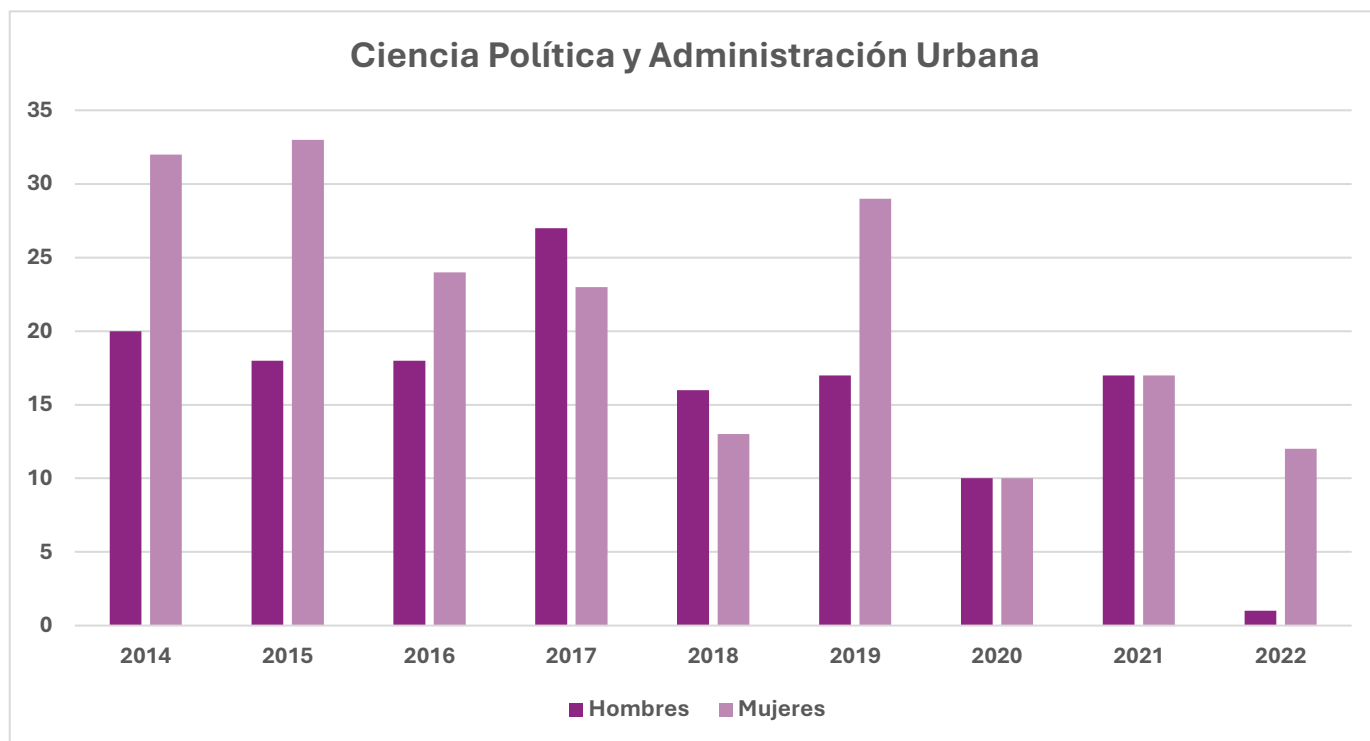
Resultados de Titulados del Colegio de Humanidades y Ciencias Sociales de todos los planteles (por licenciatura)



Fuente: elaboración propia con datos tomados de documentos disponibles en la página oficial de la UACM (UACM, 2021)

Esta gráfica explica las titulaciones en la carrera de Arte y Patrimonio Cultural, destacando que las mujeres presentan titulaciones todos los años, a diferencia de los hombres en el caso del año 2022, donde se observa que no hubo titulados. Por otro lado, también las mujeres a diferencia de los hombres, entre 2016 y 2017, la cantidad de dichas titulaciones es mayor, mientras que en 2020 ambos sexos compartieron resultados.

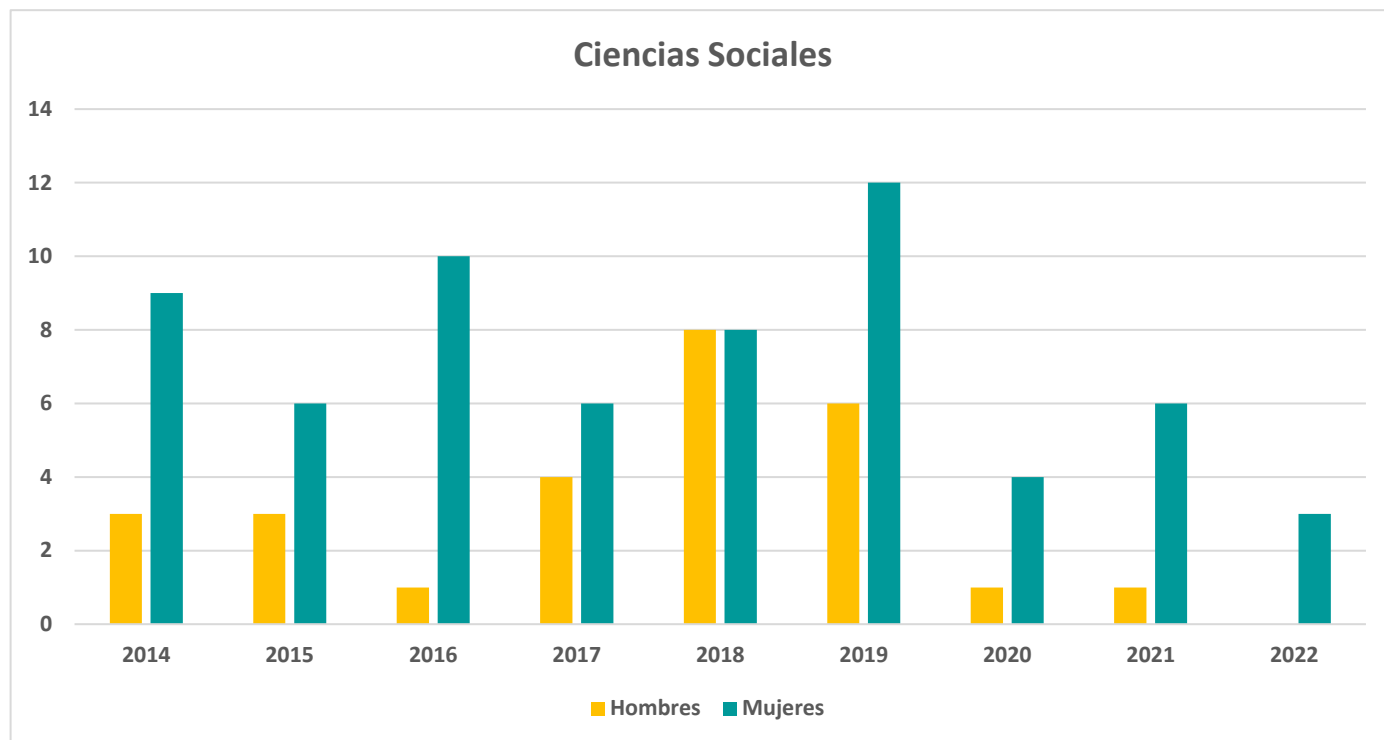
Hombres y Mujeres titulados del año 2014 a 2022 en la carrera de Ciencia Política y Administración Urbana de todos los planteles



Fuente: elaboración propia con datos otorgados por la coordinación de certificación de la UACM (UACM, 2021)

Esta gráfica representa las titulaciones totales de la licenciatura Ciencia Política y Administración Urbana del año 2014 a 2022, donde se puede observar que las mujeres mantuvieron un ritmo constante de 2015 a 2017, mientras que de 2018 a 2021 es desigual del resto, así como una baja muy notoria en 2022 por parte de los hombres, sin embargo, conservaron altas y bajas de 2014 a 2017, mientras que de 2018 a 2021 presentaron una alta y dos bajas totalmente inconfundibles, mientras que en 2020 ambos sexos compartieron resultados, de la misma manera que en la licenciatura anterior y en el mismo año.

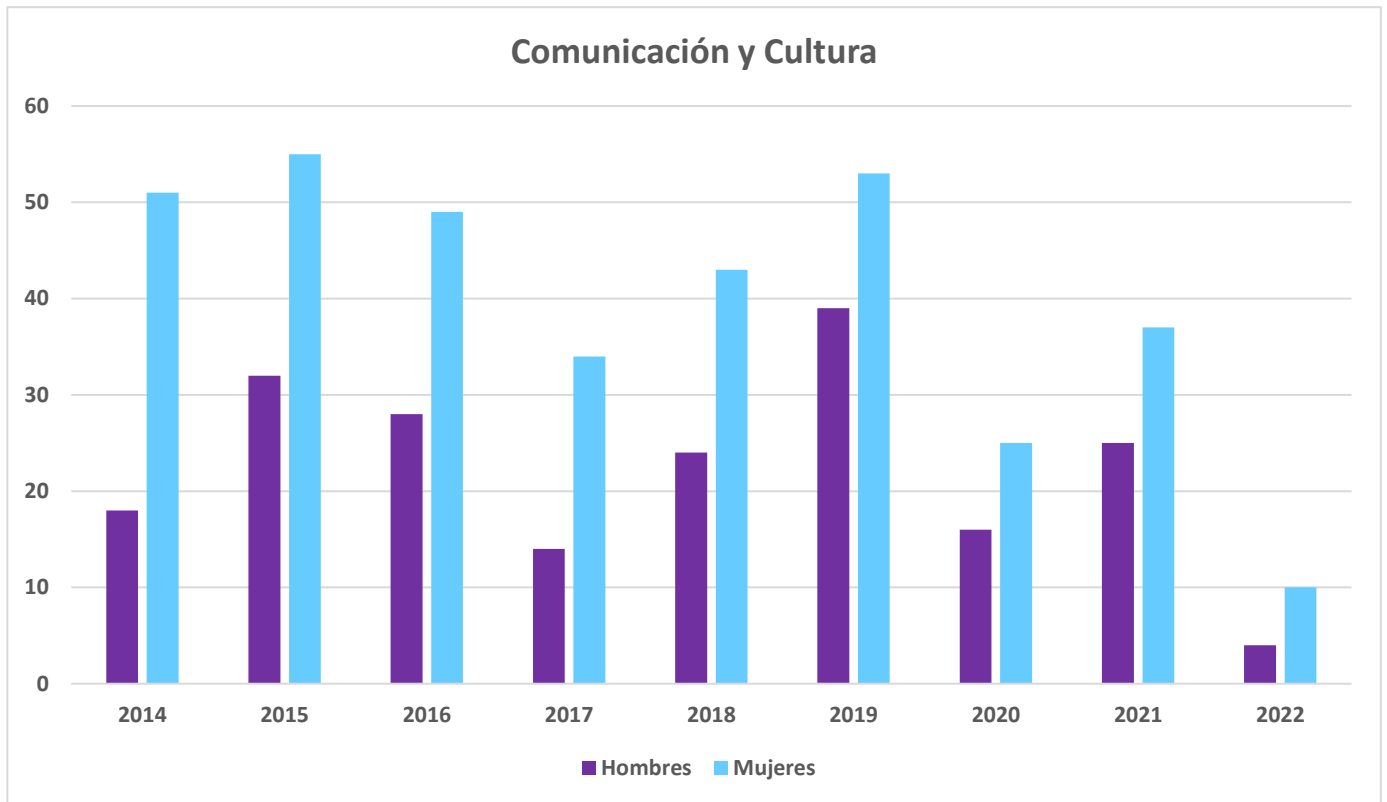
Hombres y Mujeres titulados del año 2014 a 2022 en la carrera de Ciencias Sociales de todos los planteles



Fuente: elaboración propia con datos otorgados por la coordinación de certificación de la UACM (UACM, 2021)

Esta gráfica representa a los titulados de la licenciatura en Ciencias Sociales, donde las mujeres destacaron notablemente más que los hombres, sin embargo, en 2018 se puede observar que ambos sexos obtuvieron la misma cantidad de titulaciones respecto de 2022, donde las titulaciones de hombres se hicieron ausentes, a pesar de la desigualdad tan notoria en las mujeres durante estos años, además de que el resultado del año 2020 ya cambió, respecto de las licenciaturas anteriores.

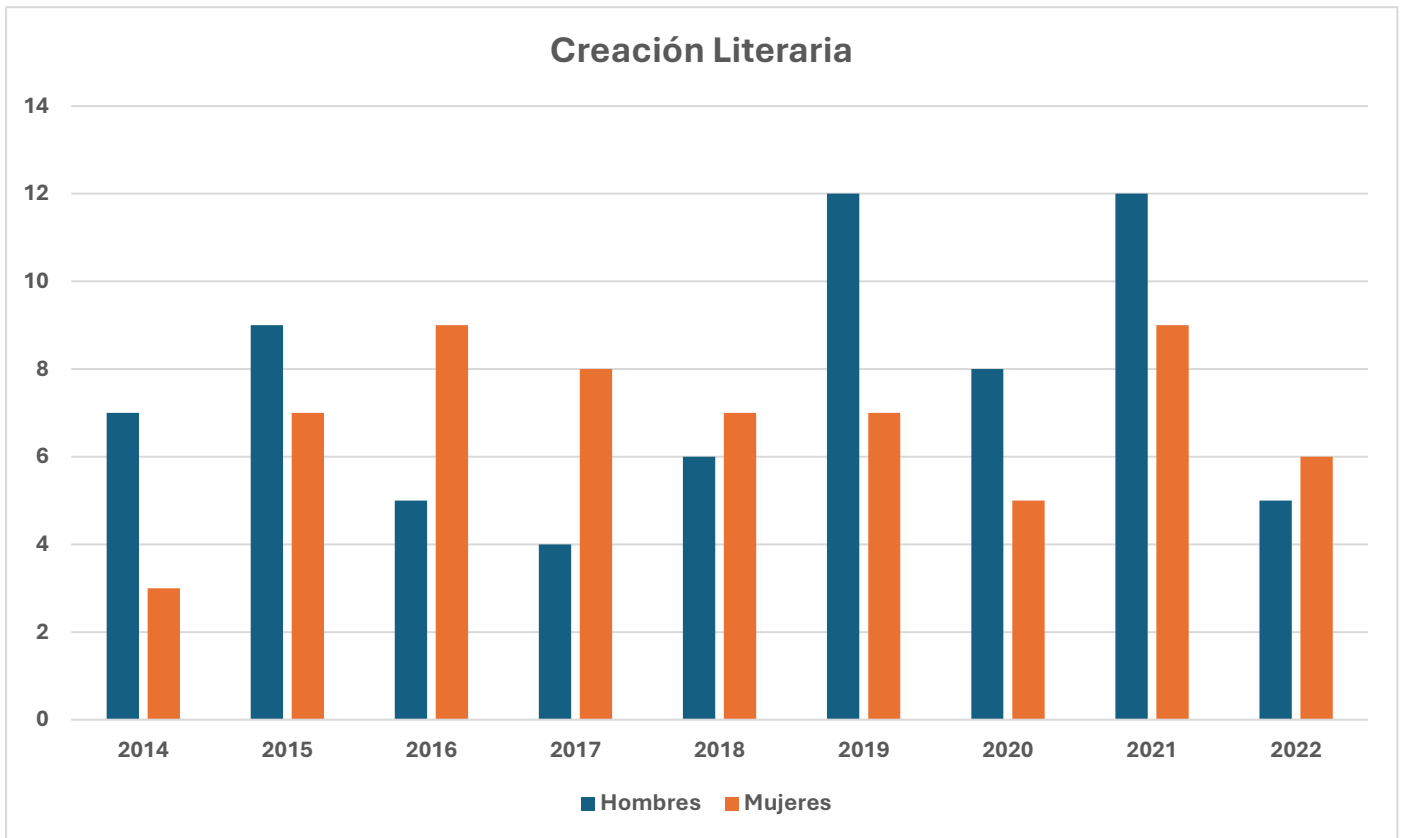
Hombres y Mujeres titulados del año 2014 a 2022 en la carrera de Comunicación y Cultura de todos los planteles



Fuente: elaboración propia con datos otorgados por la coordinación de certificación de la UACM (UACM, 2021)

Esta gráfica representa el total de titulados de la licenciatura en Comunicación y Cultura, donde los hombres presentan altas y bajas totalmente desiguales, siendo en 2022 la más baja. De igual manera, los resultados de las mujeres fue desigual, sin embargo, sigue observándose la mayoría en mujeres respecto de los hombres, de la misma manera que en las licenciaturas anteriores, a pesar de que 2022 fue el año más bajo en titulaciones de ambos sexos.

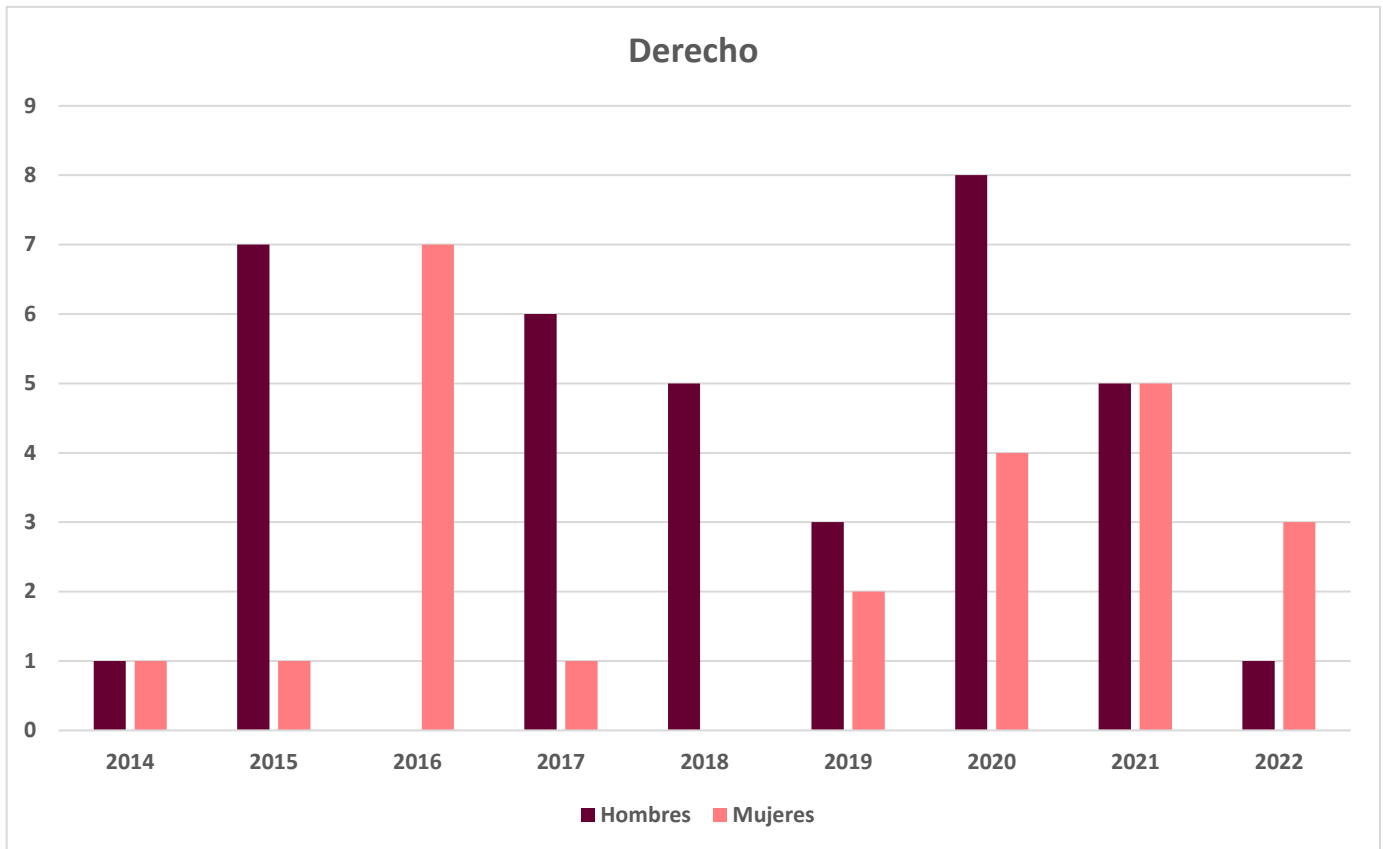
Hombres y Mujeres titulados del año 2014 a 2022 en la carrera de Creación Literaria de todos los planteles



Fuente: elaboración propia con datos otorgados por la coordinación de certificación de la UACM (UACM, 2021)

Esta gráfica representa a los titulados de la licenciatura en Creación Literaria, en la cual se puede observar que el ritmo de hombres aumenta y baja constantemente a lo largo de 2014 a 2022, siendo 2017 el año con menos titulaciones. Igualmente, en las mujeres se observa una constancia de más y menos titulaciones, donde 2014 es el año con menos tituladas.

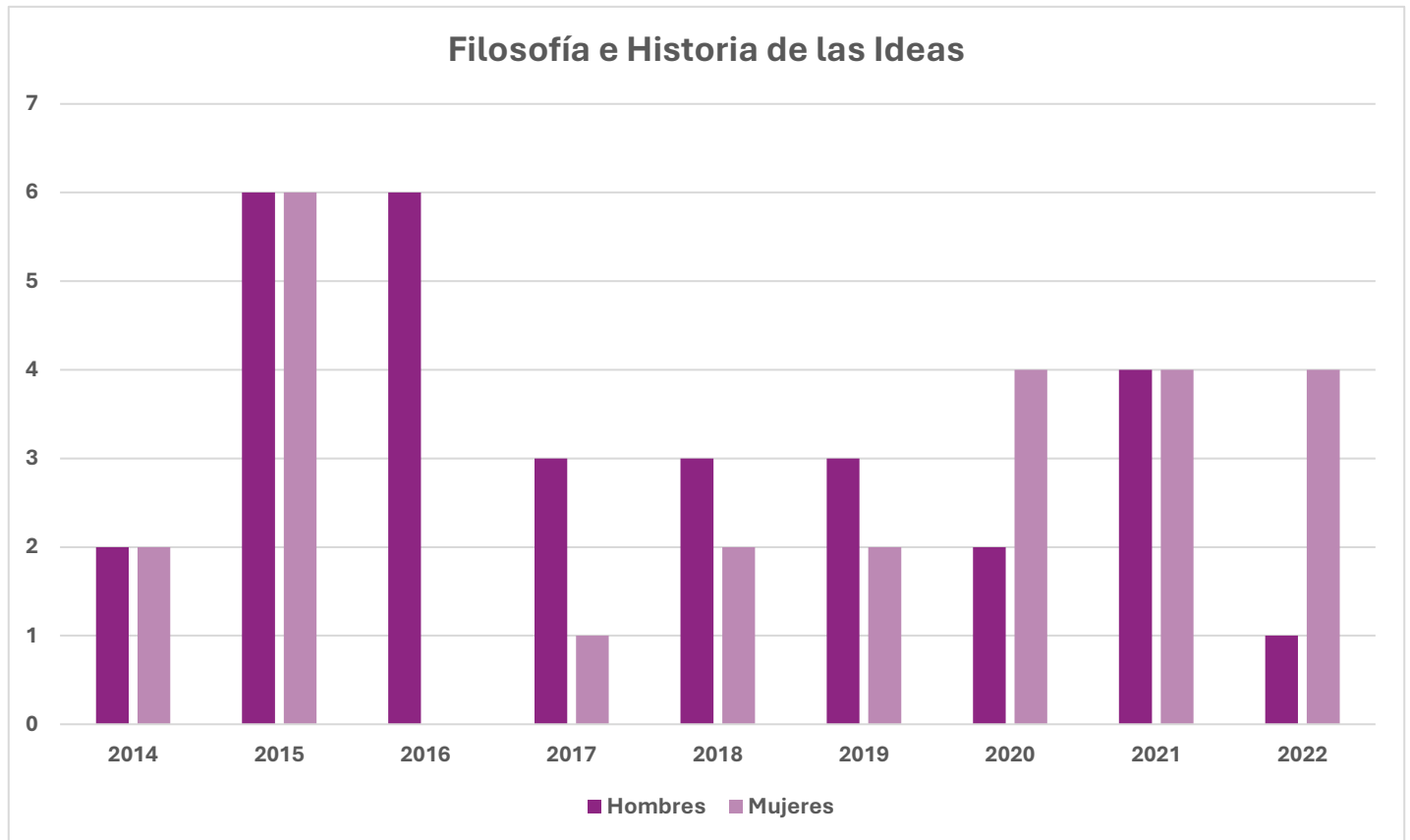
Hombres y Mujeres titulados del año 2014 a 2022 en la carrera en Derecho de todos los planteles



Fuente: elaboración propia con datos otorgados por la coordinación de certificación de la UACM (UACM, 2021)

Esta gráfica representa las titulaciones en Derecho, donde se puede observar que los hombres comenzaron muy bajos en 2014 para dispararse mayormente hacia 2015 y posteriormente ausentarse en 2016, siendo 2014, 2015 y 2017 los años más bajos en titulaciones varoniles en esta licenciatura, así como 2020 donde destaca el total de titulados hombres. Por otro lado, las mujeres mantuvieron el mismo número de titulados en 2014 y 2015 para, de igual manera, dispararse notablemente en 2016 respecto de los hombres, y después ausentarse en 2018 para de 2019 a 2022 mantener un ritmo constante.

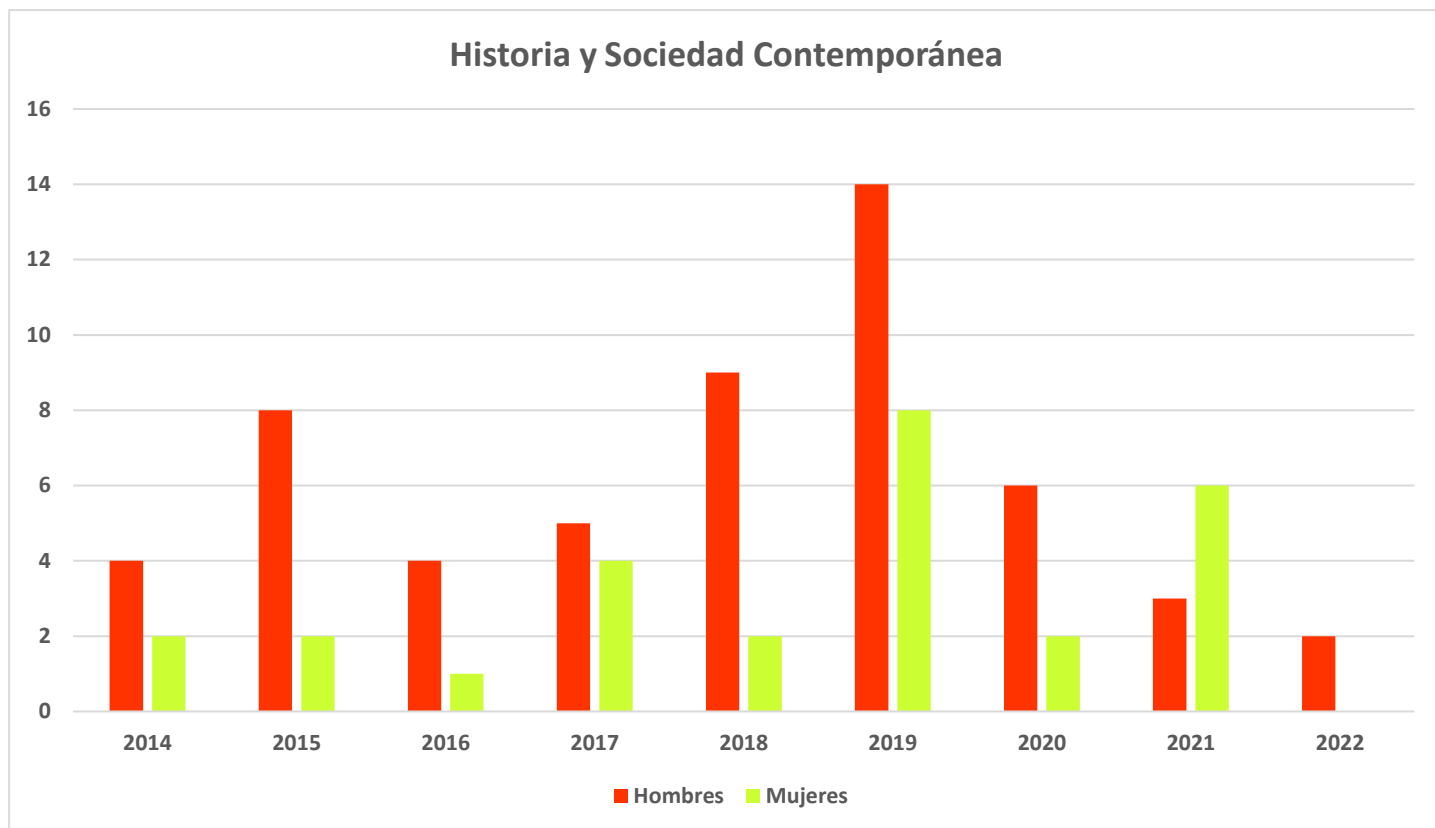
Hombres y Mujeres titulados del año 2014 a 2022 en la carrera de Filosofía e Historia de las Ideas de todos los planteles



Fuente: elaboración propia con datos otorgados por la coordinación de certificación de la UACM (UACM, 2021)

En esta gráfica se puede observar las titulaciones de la licenciatura en Filosofía e Historia de las Ideas, donde los hombres mantuvieron un ritmo de altas y bajas constantes de 2014 a 2021, siendo 2022 el año con menos titulados respecto de 2015 y 2016 con un notorio aumento, mientras que las mujeres compartieron en 2014 el número de tituladas que los hombres, así mismo como en 2015 pero ausentándose en 2016, de ahí en adelante las mujeres se mantuvieron constantes hasta 2020, 2021 y 2022 donde igualaron la cantidad de tituladas.

Hombres y Mujeres titulados del año 2014 a 2022 en la carrera de Historia y Sociedad Contemporánea de todos los planteles

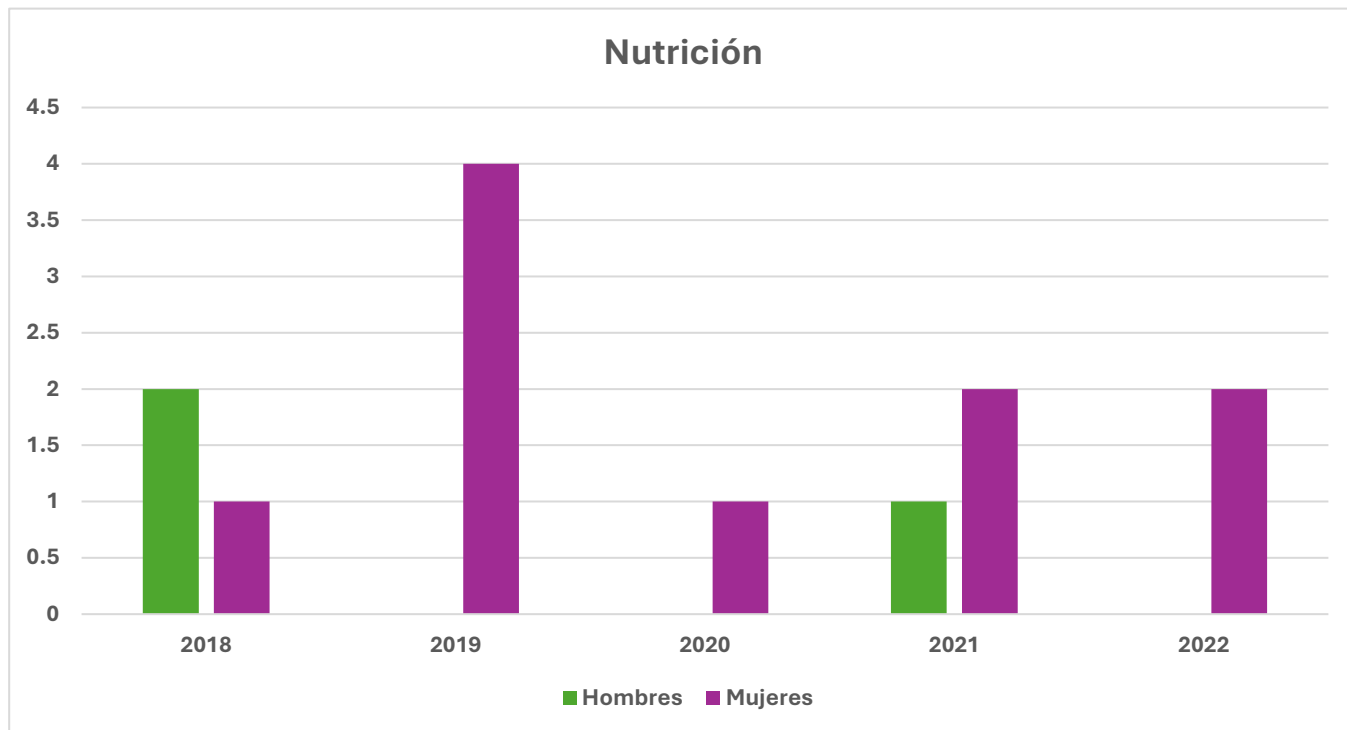


Fuente: elaboración propia con datos otorgados por la coordinación de certificación de la UACM (UACM, 2021)

Esta gráfica representa a hombres y mujeres titulados de 2014 a 2022, por lo que se puede observar que los hombres mantuvieron de 2016 a 2019 un ritmo constante respecto de 2014 y 2015 donde fue en aumento, mientras que de 2020 a 2022 fue en descenso. De igual manera, las mujeres en 2014 y 2015 obtuvieron el mismo número de tituladas, siendo 2016 su año más bajo y 2019 el más alto.

TITULADOS DEL COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES EN LA UACM (2014-2022)

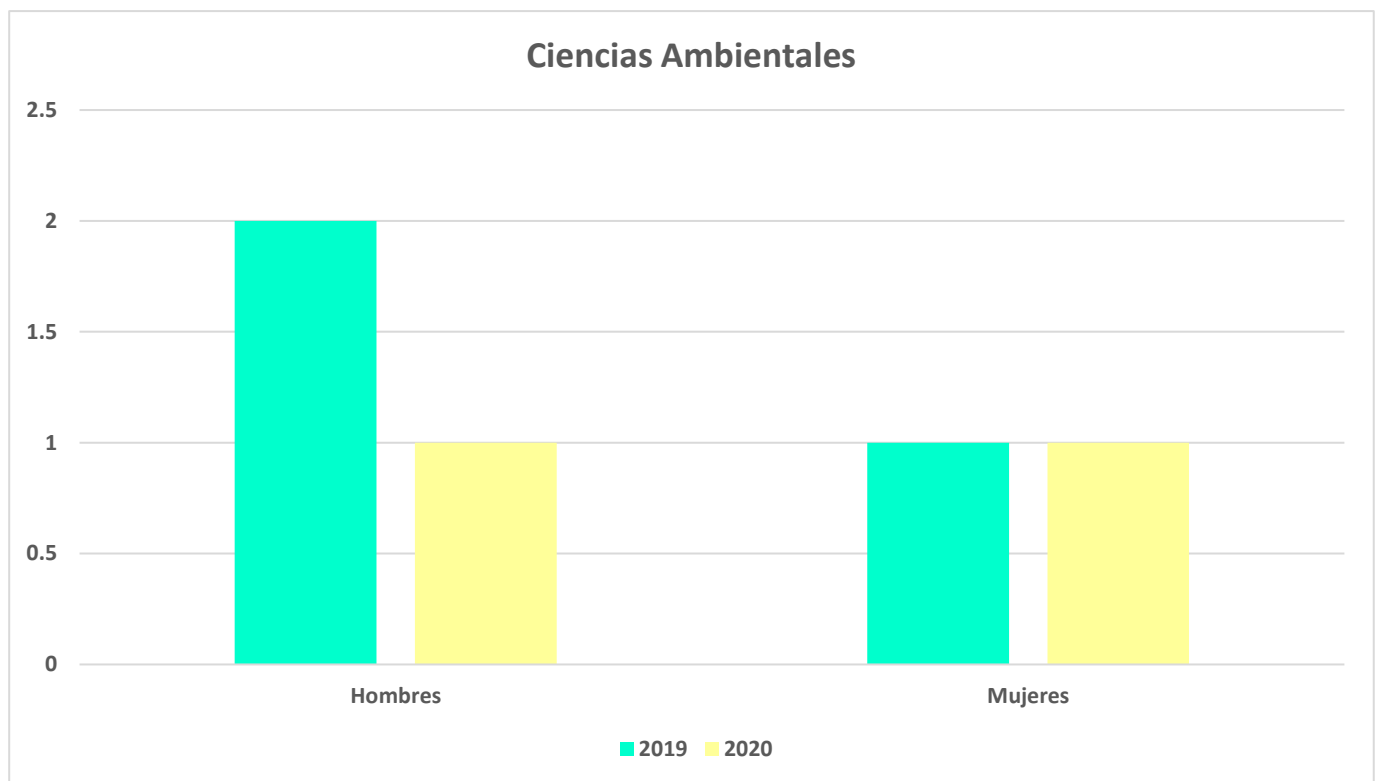
Hombres y Mujeres titulados del año 2018 a 2022 en la carrera de Nutrición de todos los planteles



Fuente: elaboración propia con datos otorgados por la coordinación de certificación de la UACM (UACM, 2021)

Esta gráfica representa las titulaciones de la licenciatura en Nutrición. Debido a que esta carrera es reciente, no existe dato alguno de 2014 a 2017, por lo que sólo en 2018 y 2021 los hombres se titularon de esta licenciatura respecto de las mujeres, las cuales en 2019 se titularon más, mientras que en 2018 y 2020 se igualaron, de la misma manera que en 2021 y 2022.

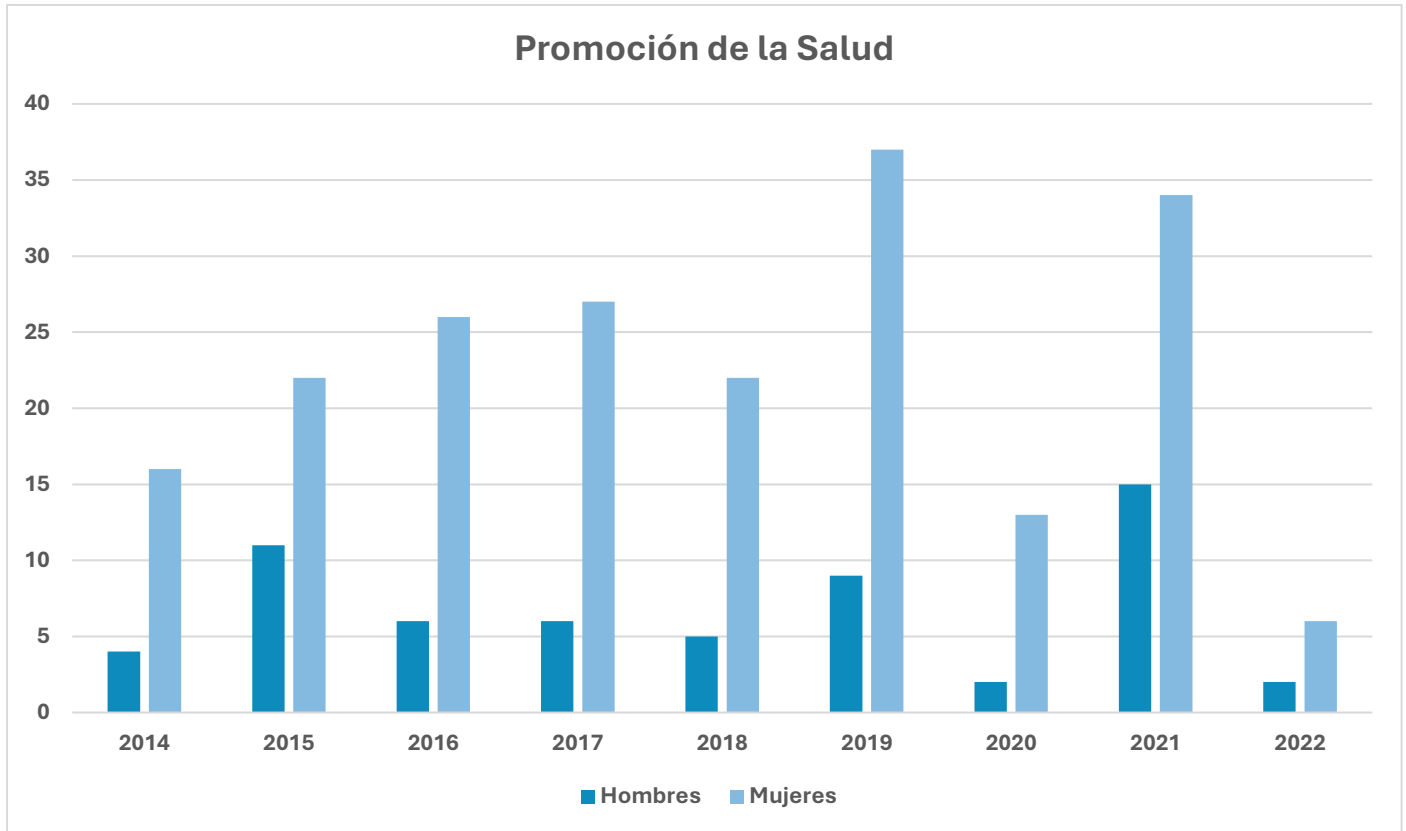
Hombres y Mujeres titulados del año 2019 a 2020 en la carrera de Ciencias Ambientales de todos los planteles



Fuente: elaboración propia con datos otorgados por la coordinación de certificación de la UACM (UACM, 2021)

Esta grafica representa las titulaciones de 2019 a 2020, se desconoce el motivo de la falta de datos de 2014 a 2018 y 2022, por lo que el desglose es menor, debido a que se observa que los hombres en 2019 aumentaron en titulaciones respecto de las mujeres, las cuales mantuvieron en ambos años el mismo número de titulados.

Hombres y Mujeres titulados del año 2014 a 2022 en la carrera en Promoción de la Salud de todos los planteles

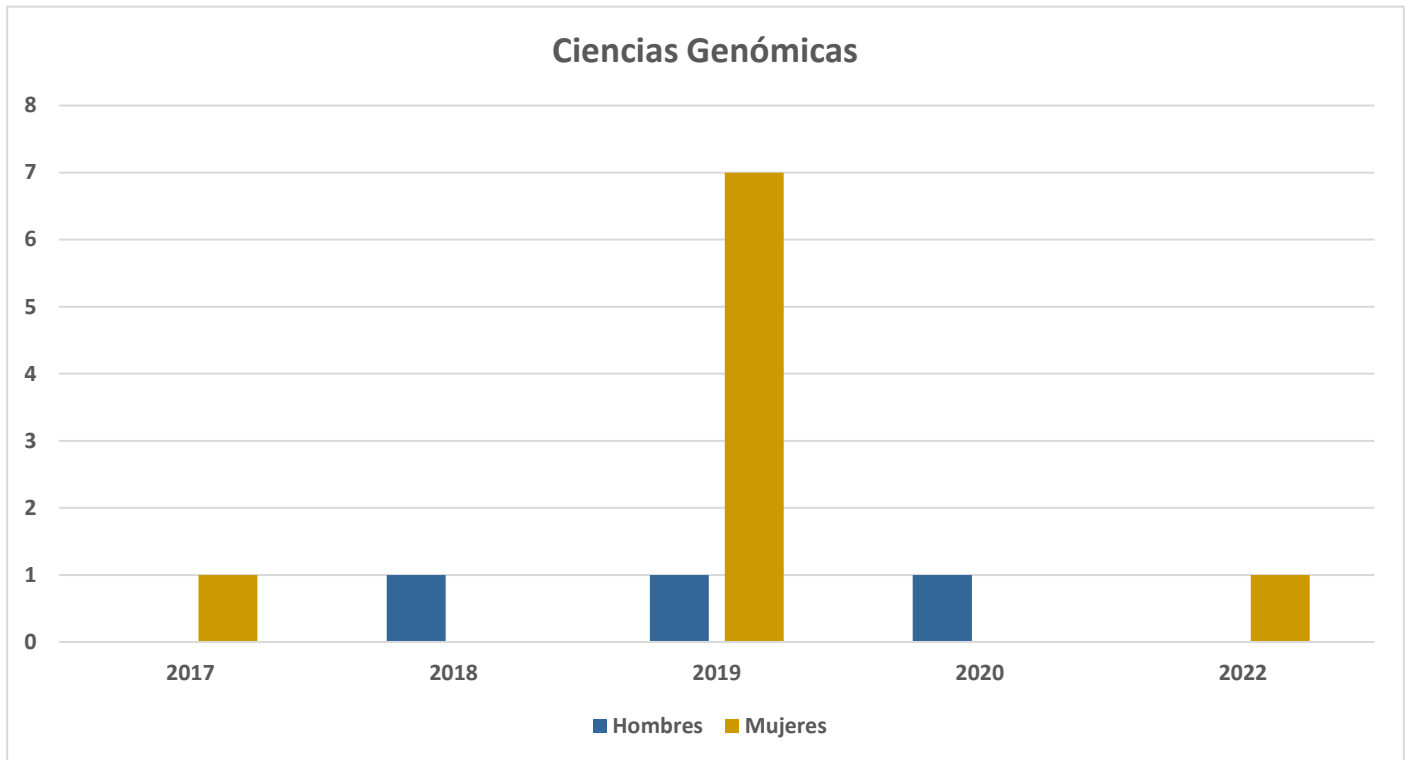


Fuente: elaboración propia con datos otorgados por la coordinación de certificación de la UACM (UACM, 2021)

En esta gráfica se puede observar los titulados de hombres y mujeres de la licenciatura en Promoción de la Salud, donde se titularon menos hombres que mujeres. Los hombres mantuvieron un ritmo de constantes altas y bajas, siendo 2020 y 2022 los años con menor cantidad de titulados, mientras que las mujeres rebasaron a los hombres muy notablemente, siendo 2019 y 2021 los años con más tituladas y 2022 con menos. A diferencia de las otras licenciaturas, ésta si tiene registros desde 2014 hasta 2022.

TITULADOS DEL COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES EN LA UACM (2014-2022)

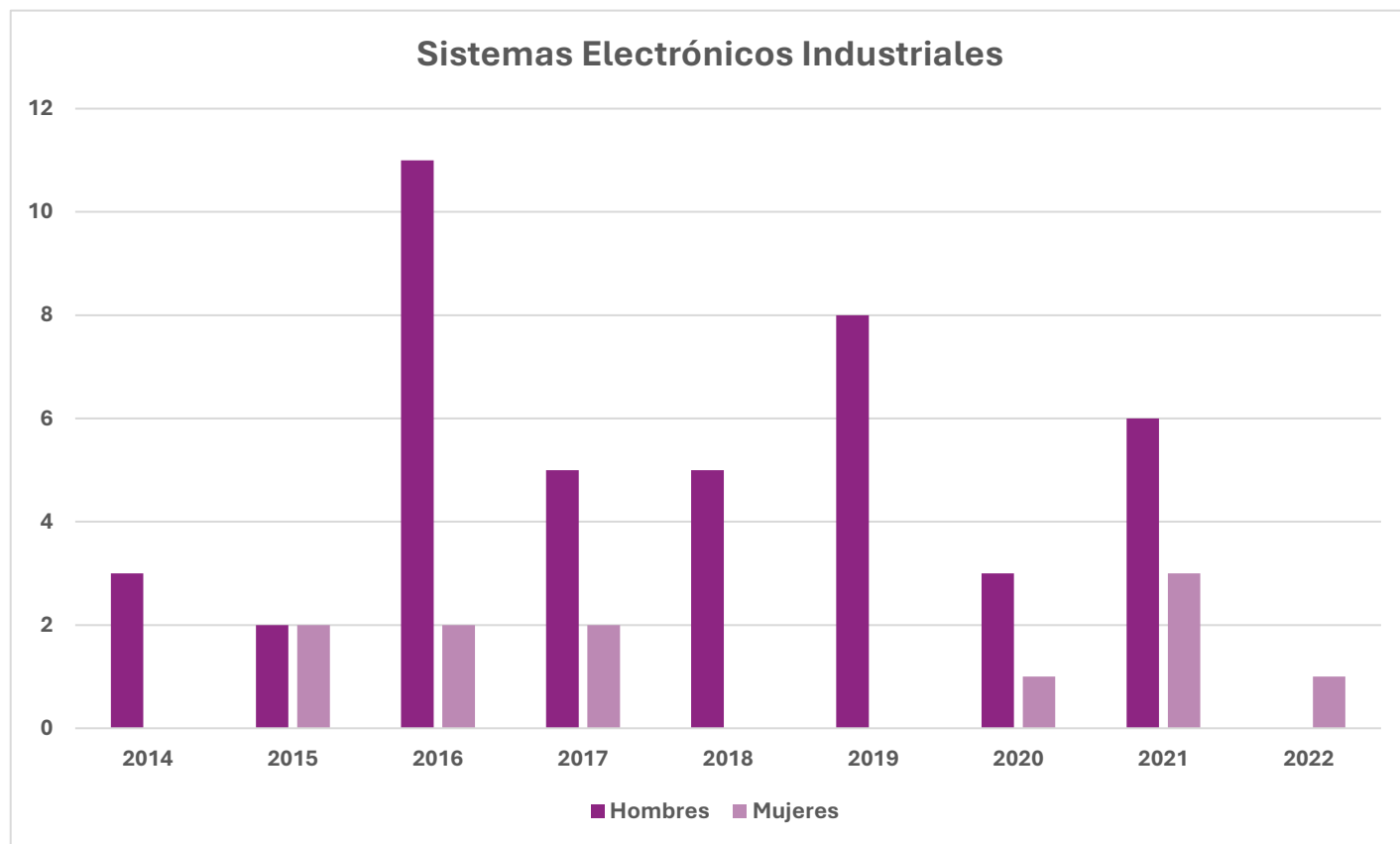
Hombres y Mujeres titulados del año 2017 a 2022 en la carrera de Ciencias Genómicas de todos los planteles



Fuente: elaboración propia con datos otorgados por la coordinación de certificación de la UACM (UACM, 2021)

Esta gráfica explica la titulación de hombres y mujeres en Ciencias Genómicas, donde se observa que no existen registros de 2014 a 2016 y que el único año donde ambos sexos se hicieron presentes fue 2019 respecto de 2017 y 2022 con 2 hombres y 2018, 2019 y 2020 con 3 mujeres.

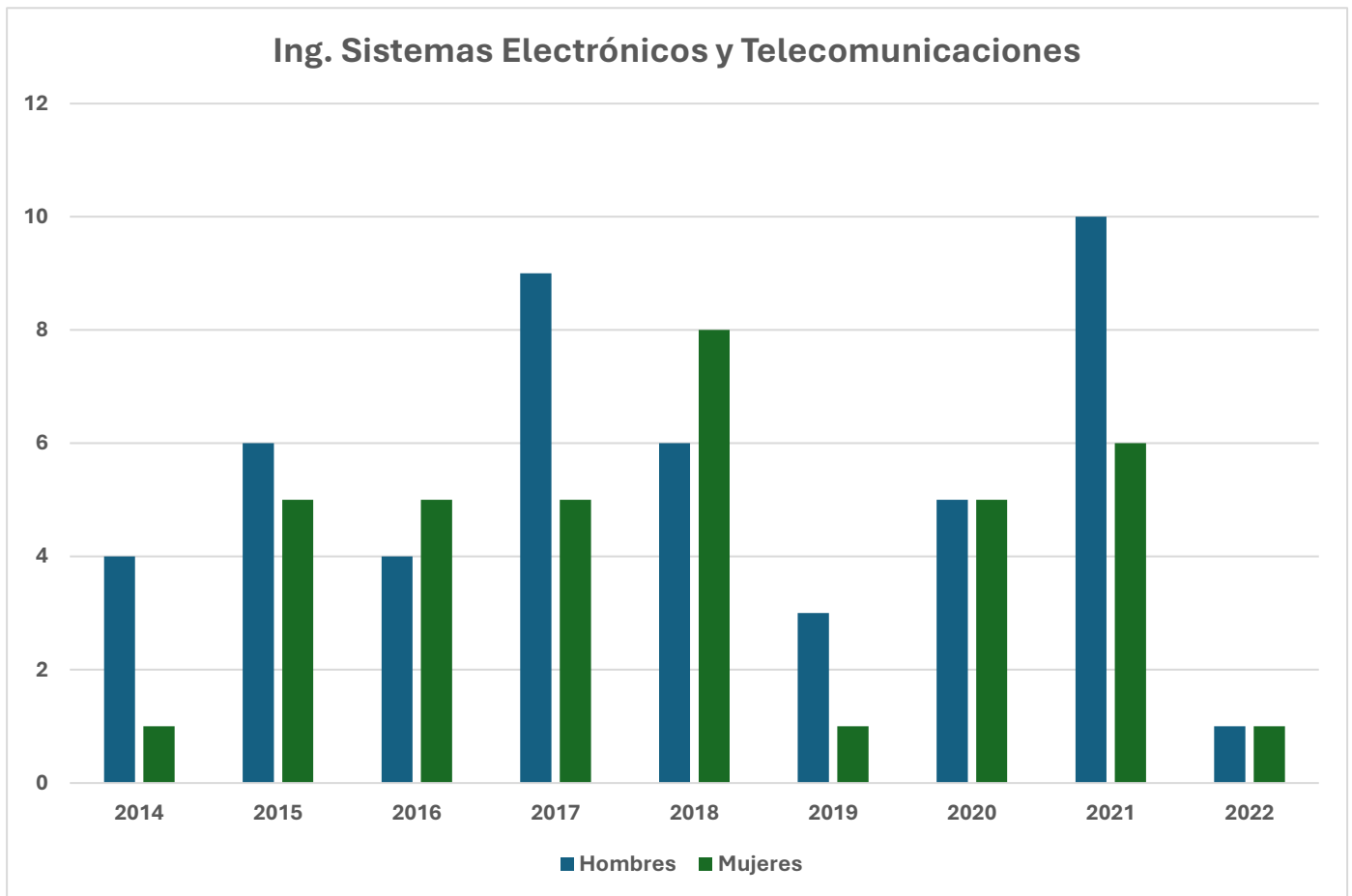
Hombres y Mujeres titulados del año 2014 a 2022 en la carrera de Sistemas Electrónicos Ambientales de todos los planteles



Fuente: elaboración propia con datos otorgados por la coordinación de certificación de la UACM (UACM, 2021)

En esta gráfica se puede observar la titulación de 2014 a 2022 de hombres y mujeres en Sistemas, donde 2015, 2016, 2017, 2020 y 2021 tuvieron estudiantes titulados de ambos sexos, mientras que 2014, 2018 y 2019 sólo tuvo presencia de hombres, respecto de 2022 con sólo mujeres, siendo 2015, 2016 y 2017 con el mismo número respectivamente.

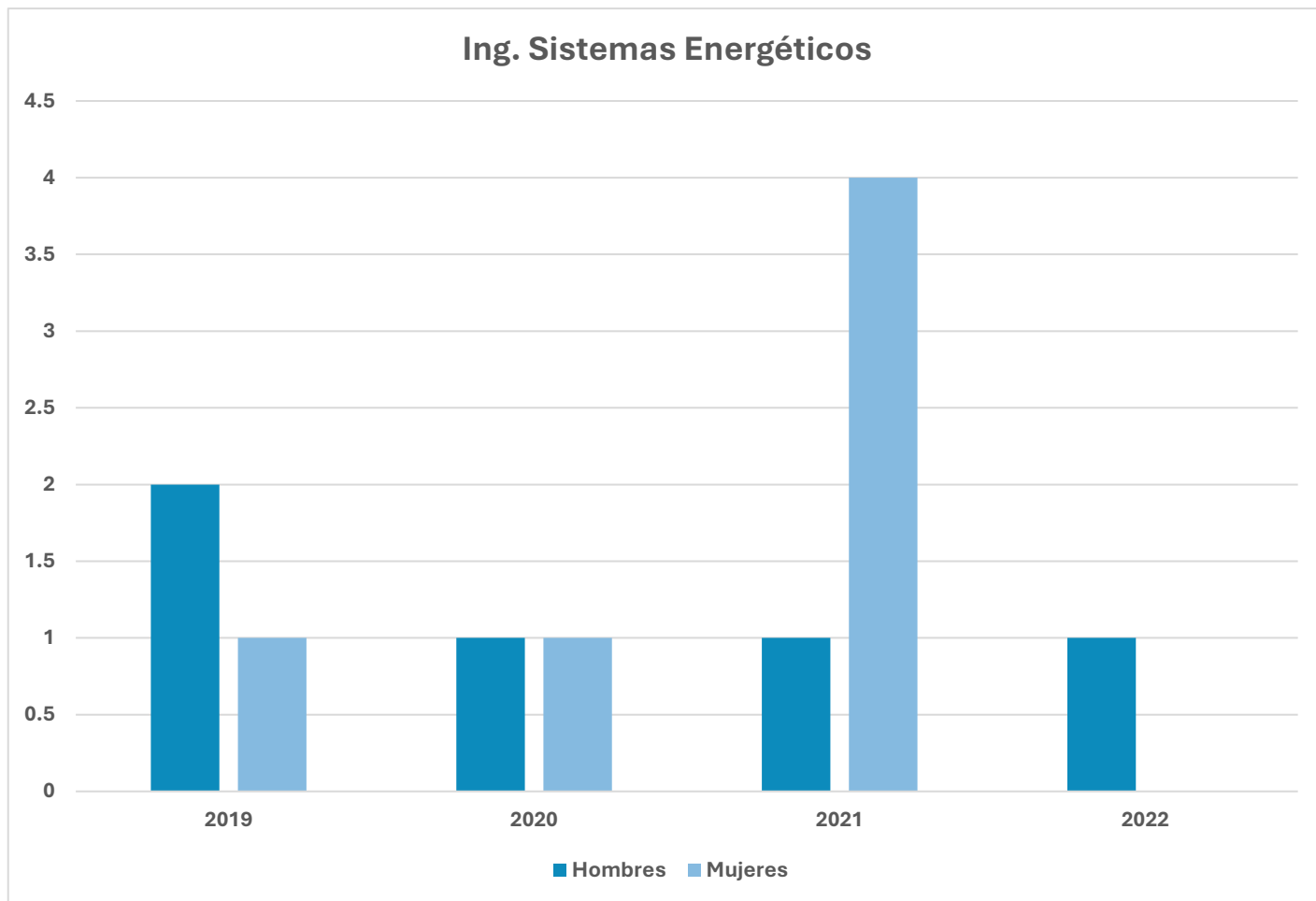
Hombres y Mujeres titulados del año 2014 a 2022 en la carrera de Ing. Sistemas Electrónicos y Telecomunicaciones de todos los planteles



Fuente: elaboración propia con datos otorgados por la coordinación de certificación de la UACM (UACM, 2021)

Esta gráfica representa a los titulados de 2014 a 2022, donde los hombres fueron mayoría en 2021 y las mujeres en 2018, presentando un ritmo constante entre altas y bajas titulaciones, siendo 2022 el año más bajo de ambos sexos y una baja muy notoria de mujeres en 2014 y 2019.

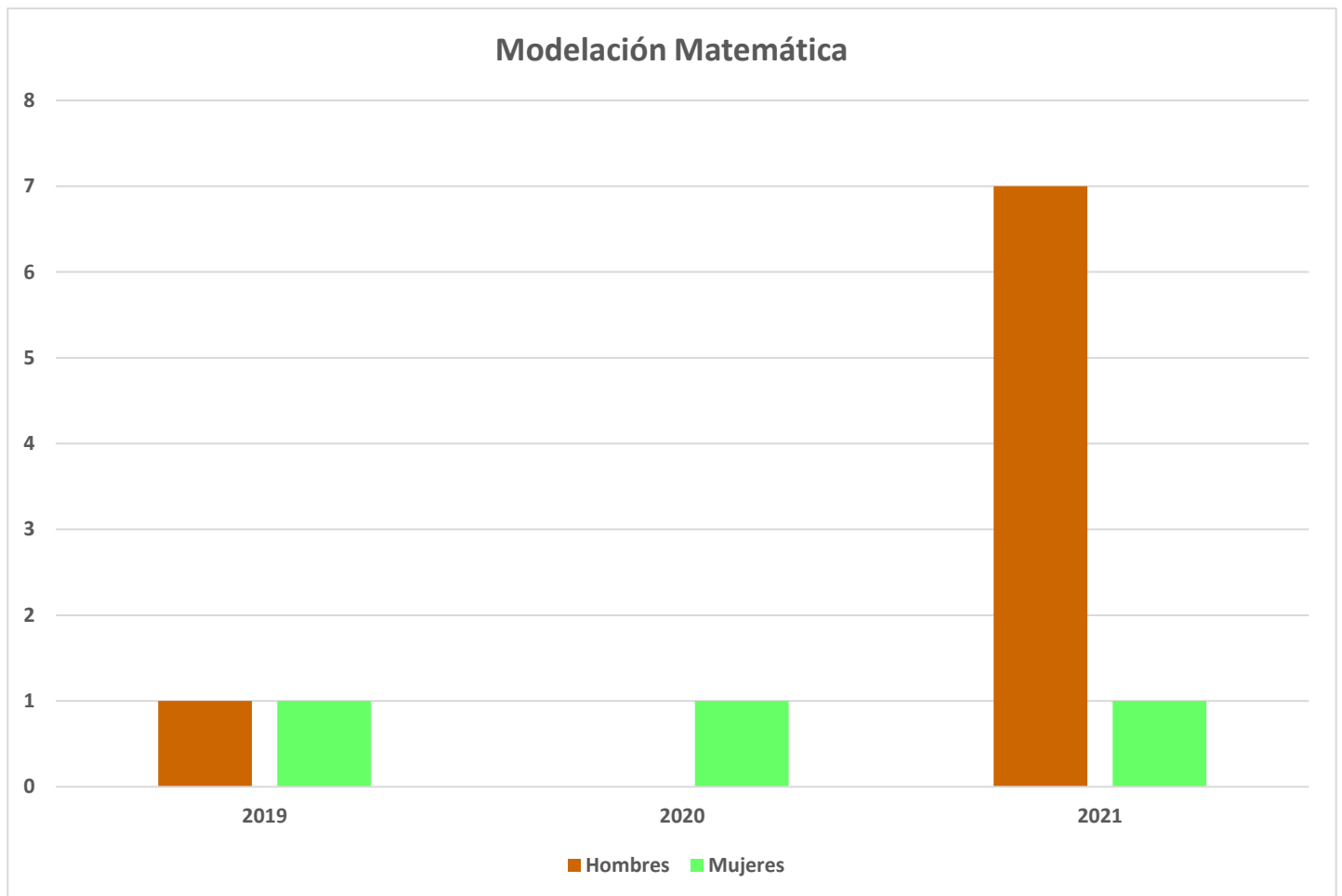
Hombres y Mujeres titulados del año 2019 a 2022 en la carrera de Ing. Sistemas Energéticos de todos los planteles



Fuente: elaboración propia con datos otorgados por la coordinación de certificación de la UACM (UACM, 2021)

Esta gráfica explica a hombres y mujeres titulados de 2019 a 2022, siendo de 2014 a 2018 años sin datos. Las mujeres tituladas aumentaron en 2021, mientras que en 2019 sólo se titularon 2 hombres. En todos los años se observa un mismo número de titulados: 2019 (mujeres), 2020 (ambos sexos), 2021 (hombres) y 2022 (sólo hombres).

Hombres y Mujeres titulados del año 2019 a 2021 en la carrera de Modelación Matemática de todos los planteles



Fuente: elaboración propia con datos otorgados por la coordinación de certificación de la UACM (UACM, 2021)

Esta gráfica explica los datos obtenidos del año 2019 a 2021, siendo evidente la inexistencia de registros de 2014 a 2018. En 2019, ambos sexos obtuvieron el mismo número de titulados, mientras que en 2020 sólo hubo una mujer titulada y cero hombres, respecto de 2021, donde los hombres titulados aumentaron hasta 7 y las mujeres se mantuvieron en 1.

Ahora bien, la investigación anterior demuestra la variedad entre licenciaturas, así como la frecuencia entre el rango de tiempo que escogí. Fue pertinente especificar cada cifra de modo que sea una especie de base de datos para el siguiente tema que pensé a modo de introducción de este capítulo y que llega a uno de los puntos que me parece más importantes de mi investigación: las categorías de investigación, es decir, todas aquellas ideas de la investigación que voy a tomar en cuenta para categorizar la información cualitativa (estado del arte/referencias/fuentes de consulta) y cuantitativa (en este caso los anuarios estadísticos de ANUIES y datos de la UACM respecto de cifras o cantidades en cuanto a los egresados), las cuales voy a tomar en cuenta al momento de realizar el análisis de los resultados obtenidos junto con mis conclusiones.

Factores que influyen en la inserción laboral de los egresados

Realicé un concentrado de las categorías de investigación que encontré en Redalyc, que como ya mencioné anteriormente, fue una de las principales fuentes de consulta para mi tema de investigación. Descarté todas aquellas que no tienen una relación directa con mi objeto de estudio, que son los jóvenes egresados de la UACM.

Después de discriminar temas, opté por utilizar los siguientes y decidí llamarlos factores que influyen en la inserción laboral de los egresados porque actualmente existen algunas investigaciones que son llamadas de la misma manera, pero enfocando su investigación a otros aspectos relacionados con la inserción laboral de los egresados, por lo que yo voy a enfocar los siguientes factores a la UACM.

Al hacer la lectura de uno de ellos me di cuenta de que existe una variedad de coincidencias con mi investigación. Mi análisis contiene 5 capítulos donde explico las hipótesis que he planteado, seguido de la metodología para afirmar o negar esas hipótesis y finalmente mostraré los resultados y conclusiones. Por otro lado, la investigación que elegí contiene apartados similares a los que yo explico, pero, con otras palabras, así como el uso de conceptos que he indagado y definido en base a lo ya existente.

Escogí estos factores como lo que influye para que los egresados puedan insertarse laboralmente en un campo laboral específico. Cada uno de ellos están explicados en el siguiente orden para poder entender mejor el progreso y desarrollo que pueden presentar los egresados dependiendo de su posición económica, sus habilidades y aptitudes, e incluso si cuenta con experiencia laboral previa o no. A continuación, los explico detalladamente.

1. Capital Cultural

El Capital Cultural implica aquellas representaciones, habilidades, actitudes, aptitudes que posee una persona y que, de algún modo, caracterizan su posición en la sociedad. Bourdieu señala que la reproducción de las relaciones de clase son producto de las acciones formativas que los sujetos reciben de su familia, derivado del capital cultural y de las posturas sobre la cultura. (Chacón, Alcedo y Juárez, 2015)

Es decir, cada acción formativa otorga significados a quienes viven las experiencias en el ámbito social, por consiguiente, el sujeto posee y lleva a la escuela, sus propias experiencias y conocimientos, producto del capital cultural. Inicialmente, los padres son los responsables de proporcionar el referido capital cultural, enseñándoles actitudes, valores y conocimientos con los cuales se inicia el recorrido escolar.

Bourdieu plantea que este capital se manifiesta de tres formas:

- a) **estado incorporado** referido a la incorporación y asimilación de las personas, se adquiere de manera inconsciente, encubierta y forma parte de sí mismo.

Es decir, todo aquel conocimiento adquirido durante el crecimiento y desarrollo escolar cuando los egresados fueron estudiantes.

- b) **estado objetivado** representa medios, bienes materiales que, en esencia, otorgan un efecto formativo a quienes lo poseen, es el caso de escritos, pinturas, monumentos, etc. de los cuales, el individuo se apropia simbólicamente y se manifiesta mediante los hábitos y preferencias. (Chacón, Alcedo y Juárez, 2015)

Es decir, libros, revistas, o como se menciona anteriormente, escritos, pinturas, etc., de los cuales el individuo se llenará de su contenido o historia para enriquecer el conocimiento propio.

- c) **estado institucionalizado** comprende las certificaciones institucionales a las que se hace acreedor cada persona durante su trayectoria escolar; es el reconocimiento institucional a la apropiación de saberes, habilidades, destrezas que se desarrollan en el ámbito escolar y evidentemente, hace portador al sujeto de beneficios materiales y sociales apoyados en el título obtenido. (Chacón, Alcedo y Juárez, 2015)

2. Competencias profesionales

Son las cualidades, habilidades y capacidades personales que ayudan a un empleado de una organización a desempeñar sus funciones laborales tales como habilidades de comunicación, procesamiento de textos, afrontamiento y de toma de decisiones, así como escuchar atentamente, absorber y seguir instrucciones y en muchos casos experiencia laboral, donde muchas empresas exigen años de experiencia en un trabajo anterior; en otras, puede bastar con una mera enumeración de los trabajos realizados anteriormente. (Lucena, s.f.)

Este factor puede verse ligado con la educación profesional previa buscando capacitar al hombre para una futura profesión, institucionalizada o no.

3. Competencias emocionales

“Son considerados predictores de éxito tanto en la vida académica como en todos los niveles de la vida adulta. En las últimas dos décadas son cada vez más valoradas y requeridas en entornos laborales y profesionales, debido a las constantes transformaciones tecnológicas, que conllevan un esfuerzo de adaptación, aprendizaje y gestión de información, tales como Autoconciencia, Autorregulación emocional, Automotivación, Competencias sociales, Habilidades de la vida y el bienestar.

Son habilidades que se pueden desarrollar con el objetivo de convertirse en mejores personas, con los demás y con uno mismo; las mismas tienen el poder de influir tanto en el ámbito laboral como personal y, de esta manera, nos permiten obtener una superior calidad de vida”. (Avances psicológicos, 2023)

4. Trayectorias laborales

La trayectoria laboral puede ser definida como las distintas etapas por las que pasa un individuo al finalizar su formación o al insertarse en el circuito laboral. Para estudiar las trayectorias laborales es necesaria su evaluación, operacionalización y tipificación, además se encuentra relacionado al acceso al mercado laboral de los jóvenes, su estabilidad y su estratificación. (Cirami y Ferrari, 2018)

Es decir, hacen referencia al tipo y frecuencia de empleo de los individuos, así como la calidad del trabajo, el sector al que pertenecen y la condición de seguridad del empleo. En este caso, los egresados pueden entender sus trayectorias laborales como todos los trabajos

en los que han estado, si es el caso, o en los que piensan trabajar por primera vez después de egresar.

Tipos de egresados

Para un mejor entendimiento de los egresados a los que voy a entrevistar, me es necesario esquematizar y dividir a éstos, de manera que logré identificar a los egresados en distintas etapas del egreso, incluyendo la titulación y el proceso de inserción laboral.

- 1. Egresados que no trabajaron durante la licenciatura.** Es decir, aquellos que se dedicaron completamente a sus estudios, sin la necesidad de tener un empleo.
- 2. Egresados que trabajaron y estudiaron durante la licenciatura.** Es decir, todos aquellos que mientras estudiaban no tuvieron un apoyo económico extra y tuvieron que trabajar prácticamente de lo que sea, antes y durante la carrera.
- 3. Egresados que están en proceso de titulación.** Aquellos que se encuentran en la conclusión de la licenciatura y durante este lapso de tiempo consiguen empleo, ya sea de la licenciatura o no.
- 4. Egresados con empleo relacionado a la licenciatura en proceso de titulación.** Todos aquellos que ya trabajan en algún área de su licenciatura y les piden titularse para obtener el empleo fijo.
- 5. Egresados en proceso de titulación con inserción laboral garantizada.** Egresados que están tramitando la titulación y por contactos o conexiones con algunas empresas, ya sea gracias a los padres o conocidos, relacionadas a su licenciatura y sin esfuerzo alguno obtienen su inserción laboral.

Conclusiones

En este capítulo detecté dos temas importantes:

1. Datos

Toda aquella información cualitativa que me fue útil para la explicación de un contexto, dado que ya redacté el problema de investigación. Como tal, fueron necesarios datos de dos importantes fuentes: ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior) los cuales trabajé de manera esquematizada por medio de una tabla y gráficas, donde se resulta que ingresaron más hombres que mujeres, se egresaron menos hombres que mujeres y se titularon más mujeres que hombres.

Por lo tanto, hipotéticamente puedo concluir que a pesar de que ingresaron menos mujeres, se destacaron más en egresos y titulaciones, respecto del concentrado que hice de esos datos junto con el análisis y explicación de las gráficas.

Por otro lado, los resultados de la UACM fueron parecidos, independientemente de que no logré conseguir los datos de ingresos y egresos. En cuanto a las titulaciones, considerando el mismo criterio, hipotéticamente en su mayoría las mujeres también se titularon más, esta conclusión dada debido también a los datos explicados por medio de gráficas.

2. Factores.

Estos factores fueron resultado de una lectura previa de artículos disponibles en la plataforma de Redalyc, los cuales he dividido en cuatro y analizado de manera que fui descartando los que no son tan relevantes y tomando los que son útiles para mi investigación.

De modo que cada uno de ellos pareciera que es consecuencia del otro, es decir, al comenzar a explicar el capital cultural, puedo decir que se encuentran las competencias profesionales respecto de los tres tipos de estados. Sucede lo mismo con las competencias emocionales, siendo un factor importante para el buen manejo de las competencias profesionales, así como éstas también están estrechamente relacionadas a las trayectorias laborales, donde estas últimas también son ubicadas en los estados del capital cultural.

Asimismo, puedo concluir que los egresados deberían entender primero su capital cultural y el estado en el que se ubican, así como que los datos estadísticos de ambas fuentes, son similares debido a que tienen cifras en común respecto de los resultados en sus anuarios. Sin embargo, comprobaré si realmente los egresados tienen todo aquello que conlleva un capital cultural y llevar el análisis y la investigación a campo de estudio directamente con los egresados.

Una vez planteado un problema, recabado los datos necesarios para ir entendiendo ese planteamiento y definiendo los factores en los que se enfocará la siguiente etapa de mi tesis, realizaré un estudio de campo aplicando entrevistas semiestructuradas cualitativas con el fin de obtener respuestas que me guíen a las posibles soluciones que planteo como objetivos.

CAPÍTULO 2

FAMILIA

Para comenzar, es necesario entender lo que es la estructura familiar, cómo se construye, de dónde viene, etc., para posteriormente explicar a grandes rasgos la de mis entrevistados. Recopilando la información necesaria de ellos, realicé un concentrado de dichos datos, donde elegí las categorías adecuadas para un mejor análisis, las cuales he separado dependiendo del desarrollo de la entrevista.

Definición de estructura familiar

La estructura familiar es definida como un grupo de personas unidas por el parentesco. Esta unión se puede conformar por vínculos consanguíneos o por un vínculo constituido y reconocido legal y socialmente, como es el matrimonio o la adopción. La familia es la organización social más importante para el hombre: el pertenecer a una agrupación de este tipo es vital en el desarrollo psicológico y social del individuo. (Equipo editorial etecé, 2023)

Tipos de familias

- 1. Familias monoparentales.** Conformadas por uno o más hijos y la madre o el padre. Este tipo de familia puede darse a raíz de una separación, de la decisión de ser padre o madre soltero/a o de haber enviudado. Por lo general, con el tiempo estas familias dan lugar a la nueva unión de los padres, formando así las familias ensambladas. (Equipo editorial etecé, 2023)
- 2. Familias biparentales.** Conformadas por una pareja y su hijo o hijos. La unión de la pareja puede darse por vínculo sentimental sin necesidad de contraer matrimonio. Pueden ser hetero parentales (conformadas por parejas de distinto sexo y sus hijos) homoparentales (conformadas por parejas del mismo sexo y sus hijos). (Equipo editorial etecé, 2023)
- 3. Familias ensambladas.** Conformadas por dos personas que se unen y una de ellas (o ambas) ya tiene hijos o hijas. Las familias ensambladas son dos familias monoparentales que, por medio de una relación sentimental de la pareja, se unen dando lugar a la conformación de una nueva familia. (Equipo editorial etecé, 2023)

4. **Familia de acogida.** Conformadas por menores que no son descendientes de los adultos, pero han sido acogidos legalmente por ellos de forma urgente, temporal o permanente. (Equipo editorial etecé, 2023)

La familia es considerada el elemento natural, universal y fundamental de la sociedad, allí el individuo establece sus primeros contactos sociales y culturales: los primeros aprendizajes (caminar, hablar, relacionarse con los otros) comienzan en el hogar. Se dice que la familia es la base de toda sociedad, ya que dentro de ella los adultos educan y transmiten valores a los niños y niñas que la conforman. (Equipo editorial etecé, 2023)

El entorno familiar influye notablemente en el desarrollo emocional y social de las personas, y puede motivar o condicionar a los miembros. La inteligencia emocional adquirida, los sueños y miedos provienen del impacto del entorno familiar en el individuo. Los ambientes familiares violentos y problemáticos suelen influir negativamente en el desarrollo personal y social de las personas. (Equipo editorial etecé, 2023)

Independientemente de la forma o estructura que tenga cada familia, es fundamental que funcione como espacio de contención, ayuda, comprensión y comunicación para el desarrollo del potencial y las habilidades de los miembros.

Casos de estructura familiar

Ahora bien, anteriormente expliqué cuál es la estructura de la familia, tipos y la importancia de ésta en la vida humana, por lo que en base a eso, analicé la estructura familiar de mis entrevistados en una serie de apartados (cabe mencionar que como preámbulo a cada familia, daré una explicación breve de la situación con los padres, debido a que me fue permitido exponerlo por parte de los entrevistados).

El primero es un pequeño recuento de los miembros de cada familia, es decir, cuántas personas viven en el mismo hogar y cuántas no, el número de miembros totales en cada tipo de familia, así como en algunos casos donde fueron mencionadas sus edades.

El segundo es un recuento de los roles en cada familia, lo que hacen respecto de las labores del hogar, quien estudia y quien no, así como quien trabaja y no. El tercero es un análisis sobre la perspectiva de género, es decir el lugar que tiene el hombre y la mujer en la vida de mis entrevistados, ubicando al mismo tiempo la posición, tanto social como familiar, de cada uno de

ellos, específicamente en estos casos de la mamá. Posteriormente está el apartado de las competencias emocionales, donde explico el impacto de las experiencias emocionales respecto del papel de su familia, así como las alternativas que cada uno de ellos tomó, o no, para afrontar dichas experiencias.

Para comenzar, me refiero a una estructura dentro de la familia a la formación familiar actual, es decir, con quiénes conviven diariamente mis entrevistados, los cuales he ordenado de la siguiente manera:

La familia de **Eduardo** se compone de su mamá, quien se encuentra al frente de la familia con 56 años, seguido de él con 27 años, después sigue su hermano de 20 años y finalmente su hermana menor de 12 años y los cuatro viven en la casa de su mamá. El padre de Eduardo y de su hermana mayor no se menciona en la entrevista, por lo que es nula su presencia en la vida de los tres. Más adelante, su hermana se independiza del primer hogar, para después tener su propio hogar (segundo) y dos hijas con su pareja pero no se menciona más sobre ellos. Después, la mamá tiene otra pareja con la que concibe a los dos hijos que viven con Eduardo actualmente, a pesar de que el padre figura en ciertas ocasiones y aporta económicamente a los hijos, no vive ni convive diariamente con ellos.

Ulises creció con sus papás y su hermano hasta los 15 años de edad, sin embargo, sus papás se divorcian cuando él entra al nivel medio superior, quedándose con su hermano mayor en la casa de su mamá. El hermano se casa y se independiza del hogar familiar, dejando a Ulises y a su mamá. El papá estuvo en la infancia de Ulises hasta el nivel secundaria como lo menciona en la entrevista y éste se dedicaba exclusivamente a la carpintería, donde aportaba económicamente, y posteriormente cuando éstos se separan, su papá no contribuye de ninguna manera a sus hijos, por lo que se entiende que la mamá absorbió todos los gastos hasta que ambos comenzaron a trabajar. Ulises vive actualmente en la casa de su mamá.

La familia de **Daniela** está compuesta por sus padres, ella y sus dos hermanas. Ella es la hermana de en medio y sus padres estaban casados hasta que ella llegó a la adultez y posteriormente empezó su propia familia. Cuando ella era niña, menciona que su papá se dedicaba a la carpintería pero siempre fue alcohólico, sin embargo, le pagó la carrera de enfermería a su esposa y esto hizo que su mamá trabajara y él se quedara en casa con las hijas, Mas adelante, según la narración, sus papás se divorcian y la mamá automáticamente absorbe todos los gastos de las hijas y del hogar, además

de siempre estar al pendiente del bienestar y salud de sus hijas cuando Daniela dice “siempre fue mamá”. Actualmente ella tiene un hijo de 2 años y a su esposo, sin embargo, en ningún momento se hace presente, viven en la casa de su mamá junto con su hermana menor, debido a que la mayor se independizó, mientras que de su papá no se menciona nada.

Melissa vivía con sus padres desde que era niña, es hija única y viene de una familia donde predominan las mujeres. Según su testimonio, mientras fue creciendo explica que estuvo a cargo de su mamá, y más adelante, cuando ella estaba en el nivel primaria, su papá se vuelve a acercarse a ella con una nueva pareja. Melissa quedándose con su mamá, según su narrativa, no hubo ningún apoyo económico por parte del papá y más adelante, él se vuelve a hacer presente en su vida entablando una buena relación a pesar de ese incidente. Su mamá se dedica a distintas disciplinas y es egresada de la UACM también hace poco, mientras que su papá se dedica a la música. Actualmente vive en el estado de la república donde se lleva a cabo su trabajo y renta una habitación con un grupo de mujeres profesionistas que también están trabajando en otras áreas.

Pablo vivió con sus padres y sus tres hermanos, creció con ellos hasta que se independizó a nivel superior y se fue a vivir cerca de la universidad. Su mamá “no tuvo la necesidad de trabajar”, según lo cuenta Pablo, ya que al ser una familia tradicional, el papá fue el que se hizo cargo de todos los gastos, hasta la actualidad, a pesar de que los señores ya son personas de la tercera edad. Sus tres hermanos son estudiados y se independizaron de sus padres una vez adultos de la misma manera que Pablo, quien ya vive actualmente con su pareja.

En este apartado se puede observar que el 60% de mis entrevistadas viven aún con su mamá, mientras que el otro 40% se independizó, viven con su pareja, solos o en grupo con otras personas ajenas de su familia. Por otro lado, como un primer análisis, el papel de la madre sigue muy presente aún en sus vidas adultas mientras que el del padre, aunque en algunos casos comenzó en la infancia, desapareció en la adultez, viceversa, o simplemente nunca estuvo, por lo que la mamá adopta por completo la responsabilidad de los hijos, la casa, etc.

Roles

En cuanto a roles, explico la función de cada miembro de su familia, incluyendo el papel que ocupan mis entrevistados en la estructura familiar a la que pertenecen. Con rol me refiero también al aporte económico que dan, así como las tareas del hogar que realiza o no cada uno.

Cuando hablamos de rol familiar estamos hablando del papel que cada uno de nosotros realizamos dentro de la familia, es decir, papel de padre, papel de madre, papel de hijo o hija y cada uno de estos papeles tiene funciones. Una familia también se puede encontrar dirigida por uno solo de los padres bien sea la mamá o el papá, los roles de una familia que se encuentra dirigida por un solo padre se distribuyen según las capacidades y habilidades de los demás miembros bien sean los hijos o padres. (Oropeza, 2020)

Existen jerarquías generacionales que son más evidentes dentro de las familias y a veces éstas dependen del género. Tradicionalmente, los padres han sido los proveedores y las figuras de autoridad, pero si bien pueden ser los que tomen las decisiones finales, con frecuencia, más allá de eso, sólo han asumido funciones limitadas en la familia. Las madres han sido las cuidadoras, las responsables de la parte emocional de la familia; han mantenido a la familia unida y sin problemas. (HealthyChildren, 2016)

Esto significa que es probable que las madres y los padres tengan diferentes posiciones en la jerarquía familiar, que las madres asuman la responsabilidad principal y que los padres quizás tengan sólo una responsabilidad parcial en las decisiones parentales diarias. (HealthyChildren, 2016)

Como tal, un rol va a depender de cómo sea negociado en las familias, que en el caso de mis entrevistados, son roles variados que en su mayoría desempeñaban antes y actualmente ya no lo hacen por decisión propia y porque las reglas y decisiones de sus hogares son tomadas por ellos.

En el caso de **Eduardo**, su mamá es trabajadora del IMSS gracias a que su padre logró colocarla en el área de la salud, quien se convertiría con ese empleo en la proveedora al 100% de los gastos del hogar, a pesar de que su segundo esposo le diera una pensión mensual paterna a los hijos menores, los cuales estudian el nivel medio superior y 6to. de primaria, correspondientemente. Por otro lado, Eduardo no trabaja por el momento, a pesar de que ya trabajó antes y durante la universidad un tiempo. Aunque no aporten económicamente al hogar, entre los tres se dividen las tareas domésticas, mientras sus hermanos realizan los deberes como barrer, trapear, lavar los platos y a veces la ropa, Eduardo se dedica a cocinar y tener listo para cuando llega su mamá. Eduardo estudió la carrera de Comunicación y Cultura en la UACM, quien por el momento se encuentra terminando su servicio social, para posteriormente dedicarse a la tesis y buscar empleo.

Ulises es egresado de la carrera de Ciencia Política y Administración Urbana, trabajó varios años antes, durante y después de egresar en área directamente relacionadas con su licenciatura, por el momento trabaja en una dependencia del gobierno, la cual ya no se relaciona al cien con su carrera, por lo que viviendo en casa de su mamá, aporta el 50% de los gastos totales. Por otro lado, su mamá es trabajadora del gobierno, lo fue desde hace que él era niño y hasta la fecha sigue ejerciendo, por lo que ella es la que aporta el otro 50% de los gastos del hogar y cabe recalcar que la dueña de la casa es ella. No se menciona la distribución de las labores domésticas.

Daniela es egresada de la UACM en la carrera de Ciencias Genómicas, realizó muchísimas prácticas deportivas a tal grado de ganarse una beca y poder continuar con sus estudios, sin embargo, tuvo un hijo y se junta con su esposo en casa de su mamá. El esposo no figura en su trayectoria de vida, ya que él se menciona tres veces pero nunca su función dentro de la familia. Su mamá es la responsable del hogar y de aportar el 50% de los gastos totales, quien es trabajadora en el área de la salud. Tiene dos hermanas, la mayor quien aparentemente se independizó y trabaja por su cuenta, después Daniela, quien trabaja para una empresa orientada al área de la salud y la cual aporta el 50% de los gastos totales del hogar, seguido de su hermana menor, quien estudia el nivel medio superior y por ser menor de edad aun, no trabaja. Finalmente está el padre, quien ya no vive con ellas y que sólo en cierto momento apoyó a su mamá y a ellas durante la adolescencia, para posteriormente no saber a qué se dedica actualmente, o al menos eso es lo que se entiende en lo que Daniela menciona acerca de él, ya que era una persona muy alcohólica. No se menciona el rol de la distribución de las labores domésticas.

En cuanto a **Melissa**, ella vivió con su mamá y aparentemente con su papá, pero era la mamá la que llevaba más los gastos en el hogar, así como el cuidado y educación de ella. Es hija única, egresada de la UACM en la licenciatura de Promoción de la Salud, quien trabaja en una empresa internacional con proyectos en algunos estados de México y es donde ella labora actualmente. Es la proveedora total de su hogar, individualmente hablando, ya que comparte una casa de huéspedes en el estado donde ella trabaja con 4 profesionistas más, además de que pagan entre todas el aseo del hogar ya que comenta que cuando era más joven, su mamá le pedía hacer todas las labores domésticas mientras ella se iba a trabajar. Hablando de su mamá, es una mujer que toda su vida trabajó y mantuvo a su hija hasta que entró a la universidad, o al menos en parte, porque Melissa tuvo varios trabajos en distintas áreas. Tiene varias hermanas profesionistas, por lo que viene de

una familia diplomática. Su papá fue uno de sus proveedores cuando niña, aunque muy poco se menciona de esto en la entrevista, quien desaparece un tiempo y reaparece cuando Melissa ya es adulta. Tiene una media hermana, hija de su papá con otra persona, menor que ella, con la cual especifica que se llevan bien y que apenas se están conociendo.

Pablo creció con su familia unida desde que era niño. Su papá siempre fue el proveedor total de los gastos del hogar, cubriendo todas las necesidades de su mamá y hermanos. Por otro lado, él asegura que como anteriormente “las mujeres no tenían necesidad de trabajar”, su mamá nunca trabajó en su vida, por lo que sólo se dedicó al hogar y cuidar de los hijos, sin embargo, Pablo menciona que como su papá era maestro de nivel primaria y secundaria, fue quien los educó, escolarmente hablando. Pablo trabaja en una empresa gubernamental dedicada a la facturación, se independizó una vez egresado de la universidad en la carrera de Ingeniería en Sistemas de Telecomunicaciones y vive actualmente con su pareja, por lo que comenta que ambos se dividen los gastos del hogar. Viene de una dinastía de hermanos profesionistas y emprendedores, además de que no se menciona si existe distribución de las labores domésticas, tanto en casa de sus papás como en el suyo.

Como se puede observar, en el 80% de mis entrevistados es una mujer la que está al frente de los gastos del hogar. En el caso de Ulises, él aporta a la mitad de los gastos, de la misma manera que Daniela, quien a pesar de estar casada, no menciona el papel de su esposo en la economía del hogar. Por otro lado, Melissa se encarga completamente de sus gastos, mientras Pablo y su novia comparten el hogar en el que viven y llevan la mitad de los gastos cada uno.

Perspectiva de género

Ahora bien, en base al análisis previo, identifiqué otro apartado orientado al género, una perspectiva muy evidente en el perfil tanto familiar como escolar y laboral de mis entrevistados. Gran parte de identificar este tema en el transcurso de las charlas fue debido a la igualdad de género presente o no en personas comunes como mis entrevistados y su relación con el entorno en el que crecieron, se desarrollan y desempeñan como profesionistas, en algunos casos.

Ahora bien, para identificar dicha perspectiva de género es esencial para mi tesis definir lo que conlleva el concepto, de qué manera lo abordé y cómo voy a enfocarlo en las tres áreas de interés presentadas en los siguientes capítulos, además de ubicar la manera en la que se desenvuelve la vida de mis entrevistados en torno a esta desigualdad social.

Género es un concepto referido al sistema de funciones y responsabilidades de mujeres y hombres, que determinan en cada cultura las formas de ser y actuar de lo que se concibe como femenino, como masculino. Estas funciones y responsabilidades, así como oportunidades y posibilidades que tienen mujeres y hombres y desde las cuales se interrelacionan, son aprendidas y no naturales, cambian con el tiempo, las sociedades y las culturas y tienen influencia en su participación en el desarrollo. (Solís Carrión, 2002)

Roles, espacios y atributos que no solo generan diferencias, sino desigualdades sociales. Es bastante conocido que en la casi totalidad de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a esta división de roles y a la mayor valoración de “lo masculino”. (Solís Carrión, 2002)

A partir de esta comprensión de las relaciones sociales entre mujeres y hombres, de sus asimetrías y juegos de poder, la teoría de género pone en cuestión los puntos de partida que consideran colectivos, como la unidad familiar o la comunidad, oportunidades y por ende necesidades diferenciadas de sus distintos integrantes, y particularmente de las mujeres. (Solís Carrión, 2002)

En la vida cotidiana se encuentra una diversidad de arreglos familiares que también van siendo reconocidos por los investigadores: familias ampliadas, familias con jefatura femenina, otras integradas por adultos del mismo o distinto sexo, viviendo con hijos/as propios/as o de parejas anteriores, parejas de prueba, personas viviendo solas, etc. Se trata de estereotipos idealizados, que desconocen la existencia por ejemplo de hogares con jefatura femenina de hogar, mujeres ampliamente integradas a funciones económicas fuera de casa, familias ampliadas, etc. (Solís Carrión, 2002)

Tomando en cuenta los datos anteriores, 4 de 5 de las familias de mis entrevistados cuentan con responsabilidad totalmente femenina, así como mujeres solteras al frente de su propia familia y que adquirieron la parte de responsabilidad correspondiente a sus parejas y padres de sus hijos, es decir, la presencia del abandono paternal es totalmente notorio, aún más, si hablamos de responsabilidades de toda índole como:

1. **Personales** (convivencia social de padres a hijos y atención educativa de los mismos)
2. **Emocionales** (confortar y apoyar a los hijos)
3. **Económica** (fuente de ingresos correspondientes a cada hijo)

En el caso de **Eduardo**, la mamá era la que hacía todo en casa, laborales domésticas, trabajar para mantener a los hijos y además ayudarlos en todo lo que requirieran. Todos los hijos se dividen las laborales domésticas, por lo que no existe distinción entre los hermanos mayores y la hermana chica, ya que reciben el apoyo en todos los sentidos de su mamá. La mamá no se casó con la primera pareja, es decir el papá de Eduardo, quien no figura en la vida de ambos, mientras que con la segunda pareja, el papá de sus hermanos chicos, conservan la relación pero no viven juntos. A pesar de que si ve a los hijos y ayuda a su manutención, no se hace cargo de ellos en otros sentidos (emocional, educacional, etc.) Su mamá además, en sus días de descansos, habla con el papá de los segundos hijos para que conviva con ellos, el cual accede, incluyendo a Eduardo.

Por otra parte, la mamá de **Ulises** estuvo al frente de la familia junto con su esposo cuando Ulises y su hermano eran niños. Actualmente ella es la responsable de su hogar y de cierto modo de Ulises también, al permitirle seguir viviendo en su casa. El papá se separó de su mamá antes de que Ulises cumpliera su mayoría de edad mientras que su hermano mayor se casó y se mudó con su pareja, además de que Ulises comenta que ya no tiene contacto con su papá, a pesar de vivir prácticamente en la misma zona. La mamá es la que sigue al pendiente de los hijos, al hacerles una llamada o procurarlos y al mismo tiempo mantener su trabajo al cien.

En el caso de **Daniela**, nuevamente, la mamá es la responsable y dueña del hogar donde vive Daniela, su hijo y su esposo, junto con su hermana menor. Daniela es la responsable de su hijo, sin embargo, a pesar de que el esposo se menciona, ella no especifica realmente cuál es el papel en sus vidas, incluso el día que accedió a la entrevista, estaba atendiendo temas de su trabajo, respondiendo mi entrevista y bañando a su hijo sin mencionar dónde se encontraba el esposo en esos momentos, tomando en cuenta que él vive en la misma casa.

Su papá estuvo presente en su niñez un tiempo pero era alcohólico, lo que le ocasionó varios problemas con su mamá, sin embargo, el papá decidió pagarle la carrera de enfermería a la mamá, mientras él se dedicaba a la carpintería en casa, pero sobre todo, era su mamá la que seguía al pendiente de sus hijas en todo sentido y en todo momento.

En cuanto al caso de **Melissa**, su mamá la crio en un ambiente totalmente femenino, rodeadas de las tías de Melissa y sus primas, pues casualmente su abuela también fue mamá soltera. Su mamá enfrentó una infidelidad por parte del papá de Melissa y debido a esto, se comprometió con la

manutención en todo aspecto de su única hija. Melissa comenta que la ausencia de papá en la niñez fue muy notoria en todo sentido, pero que esta se retomó una vez que ella cumple los 30 años.

La religión a la que pertenecían marcó muchísimo su papel como mujeres en la sociedad, no tenían la libertad de expresarse, ni de comunicarse plenamente, no realizaban actos sociales que comúnmente se practican en las escuelas y aunque Melissa quería ser parte de ellos, no le era permitido.

Dentro de esa religión, su mamá tuvo otra pareja y al intentar retomar las relaciones amorosas con esa persona, fue juzgada y muy criticada, debido a que eso no estaba bien visto de acuerdo a la ideología que seguían, es lo que Melissa dice que constantemente les repetían y por ende, ella también fue juzgada dentro de la religión por el antecedente de su mamá.

Pablo ha convivido con sus padres juntos, no se menciona ninguna separación hasta el momento. El papá es el que ha estado al frente de los gastos del hogar, y como Pablo menciona, también de la educación de los hijos, ya que dice que papá era muy estricto en todo sentido. En la mayoría de las respuestas de Pablo, el papá toma un papel relevante para cada uno de los integrantes de su familia. Menciona que en ese entonces “su mamá no tenía la necesidad de trabajar”, es decir, el papá también está a cargo de los gastos del hogar, mientras que la mamá sólo de las labores domésticas. Actualmente, Pablo rompe con ese patrón de ser sólo el hombre quien trabaje y la mujer se dedique al hogar al permitirse vivir en pareja sin casarse y que ambos sean responsables de los gastos.

Al observar el rol de los esposos y padres en mi investigación, quienes comúnmente suelen estar al frente del hogar de una familia, existe el hecho de quien se encarga de las responsabilidades de la familia y los hijos ante la ausencia o abandono del padre: la madre. A pesar de que el papá en 4 de 5 casos se hizo presente un tiempo, no figura como tal en dichas obligaciones con la pareja e hijos, pues la mamá fue quien los trajo al mundo, los crio, los alimentó y sobre todo, educó a sus posibilidades.

En un solo caso, el padre si adopta sus responsabilidades, tanto de los hijos como de la madre y esposa. El rol de la mujer en los casos de mis entrevistados da lugar a la reproducción de patrones dentro de los parámetros del patriarcado, tales como los casos de Eduardo, Ulises, Daniela y Melissa, quienes las madres deciden responsabilizarse del hogar, los hijos y en algunos caso, de sí

mismas ante la ausencia y abandono del padre, además de que al ser una figura de ejemplo hacia sus hijos, a pesar de ser ya unos adultos, son propensos a repetir esas situaciones, o no.

A modo de hipótesis, Daniela por ejemplo, le está quitando responsabilidad a su esposo sobre ella y su hijo, al no ser mencionado, esto me supone que ella no le exige nada a él en ningún aspecto, siempre y cuando no la deje sola, hipotéticamente hablando, por miedo a las críticas de ser mamá soltera como el claro ejemplo de su mamá, que quiere enseñarle lo que es una “familia funcional” a su hijo, sin embargo, continua en esa línea de patriarcado.

Continuando con mis hipótesis, la mamá de Eduardo inconscientemente le deja a su hijo la idea de que abandonar a los hijos no está tan mal, que verlos de vez en cuando tampoco está mal pero una vez más, ejemplo de reproducción de patriarcado. Mis hipótesis son basadas en el análisis referente al género dentro de lo que me contaron mis entrevistados, por lo que respecto de Ulises y Melissa, se entiende que la mujer no necesita a un hombre para mantener a los hijos y que ignorarlos a pesar de tener la posibilidad de estar cerca de ellos es mejor, según sus testimonios. En resumen, las mujeres en 4 de mis 5 casos son jefas de familia y reproductoras de patriarcado, mientras que el caso 5 de 5 puede representar una perspectiva de género común.

Influencia de la familia para la inserción laboral

La familia juega un papel importante en la formación de cualquier ser humano, ya sea positiva o negativamente, siempre resulta una gran influencia en el desarrollo social y personal. Desde la niñez, la convivencia familiar es vital para que una persona adquiera herramientas básicas que conforme va creciendo, desarrolla ampliamente de la mano del conocimiento y las relaciones sociales que llega a formar y que en el último nivel escolar (superior) se consolidan o se renuevan.

En el caso de mis entrevistados, hipotéticamente hablando, el hecho de que una mujer, es decir su mamá, sea la que adquiera todas las responsabilidades económicas, de los hijos y del hogar en sí, les da un ejemplo del apoyo familiar que tienen entre sí al momento de que 4 de mis 5 entrevistados se insertaran laboralmente mucho antes de egresar del nivel superior.

Por otro lado, respecto del abandono del padre hacia estos tres elementos como lo son los hijos, la esposa y el hogar, deja en mis egresados, según su testimonio, la idea de responsabilizarse de la misma manera que la mamá, por los hermanos menores, en algunos de los casos, o incluso, en uno de ellos donde una egresada es mamá y explicó que entiende el hecho de la adjudicación de lo que

debería ser obligación de ambos padres, y aunque el último si logró percibir un ambiente familiar biparental (mamá y papá), la perspectiva de género con la que ha crecido continua siendo de desigualdad o “juzgar”, puesto que menciona que su mamá “no tenía la necesidad de trabajar”.

Sin embargo, 4 de 5 de ellos me explicaron su familia es su principal entorno para el desarrollo personal que han construido actualmente y que a pesar de que en algunos casos, la mamá no estaba presente 24/7, es con la que se identifican más, a la que siempre acuden y de la que siempre hablan bien, por lo que siendo familias monoparentales, teóricamente hablando, recurrieron al empleo, en la mayoría de los casos, para contrarrestar, de cierta manera, la falta del apoyo económico y moral que el abandono del padre les dejó.

Este abandono o la ausencia que el padre deja como huella en la vida de estos 4 egresados, detona el hecho de las herramientas que pueden desarrollar y aplicar al momento de insertarse laboralmente. Para ellos, el empleo fue una forma de apoyo a 3 ámbitos: a si mismos, su mamá y el hogar, al menos hasta antes de egresar, puesto que después de titularse o conseguir la terminación de créditos, dichas herramientas son aplicadas de diferente manera y depende del tipo de empleo que tengan o que aspiren.

Gran parte de la disfunción familiar que ellos han vivido, los ha obligado inconscientemente a formar caracteres fuertes, aprender a trabajar bajo presión, tener el control de grandes cargas de trabajo, el liderazgo de equipos de trabajo para conseguir los resultados esperados en ciertos empleos a los que ellos han estado, y que a pesar de que identifican el papel del abandono de los padres, les forma nuevas ideologías y pensamientos críticos más consientes.

CAPÍTULO 3

EDUCACIÓN

En este capítulo analizo qué papel ha tenido la educación en la vida de mis entrevistados, y específicamente para su inserción laboral. Gran parte de la realización de mi tesis comienza en esto, debido a que dentro de la estructura de la entrevista, la educación es una de las bases de mi investigación y de la que todos mis entrevistados me contaron con mucho detalle con algunos datos específicos.

Una vez entendido sus orígenes dentro del círculo familiar y la influencia de esta en el desarrollo de mis entrevistados, dicho análisis continua en el área escolar, en un análisis del recorrido que hicieron desde la educación básica hasta el nivel superior, etapa en la que la mayoría relata haberse sentido *como en casa*.

A modo de contextualización respecto de las experiencias escolares por las que atravesaron mis entrevistados, la recopilación de los siguientes apartados y su definición fueron necesarios para entender la trayectoria escolar de mis entrevistados, de dónde provienen respecto de las instituciones educativas a las que asistieron, tipos de estudiantes, tipos de escuela, así como el entorno escolar en el que se desarrollaron.

Definición de estructura educativa

La Educación es la formación práctica y metodológica que se le da a una persona en vías de desarrollo y crecimiento. Es un proceso mediante el cual al individuo se le suministran herramientas y conocimientos esenciales para ponerlos en práctica en la vida cotidiana. El aprendizaje de una persona comienza desde su infancia, al ingresar en institutos llamados escuelas o colegios en donde una persona previamente estudiada y educada implantará en el pequeño identidades, valores éticos y culturales para hacer una persona de bien en el futuro. (Sánchez, 2023)

Tomando en cuenta la definición de educación, es importante acotar que únicamente no se da a través de palabras, puesto que en las acciones de cada individuo puede haber algo de ello, así como también en las actitudes y sentimientos. Por lo general el proceso educativo es dirigido por una figura de gran autoridad, como por ejemplo los maestros, los padres, directores, etc. (Sánchez, 2023)

Por otro lado, cuando de estudio formal se refiere, cabe acotar que se trata del proceso educativo de cada individuo, y por tanto es considerado un derecho fundamental y obligatorio de los seres humanos, por lo que debe ser garantizado por parte de los gobiernos de cada país. Asimismo, la educación formal propiamente dicha está segmentada en 4 tipos: infantil (Preescolar/Jardín de niños), primaria, secundaria y medio superior o terciaria. (Sánchez, 2023)

Tomando en cuenta lo que se refiere a estructura educativa, mis entrevistados cuentan con las características ya mencionadas, es decir, todos comenzaron su estructura escolar desde el preescolar y hasta el nivel superior. En este caso, tomé el concepto de estructura escolar por el lado de la formación escolar a la que un individuo tiene acceso desde que cumplen la edad suficiente para ingresar al primer nivel educativo, por lo que no dirijo mi investigación al tipo de construcción física con la que cuentan las instituciones educativas.

Cada uno de mis entrevistados se formaron bajo las distintas figuras de autoridad que fueron guías en su desarrollo primeramente personal, seguido del escolar, para posteriormente desempeñarlo mejor profesional y laboralmente.

Tipos de educación

La educación puede ser clasificada de diversas maneras, pero algunas de las categorías más comunes incluyen:

- 1. Educación Formal:** se refiere al **sistema educativo estructurado y organizado**, que se imparte en escuelas, colegios, universidades y otros establecimientos educativos. Se basa en un currículo establecido y se rige por normas y regulaciones establecidas. (Cortés, 2023)

Algunas características de la educación formal son:

- Es obligatoria y gratuita en muchos países.
- Se imparte en un ambiente institucionalizado y estructurado.
- Se basa en un currículo establecido y en un plan de estudios.
- Se valora la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos.
- Se otorgan certificaciones y títulos académicos por completar estudios.
- Se enfoca en el desarrollo cognitivo y académico del estudiante. (Cortés, 2023)

- 2. Educación no formal:** es aquella que **no sigue los lineamientos de un currículo establecido y no está regulada por un sistema educativo formal.** Puede ser brindada por una variedad de instituciones, organizaciones y grupos, y puede tener lugar en una variedad de entornos, como escuelas, bibliotecas, centros comunitarios, organizaciones no gubernamentales, y en línea. (Cortés, 2023)

Las características que se destacan de la educación no formal son que:

- No tiene un programa predefinido.
- No está certificada.
- No está regulada.
- Se basa en la experiencia y en las necesidades del alumno.
- Se enfoca en habilidades prácticas y en la adquisición de conocimientos específicos.
- Puede ser brindada por una variedad de instituciones y organizaciones.
- Puede ser brindada en una variedad de entornos.
- Puede ser accesible a todas las edades.
- Puede ser libre o pagada.
- Puede ser educación continua. (Cortés, 2023)

- 3. Educación Informal:** La educación informal es aquella que **se recibe fuera del sistema educativo tradicional,** como en el hogar, en la comunidad o en el lugar de trabajo. No está estructurada ni planificada de manera sistemática, sino que se adquiere de manera espontánea y natural a través de la experiencia y el aprendizaje continuo. (Cortés, 2023)

Algunas de las características de la educación informal son:

- No se basa en programas ni en un plan de estudios establecido.
- No tiene objetivos ni metas claramente definidos.
- No se evalúa ni se otorgan certificados o títulos.
- No se recibe de manera sistemática, sino que se adquiere de manera espontánea.
- Puede ser tanto consciente como inconsciente.
- Se basa en la experiencia y el aprendizaje continuo.

- Puede ser tanto individual como colectivo.
- Puede ser tanto formal como no formal.
- Puede ser tanto informal como no formal. (Cortés, 2023)

Ahora bien, para que se pueda implementar una educación a cualquier nivel, como tal debe existir el espacio necesario y adecuado en el que los estudiantes desarrollen y se desempeñen de la manera más diplomática posible, por lo que son necesarias las escuelas, es decir, un espacio designado por el Estado de los distintos países para que sus estudiantes asistan a ellas y consigan el desarrollo de dicho conocimiento adquirido, practicarlo con el resto de la comunidad estudiantil, de cualquier nivel, y posteriormente sea aplicado a la vida social y cotidiana.

El término escuela deriva del latín schola y se refiere al espacio al que los seres humanos asisten para aprender. El concepto puede hacer mención al edificio en sí mismo, al aprendizaje que se desarrolla en él, a la metodología empleada por el maestro o profesor, o al conjunto de docentes de una institución. (Pérez Porto, 2022)

Tipos de escuela

Se conocen dos tipos de escuela: pública y privada.

- 1. Escuela Pública:** es provista y mantenida por el Estado. Forma parte del sistema de educación pública fuertemente estandarizado. (Equipo editorial etecé, 2021)

Algunas características de la escuela pública son:

- Los horarios van desde las 7:00 am hasta las 10:00 pm, dependiendo el nivel escolar.
- No existen pagos de colegiaturas mensuales.
- Los libros son gratuitos. Los útiles escolares son básicos.
- Algunas escuelas (la minoría) cuentan con talleres extracurriculares de artes, ciencias, tecnología o deportes, sostenidos por patrocinios.
- Los docentes que imparten clases en la educación pública deben contar con cédula profesional.
- Algunas escuelas públicas cuentan con una red de internet pública y gratuita.
- La educación pública debe ser laica, sin religión.
- El inglés no es obligatorio en preescolar ni primaria. En secundaria sí. (Bermúdez, 2018)

2. **Escuela Privada:** está sostenida económicamente por terceros. Puede ofrecer alternativas especializadas a quienes puedan permitírselo, educación bilingüe, educación enfocada en ciertas destrezas, educación religiosa o modelos educativos vanguardistas. (Equipo editorial etecé, 2021)

Algunas características de la escuela privada son:

- Los horarios son más prolongados porque incluyen otras materias a la curricular. El horario depende de cada escuela.
- Se cobra una cuota de inscripción por ciclo escolar, definida por los directivos de la escuela privada.
- Se cobran cuotas mensuales por 12 o 10 meses dependiendo de la institución. El monto es de acuerdo a las instalaciones de la escuela, talleres y materias extracurriculares que se impartan.
- Se consideran libros con costo adicional y útiles escolares específicos.
- La mayoría de las escuelas cuentan con talleres extracurriculares, de artes, ciencias, tecnología o deportes, con un costo adicional para los padres.
- Estas escuelas suelen tener más infraestructura, como laboratorios y salas de cómputo. Así como aulas mejor equipadas.
- Algunas escuelas privadas cuentan con clases de religión católica.
- Las escuelas privadas, desde preescolar, enseñan idiomas, principalmente el inglés. (Bermúdez, 2018)

Como ya mencioné en líneas anteriores, la educación tiene distintas variedades y los hay de muchos tipos para las cinco etapas escolares que comúnmente se conocen, sin embargo, mi tesis está orientada al nivel superior, por lo que voy a explicar un poco de qué se trata, cómo es, los tipos de educación superior, etc., y un poco de la experiencia que mis entrevistados han tenido en ella.

Educación Superior

La educación superior permite a los individuos expandir sus conocimientos y habilidades, expresar de forma clara sus pensamientos tanto de forma oral como de escrita, entender y dominar conceptos y teorías abstractas, e incrementar su comprensión acerca de sus comunidades y del mundo. (Naciones Unidas, 2023)

El ODS 4 (Objetivo de Desarrollo Sostenible) incluye el acceso a la educación superior en su tercer meta: “Para el 2030, asegurar el acceso equitativo para todas las mujeres y hombres a educación asequible, de calidad, técnica, vocacional y terciaria, incluyendo universidad”. Esta meta enfatiza que la educación superior debe ser globalmente accesible para todos y de alta calidad. Incrementar el acceso a la educación superior les permite a las personas maximizar su potencial y avanzar en pro del desarrollo sostenible universal. (Naciones Unidas, 2023)

Las funciones primordiales de la educación superior se refieren a la formación de las personas en los distintos campos de la ciencia, la tecnología, la docencia, la investigación; también, a la extensión de los beneficios de la educación y la cultura al conjunto de la sociedad, con el propósito de impulsar el progreso integral de la nación. En México, la educación superior está conformada por cuatro tipos de instituciones: universidades, institutos tecnológicos, escuelas normales y universidades tecnológicas. Comprende los niveles de técnico superior universitario o profesional asociado, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado. (SEP, s.f.)

El Sistema Educativo Nacional (SEN) está normado por el marco jurídico nacional relativo a la educación, plasmado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en sus artículos 3º y 4º; y en la Ley General de Educación (LGE). (Pacheco, Vargas, Tejero y Hernández, 2018)

Las modalidades que ofrece el SEN son la escolarizada y la no escolarizada. Por su parte, la educación superior contempla los servicios de educación normal, educación superior universitaria y educación superior tecnológica. La educación normal es aquella donde se forman a los profesores que estarán insertos en las escuelas primarias o secundarias públicas. La educación superior universitaria es aquella que ofrecen las universidades públicas en diversas áreas de conocimiento. (Pacheco, Vargas, Tejero y Hernández, 2018)

La Subsecretaría de Educación Superior (SES), es el área de la Secretaría de Educación Pública encargada de impulsar una educación de calidad que permita la formación de profesionistas competitivos y comprometidos con el desarrollo regional y nacional, para contribuir a la edificación de una sociedad más justa. (Subsecretaría de Educación Pública, s.f.)

A través de sus diferentes políticas públicas, planes y programas, la SES trabaja para brindar una educación equitativa, pertinente, flexible, innovadora, diversificada y de amplia cobertura. Con

ello, se busca avanzar hacia el fortalecimiento de un Sistema de Educación Superior integrado y articulado, promotor de la equidad en la educación, de la permanencia de los estudiantes y actualización de los egresados. (Subsecretaría de Educación Pública, s.f.)

La educación de tipo superior se conforma por tres niveles: técnico superior, licenciatura y posgrado. El técnico superior se orienta a la formación de profesionales capacitados para el trabajo en un área específica. Los programas son de dos años, son de carácter terminal y no alcanzan el nivel de licenciatura. Ésta forma profesionistas en diversas áreas del conocimiento con programas de estudio de cuatro años o más. Se imparte en instituciones universitarias, tecnológicas y de formación de maestros y es de carácter terminal. Los estudios de bachillerato son obligatorios para ingresar a cualquiera de estos dos niveles. (UNAM, 2012)

El posgrado incluye los estudios de especialidad, maestría y doctorado. Está orientado a la formación de investigadores y profesionistas con alto grado de especialización. El posgrado tiene como requisito obligatorio de ingreso la licenciatura y se acredita con el título de especialidad, maestría o doctorado. (UNAM, 2012)

En base a la información anterior, se entiende que escuela y educación se compaginan de manera que le otorguen al estudiante las herramientas necesarias, por medio de la cátedra y enseñanza de los docentes (profesores) para desempeñarse en la sociedad y en el mundo exterior.

Ahora bien, mis entrevistados cuentan con un amplio perfil educativo, algunos comparten similitudes en cuanto al desarrollo de su educación, sin embargo, todos me explicaron sus experiencias escolares de distintos niveles, el tipo de educación y sobre todo, todo aquello que aprendieron en cada una.

Mis entrevistados se caracterizan por haber estado en escuelas públicas en modalidad escolarizada, así como que se desarrollaron de mejor manera hasta el nivel superior, a continuación explico por qué, por medio de las relaciones sociales dentro del entorno escolar.

Relaciones sociales en la escuela

origen escolar, tipo de estudiante

Cuando hablo de relaciones sociales en la escuela, me refiero al entorno y tipo de personas con las que mis entrevistados se desenvolvían día a día, el contexto familiar de cada uno está estrechamente relacionado con éstas, por lo que explico su origen escolar y qué tipo de estudiantes eran.

Las relaciones interpersonales y/o sociales en la escuela se refieren a los vínculos establecidos entre los elementos de toda la comunidad escolar. La importancia de las relaciones interpersonales en la escuela, construidas entre profesores y alumnos, se extiende también a los contextos en que los mismos no están en la presencia unos de otros, es decir, un profesor que, de alguna forma marca a sus alumnos, es siempre recordado incluso sin ser cara a cara (Fontes, 2018)

Se verifica, habitualmente, que los grupos de alumnos que mejor consiguen establecer relaciones interpersonales en el medio escolar, también son aquellos que presentan mayor tasa de éxito académico. Las relaciones interpersonales en la escuela afectan a toda la comunidad escolar y son afectadas por ella, teniendo en cuenta la forma como la postura docente influye en el rendimiento escolar de los alumnos. (Fontes, 2018)

Así, podemos decir que, cuanto más implicado se encuentra un profesor, en relación a sus alumnos, más probabilidades de éxito tendrá con sus clases, ya que las relaciones interpersonales en la escuela, ejercidas entre las dos partes, además de afectuosamente positivas, se vuelven, inevitablemente, más productivas. (Fontes, 2018)

Es decir, mis entrevistados establecieron ciertas relaciones interpersonales y sociales a nivel escolar con su entorno, dependiendo de la situación personal y escolar de cada uno de ellos, además de que influye mucho el tipo de estudiante que hayan sido y la manera en la que se hayan desempeñado en los distintos niveles educativos cursados.

Eduardo vivió una fusión de su educación, desde la adopción de valores, principios y obligaciones para su vida cotidiana, hasta la adquisición de conocimiento y aprendizaje dentro de un aula de clases para lidiar con los retos sociales, económicos y laborales de la sociedad en la que se desenvuelve.

Él pisó por primera vez una institución o escuela a los 4 años de edad, ya que fue inscrito en un internado que era dirigido por monjas, donde le enseñaron a ser independiente desde esa edad, ya que él me contó que ahí le enseñaron desde tender su cama hasta hacer la tarea solo, a pesar de sólo haber estado ahí poco tiempo. A pesar de mantener una buena relación con su entorno educativo, comenta que fue un niño muy activo y al mismo tiempo “nunca se dejaba” ya sean profesores o compañeros, en ningún nivel.

No menciona si el internado era de apoyo a madres solteras o su mamá pagaba una mensualidad. Mas adelante, estuvo en distintas escuelas públicas debido a la variedad de mudanzas que hizo con su mamá y en la mayoría supo adaptarse, socializar y como él dijo “hacer amigos”, ya que esto duró hasta el primer año de universidad, pues se mudaron a la casa donde vive actualmente y entró a la UACM, la cuál es pública y autónoma, en la carrera de Ingeniería primeramente y al no ser lo que él esperaba, se cambió a Comunicación y Cultura.

Me contó que antes de la universidad, era un alumno “inquieto y travieso”, por lo que se llevaba pesado con sus compañeros, constantemente estaba involucrado en problemáticas de igual manera con sus compañeros y que muchas veces no hacía tareas y prefería dibujar o hacer cualquier otra cosa, menos los deberes escolares. Aprendió a “verle el lado bueno” a todo eso y comenzó a desarrollar su habilidad de concentración a pesar de las distracciones, cuestión que me comentó que le sirvió de mucho en su segundo y tercer trabajo.

La vida escolar de **Ulises** resultó un poco diferente, pues aunque no menciona mucho de lo que fue la primaria y secundaria, se entiende que fueron etapas comunes. Me comentó que el fallecimiento de su profesora de sexto grado lo marcó mucho, de igual manera ya en la universidad el asesinato de un colega en el transporte público. En cambio del nivel medio superior, cuenta que fue una etapa compleja al no ser seleccionado para ingresar a alguna preparatoria o CCH, en el caso de la UNAM, o vocacional, en el caso del IPN, hasta su mamá le ofreció inscribirlo en una escuela privada/de paga pero el sistema escolarizado no fue de su agrado, así como una alteración bastante notable en los costos de las colegiaturas, cosa que a ambos no les agradó. El resto de las instituciones escolares a las que asistió, incluyendo nivel primaria, secundaria y universidad fueron de índole pública.

Sin embargo, a pesar de que dirigió su interés desde la etapa de la secundaria a tomar cursos para entrar directamente al área política que se enfoca a la comunidad como lo hizo su mamá, logró obtener su certificado por medio de un solo examen, el cual se entiende que fue en alguna institución privada. Posteriormente, siguió enfocándose al trabajo cumplidos los 18 años y finalmente lo suspendió para entrar a estudiar Ciencia Política en la UACM.

En el caso de **Daniela**, su educación fue muy variada debido a que comenta que siempre fue una niña muy activa, por lo que entró a preescolar a los 2 años y posterior a los 3 años correspondientes al preescolar, entró a los 5 al nivel primaria.

Más adelante cursó la secundaria y comentó que consideró mucho si quería estudiar o no en esta etapa, ya que comentó que su mamá le recomendaba enfocarse en el estudio y no permitir que sus amistades la desviarán de sus objetivos escolares, sin embargo, comenta que fue la etapa en la que más tuvo vida social y si descuidó su desempeño escolar pero afortunadamente logró concluir esa etapa, conservando pocas buenas amistades.

Después estudió en un Colegio de Bachilleres, donde su desempeño académico mejoro y siempre fue de excelencia, además de que comenta que aprendió mucho más que en el nivel anterior y fue en medio superior cuando ingresó por primera vez al deporte, el cual cuenta que absorbía todo su tiempo libre y eso no le permitía distraerse tanto como en secundaria, además de que debía mantener buenas calificaciones porque la CONADE era su patrocinador y se ganó una beca para viajar a distintos estados de la república, competir y ganar muchas medallas.

Tras varios intentos de exámenes al nivel superior, no logró obtener un lugar y cuando había decidido no estudiar, se le presenta la oportunidad de entrar a la UACM en la licenciatura de Ciencias Genómicas.

Por otro lado, en el caso de **Melissa**, recibió una educación un poco diferente desde pequeña, ya que su familia era de bajos recursos, sin embargo, pudo asistir a la escuela primaria, secundaria y preparatoria. Todas las instituciones en las que estudió fueron públicas.

Ella no cuenta mucho sobre cómo era su convivencia en las escuelas pero sí la manera en la que de cierto modo era tratada, debido a que desde niña pertenecía a otra religión, la cual les prohibían muchas interacciones con la comunidad estudiantil con la que fue creciendo. Sin embargo, ella tomó todo lo bueno que le enseñaron en la religión para desenvolverse y desempeñarse mejor tanto en la universidad como en sus trabajos.

Comentó que a nivel primaria fue rechazada en varias ocasiones por los compañeros de clase de su edad, mientras que los más pequeños la seguían mucho, debido a que ella es hija única y se sentía como “su hermana mayor”, pues me contó que la seguían los “más vulnerables”. Posteriormente, en secundaria y preparatoria tenía amistades que ella les llama “peleonas”, debido a que ella consideraba a ese sector de jóvenes como vulnerable, además de que siempre fue una estudiante de muy buenas calificaciones debido a que gracias a eso le otorgaban becas de dinero y con eso ella ayudaba a su mamá.

Para ella, la religión ha tenido un papel muy importante en su vida porque fue su escuela y prácticamente su segunda familia, aunque explicó que no todo era tan bueno como ella creía, puesto que la pérdida de su mejor amiga gracias al cáncer y que “Dios no permitía donaciones de sangre”, por lo que su desempeño académico no se vio afectado, ya que ella tomó esta pérdida como fuerza para seguir adelante y que sus emociones no intervinieran en la escuela y mucho menos en el trabajo.

Finalmente, me contó que para ella la universidad ha sido su mejor etapa escolar, porque aprendió muchísimas herramientas y cosas nuevas, socializó aún más y construyó una buena comunicación con algunos profesores que la destacaban como excelente estudiante, además de que logró colocarse en muy buenos proyectos de la universidad, por ejemplo, realizar estudio de campo para su tesis en otro Estado de la república mexicana, a pesar de tener algunos desacuerdos con su compañera de tesis y su director, por lo que después ella decidió abandonar ese proyecto y comenzar uno nuevo trabajando por su cuenta. Se colocó en la carrera de Promoción de la Salud en la UACM.

Pablo es mi último entrevistado y un ejemplo más de disciplina, puesto que me explicó que su papá era maestro en la escuela primaria dónde él estudió y por ende al estar en el mismo entorno, le exigía muchísimo, tanto que tomaba clases en el turno matutino y asesorías en el turno vespertino y lo mismo pasó con el resto de sus hermanos. Las escuelas a las que asistió desde básico hasta superior fueron de índole pública.

Parte de sus estudios a nivel básico surgieron al mismo ritmo tan estricto al que eran sometidos él y sus hermanos, por lo que se considera buen estudiante. Esto al menos hasta el nivel medio superior, puesto que una vez entrando a la UACM en la licenciatura en Ingeniería de Telecomunicaciones, se distraía y muchas veces sus notas bajaron de manera notoria, sin embargo, esto no lo detuvo y consiguió su título y cédula en tiempo y forma.

Por otro lado, se entiende que las relaciones sociales no son sólo las que se construyen en casa, sino también en la escuela y prácticamente en su entorno social, 3 de 5 de ellos han sido estudiantes regulares, es decir, alumnos y exestudiantes que demostraron comportamiento y desempeño buenos, mientras que el resto de ellos tuvieron algunas cuestiones personales para tener una educación escolar diferente. Sin embargo, aunque todos lograron terminar su licenciatura, 4 de 5

se insertaron laboralmente en el campo de su carrera casi enseguida de haber concluido, mientras que el otro continúa en el proceso de inserción laboral.

Trayectoria escolar

Etapas escolares cursadas, algunas herramientas laborales adquiridas

Ahora bien, como parte de cómo se han desarrollado mis entrevistados en la escuela en todos los niveles, han desarrollado trayectorias escolares donde han adquirido cierto aprendizaje el cual les ha servido de manera significativa para insertarse laboralmente. Muchos empleos de los que fueron partícipes resultaron ser informales, al menos en su mayoría, por lo que es necesario explicar detalladamente a continuación.

La trayectoria escolar puede definirse como el recorrido que realiza un estudiante, o una cohorte de éstos, en un tiempo y un espacio escolar determinado por condiciones institucionales particulares. Durante ese recorrido el estudiante presenta unos comportamientos escolares (desempeño) que le permiten ajustarse a los criterios institucionales (curriculares, pedagógicos, normativos, etc.) y éstos se manifiestan en (o producen) unos determinados resultados (logro o rendimiento) que perfilan su trayectoria desde el ingreso hasta la conclusión de sus estudios. (Universidad de Sonora, 2018)

La trayectoria tiene dos dimensiones relacionadas entre sí:

- 1. Dimensión temporal a Secuencia:** refiere a la distribución en el tiempo de las experiencias de aprendizaje dispuestas en el currículo en relación con el arreglo institucional que determina: duración del plan de estudios, duración de los ciclos, duración de la jornada escolar, duración de las experiencias de aprendizaje, etc.

1.1 Ritmo: representa el tiempo que le lleva al estudiante recorrer la secuencia en función del cumplimiento de los criterios para promoverse al siguiente componente. (Universidad de Sonora, 2018)

- 2. Dimensión espacial a posición:** representa las distintas etapas por las que transita el estudiante a lo largo de la trayectoria de formación y que pueden ser objeto de la observación del desempeño escolar. El currículo determina la secuencia y los segmentos de ésta: inicio y fin; común, básica, profesionalizante, especializante, por ejemplo.

2.1 Movimiento: es el cambio de posición del estudiante respecto a la secuencia, como sistema de referencia, al transcurrir el tiempo. (Universidad de Sonora, 2018)

De la interacción entre ambas dimensiones pueden resultar distintos tipos de trayectorias escolares. Por ejemplo, respecto de la secuencia y la posición pueden ser trayectorias continuas o discontinuas, mientras que del ritmo y movimiento pueden ser trayectorias regulares o irregulares. (Universidad de Sonora, 2018)

En el caso de mis entrevistados, todos detallaron esta trayectoria escolar de manera precisa y puntual, incluyendo experiencias buenas y malas que definieron su carácter y criterio en cuanto al raciocinio del entorno escolar, aunque todos hayan tenido experiencias muy parecidas, todos también tienen particularidades de las que se diferencian unos de otros.

Por otro lado, su contexto escolar no se basa sólo en actitudes, desempeños y comportamientos, sino que también cada uno de ellos supo aprovechar al máximo todo aquel conocimiento adquirido en cada etapa escolar, una detrás de otra o en alguna otra institución, conocimiento que aunque lo aprendieron una sola vez, les sirvió en algún momento de su vida y dentro de la trayectoria laboral también.

Por ejemplo, **Eduardo** me explicó que toda la disciplina y autonomía que adquirió desde que estaba en el internado le ha servido para ser autosuficiente tanto en casa como en los trabajos que ha tenido, me contó que en todos los trabajos que ha tenido siempre le gustó hacer su trabajo correctamente y por sí mismo, por lo que no dependía de que algún compañero de trabajo lo hiciera por él o le ayudara.

De igual manera, explicó que gracias a la escuela aprendió a trabajar en equipo y procurar mantener un equilibrio entre todos los participantes, tal fue el caso de su puesto en el programa de becas del gobierno Prepa Si, donde me contó que también la puntualidad fue de gran ayuda, ya que con el paso del tiempo en los trabajos que iba teniendo, su puntualidad iba mejorando.

Además, gracias a que tuvo muchos cambios de escuelas, la manera de relacionarse y socializar con personas diferentes le ayudó al trato con el cliente, como es el caso del trabajo en la boutique de equipo para motociclistas, además de que afirma que descubrió que la paciencia que tenía para adaptarse en el ámbito escolar le ayudó también para las ventas.

Igualmente, **Ulises** desde pequeño desarrolló la habilidad de la comprensión de lectura al recibir libros en lugar de juguetes, por lo que esto le ayudó muchísimo para informarse antes de entrar a trabajar a alguna dependencia del gobierno. Además, me comentó que, de la misma manera que mi entrevistado anterior, Ulises supo aplicar muy bien su habilidad de socialización y comunicarse con personas de distintas edades, cómo tratarlos y demás, gracias a que también desde niño ha tenido contacto con mucha gente, por lo que explicó que en los trabajos que ha estado, se ha desempeñado muy bien.

De igual manera, le gusta mucho su carrera y que gracias a eso, ha procurado colocarse en trabajos directamente relacionados a ella, puesto que fue un estudiante muy dedicado a sus estudios universitarios y esto le ha abierto muchas ofertas laborales en la política.

Desde que **Daniela** estaba en nivel primaria, comentó que fue una niña activa y procuraba mantenerse ocupada dentro y fuera de la escuela. Asimismo, estando en nivel secundaria, era una alumna poco responsable, ya que me contó que se salía a fiestas y le gustaba más la convivencia con sus amigos y compañeros que realmente ponerse a estudiar, sin embargo, el deporte llegó a su vida en un punto ideal, puesto que la convirtió en una persona más dedicada a sus estudios y más consiente.

En las siguientes etapas escolares adquirió herramientas de las que estaba decidida a aplicar en su vida adulta, ya que desde entonces quería enfocarse en ser laboratorista o algo relacionado a ello, hasta que entró a la UACM y decidió quedarse en Ciencias Genómicas, puesto que tiene un enfoque directo con laboratorios y el análisis de cuestiones genéticas. Posteriormente, al término de su licenciatura, logró obtener rápidamente un empleo limitadamente relacionado a su licenciatura.

Melissa, por su parte, tuvo aprendizajes tanto de conocimiento como sociales, es decir, gracias a que estuvo una gran parte de su crecimiento en la religión, aprendió a dirigirse a los adultos mayores, personas de mediana edad, niños y mujeres, por lo que en sus trabajos la comunicación y él relacionarse con todos se le facilitó, de igual manera, comentó que la religión también le enseñó a defender su opinión y creencias, a pesar de que en las escuelas era señalada y rechazada por la mayoría de sus compañeros pero esto a ella no le afectaba.

Todas las bases de comunicación y relaciones sociales y personales que adquirió de crecer en un ambiente religioso, le sirvieron para desempeñarse mejor en sus siguientes trabajos y también en

las relaciones con sus compañeros de trabajo y sus jefes, además de que la experiencia que obtuvo cuando realizaba estudio de campo en otro estado de la república, le ayudó a conseguir contactos para futuros trabajos relacionados a su licenciatura.

Trayectoria escolar Entrevistado	Dimensión temporal a secuencia	Ritmo	Dimensión espacial a disposición	Movimiento
Eduardo	Escuela: 8 a 12 horas, 5 días a la semana.	Aprox. 17 años en total de todos los niveles.	Internado, primaria, secundaria, medio superior, superior. (Certificados de todos)	Internado religioso (privado) y escuela pública a partir de la primaria.
Ulises	Escuela: Entre 8 y 12 horas, 5 días a la semana Talleres: 2 a 4 horas, fines de semana.	Aprox. 16 años en total de todos los niveles.	Preescolar, primaria, secundaria, medio superior (un solo examen), superior. (Certificados de todos)	Educación pública hasta medio superior, posterior a su examen de certificación fue continua.
Daniela	Escuela: 6 a 8 horas, 5 días a la semana. Deporte: 2 a 4 horas, 5 días a la semana (competencias con duración de aprox. 3 horas)	Aprox. 21 años en total de todos los niveles.	Primaria, secundaria, medio superior, superior, maestría. (Certificado de todos)	Educación pública y continua hasta la maestría.

	Entrenamiento: 2 horas al día, toda la semana.			
Melissa	Escuela: 8 a 12 horas, 5 días a la semana. Iglesia: 2 a 4 horas, toda la semana.	Aprox. 19 años y medio en total de todos los niveles.	Escuela religiosa, primaria, secundaria, medio superior, superior, maestría. (Certificado de todos)	Escuela religiosa privada y escuela pública a partir del nivel primaria y hasta la maestría.
Pablo	Escuela: 8 a 12 horas, 5 días a la semana.	Aprox. 16 años en total de todos los niveles.	Primaria, secundaria, medio superior, superior. (Certificado de todos)	Educación pública y continua hasta el nivel superior.

Pablo es un ejemplo más de mi análisis, pues él me explicó que la vida escolar tan estricta a la que era sometido por su padre lo convirtió en una persona muy dedicada tanto a sus estudios como al área laboral y por ende siempre fue un estudiante de excelencia, me comentó que nunca se metió en problemas y tampoco tuvo experiencias que hayan marcado su desarrollo.

Por otro lado, en cuanto al resto de los aprendizajes, desde que estaba cursando la escuela primaria y gracias a la exigencia escolar que llevaba, descubrió que era muy hábil para las matemáticas y desde entonces se dedicó a buscar áreas escolares directamente relacionadas al cálculo, de ahí que cuando llegó a la UACM inmediatamente eligió una licenciatura en Ingeniería.

Perspectiva de género

En todos los contextos sociales existe la distinción entre hombres y mujeres, lo que conlleva tener una perspectiva de género específica y de cierta manera estricta, debido a los prejuicios que se conocen sobre la fuerza humana o las habilidades cognitivas que adquieren, en este caso, jóvenes

a nivel superior, en esta parte de mi investigación explico detalladamente si en cada historia de vida de mis entrevistados se presenta la perspectiva de género y de qué manera, o no.

La educación con perspectiva de género consiste en enseñar que las cosas no tienen que ser “de niño” o “de niña”. Fuera prejuicios. Sea cual sea el género, deben tener la misma oportunidad para hacer y desarrollarse en el ámbito que quieran. (Montemayor, 2022)

La educación con perspectiva de género implica la formación de la nueva personalidad del individuo sobre la base de la equidad entre los sexos, buscando alternativas que le permitan acceder de manera igualitaria a los servicios que brinda el sistema educativo que gradualmente se transforma y sin discriminación. (Universidad de Guanajuato, 2022)

De acuerdo a las definiciones anteriores, la perspectiva de género está estrechamente ligada a la igualdad de género que en muchas ocasiones no está tan presente en las sociedades actuales entre las comunidades estudiantiles. Respecto a los casos de mis entrevistados, **Eduardo** nunca tuvo algún percance con niñas o jóvenes mujeres de su edad en las etapas escolares, sin embargo, se llevaba pesado con una compañera de la secundaria, puesto que comenta que ella también se llevaba así y nunca presentó quejas con los profesores o los padres de ambos.

Ulises de la misma manera, no tuvo ninguna dificultad en cuanto a perspectiva de género, sin embargo, cada que los llegó a presenciar, él se metía en defensa de sus compañeras y trataba de que la convivencia fuera equitativa en todo sentido, así como la unión que lograba entre sus compañeros, específicamente más a nivel superior.

Daniela por su parte, me contó que únicamente tuvo malentendidos con algunos compañeros del nivel secundaria, sin embargo, ella al ser de carácter fuerte y decidida, los enfrentó y que no volvieron a molestarla, más adelante nunca tuvo algún problema con colegas o compañeros universitarios, a pesar de que también se llevaba un poco pesado con ellos.

Melissa es un caso diferente, pues ella si recibió exclusión escolar a nivel primaria y secundaria por parte de sus compañeros y lamentablemente de ambos sexos, pues al ser practicante de una religión diferente a la de los demás, esto fue motivo de burlas y discriminación tanto de género como de compañerismo, posteriormente, también lo presenció en la universidad por parte de su ex compañera de trabajo recepcional y ex director, puesto que ambos parecían estar de acuerdo en no

darle el apoyo necesario para realizar la investigación correctamente, así como la expulsión total del trabajo recepcional final y el poco derecho de autor en dicho trabajo ya terminado.

Pablo comentó que él no se metía con nadie y que nunca buscó problemas o alguna contienda con sus compañeros desde que era niño, debido a lo tan estricto que era su papá en cuanto a su educación escolar, a pesar de que él ya identificaba el rol de su mamá en casa como “una mujer que no tenía la necesidad de trabajar”, sin darse cuenta que ya era un vistazo a la perspectiva de género, sin embargo, él comenta nunca haber hecho distinciones en los niveles educativos que cursó ni presenciarlos como tal.

La educación ha sido el segundo lugar donde mis entrevistados aplicaron gran parte de la formación que les dieron en casa, desempeñan algunas competencias profesionales y emocionales, así como aquellos valores que adquieren dentro del círculo familiar.

Cuando la educación básica tiene lugar, en el nivel medio superior desarrollan habilidades y aptitudes que fueron forjadas en dicha escolaridad y posteriormente, junto con el conjunto de características intelectuales y profesionales que ya mencioné, ingresan al nivel superior con un conocimiento rico en variedad de herramientas que pueden aplicar en el campo laboral.

Cada uno de mis entrevistados aprendió cosas de suma importancia y que aunque en algunos casos no fue algo que realmente les gustara, se dieron cuenta que resultaron punto clave para estar donde están ahora, es decir, todos ellos durante su etapa de crecimiento en la escolaridad a partir del nivel secundaria, comenzaron a trabajar y el aprendizaje de todo ello les fue siendo útil para los siguientes empleos, sobre todo cuando terminaron la licenciatura.

Algunos antes de insertarse en el campo laboral de su licenciatura, ya habían tenido trabajos de medio o tiempo completo en los que era necesaria la aplicación de alguna habilidad adquirida desde el nivel primaria y tal como cada uno me contó su experiencia, cada aprendizaje que adoptaron en algún momento de su trayectoria escolar les fue útil ya en el campo laboral.

Influencia de la educación en la inserción laboral

En el transcurso de mi investigación en cuanto a la educación y el ámbito laboral, identifiqué el papel que tienen los niveles educativos en la vida de mis entrevistados, es decir, que tanto les es útil el aprendizaje y conocimiento que adquirieron en su trayectoria escolar.

Como ya ejemplifiqué anteriormente en la tabla de trayectorias, todos comparten el hecho de haber concluido sus estudios de nivel medio a superior en escuelas públicas, hecho que cada uno de ellos me explicó que influye mucho el ambiente escolar de una institución pública y una privada, ya que las ideas que son implementadas suelen ser distintas, así como el sistema educativo, el ambiente escolar y las interacciones con personas pertenecientes a muchos entornos sociales.

En cuanto a los primeros dos niveles educativos, 2 de mis entrevistados tuvieron la experiencia de estar en una institución educativa privada de índole religiosa, por ejemplo, Eduardo estuvo en un internado de mojas pero nunca mencionó que fuera obligatorio rezar u orar en ciertos tiempos del día, mucho menos que tuvieran identificadas algunas actividades sociales como “prohibidas”, cosa que en el caso de Melissa si, puesto que en la religión que ella y su mamá practicaban consideraban algunas actividades o comportamientos sociales como “mal vistos para dios” e inculcarles que estaba totalmente prohibido.

Ambos y también el resto de mis entrevistados afirman haber tomado la educación básica como aprendizaje emocional para afrontar ciertas situaciones que ya de adultos vivieron y cuando más adelante en nivel medio y superior adquieren conocimientos cognitivos, hacen una fusión de ambos para enfrentarse a la vida adulta y sobre todo, laboral, siendo una etapa primordial en la vida de cada uno de ellos respecto de los trabajos que tuvieron, ya que todas y cada una de esas actitudes y aptitudes fueron herramientas necesarias para ubicarse en el campo laboral de su carrera o encaminarse a ella.

CAPÍTULO 4

TRABAJO

Continuando con mi análisis, entre los 3 principales ejes de mi tesis, sigue el trabajo, la segunda base a modo de reforzamiento de mi investigación. Como ya expliqué en los apartados anteriores, mis entrevistados comparten algunas similitudes en cuanto a su educación tanto escolar como en el núcleo familiar, su familia ha influido mucho y aquella influencia surge efectos en el área escolar, sin embargo, ahora que ya son profesionistas y tienen experiencia en el área laboral, realicé un concentrado de sus experiencias laborales y todo aquello que ha influido en su crecimiento y desarrollo como egresados de educación superior.

Definición de trayectoria y experiencia laborales tipos de trabajos, sueldo, prestaciones, qué tanto saben de ese trabajo/qué tanto conocimiento es necesario para desempeñar ese trabajo

La trayectoria laboral de mis entrevistados ha sido variada, de medio o tiempo completo, con muchos requerimientos profesionales y algunas habilidades tanto emocionales como de competencias. Antes de egresar de la UACM, tuvieron empleos sin ninguna relación directamente a su licenciatura, sin embargo, entendiendo anteriormente lo que conlleva capital cultural, esa trayectoria también influye mucho en cómo han obtenido esos empleos, por lo que en este apartado explico la manera en la que se insertaron en esos trabajos y el por qué estuvieron ahí.

La trayectoria laboral puede ser definida como las distintas etapas por las que pasa un individuo al finalizar su formación o al insertarse en el circuito laboral. Se pueden pensar distintos ejes directamente relacionados a las trayectorias laborales con los objetivos de cada estudio, por ejemplo la precariedad, el género, la formación e inserción profesional, capital cultural, relacional y origen sociofamiliar. Además, el estudio de las trayectorias laborales se encuentra relacionado al acceso al mercado laboral de los jóvenes, su estabilidad y su estratificación. (Cirami y Ferrari, 2018)

Algunos artículos definen de diferente manera a la trayectoria laboral, por ejemplo la definen como sucesos, itinerarios, etapas u ocupaciones que varían en el tiempo y que se relacionan con cambios en el mercado; otros como posiciones sucesivas que las personas van ocupando en el mercado

laboral a lo largo de su vida; algunos otros como producto de la formación universitaria; mientras que otros tantos como orientación tomada por las personas en un mercado laboral. Sin embargo, más allá de que los estudios varían su enfoque de interés, todos coinciden en conceptualizar etapas y cambios a lo largo del tiempo, respecto de ocupaciones de trabajo. (Cirami y Ferrari, 2018)

Gracias a la trayectoria laboral que han construido mis entrevistados, algunos han logrado colocarse en empleos donde les fue posible desempeñar ciertas habilidades adquiridas con criterios institucionales, curriculares, pedagógicos, normativos, entre otros., y por ende, esto les ha ayudado a aumentar poco a poco su experiencia laboral, por lo que es necesario explicar de qué va y la relación con la trayectoria laboral de mis entrevistados.

La experiencia laboral ha sido una de las claves importantes en mi investigación, ya que todos mis entrevistados explican todos aquellos trabajos de distinta índole en los que han estado o se encuentran actualmente, qué tipo de trabajos fueron, el tipo de contratación y sueldo, junto con sus prestaciones, además, de qué se trata exactamente cada trabajo y las funciones que desempeñaban o desempeñan, según sea el caso.

La experiencia laboral es el conjunto de aptitudes y conocimientos adquiridos por una persona o grupo en un determinado puesto laboral, o durante un periodo de tiempo específico. la experiencia laboral no solo se refiere al trabajo propiamente ejercido, sino a lo aprendido a partir de él. La experiencia laboral es una variable clave en el reclutamiento de personal, esto porque forma parte del perfil que se requiere para ciertas vacantes. (Weistrecher, 2020)

Asimismo, debemos tomar en cuenta que la experiencia laboral, como parte del currículo, no debería limitarse solo a una lista de puestos laborales y lugares de trabajo. Esto debe venir acompañado de información sobre las tareas desarrolladas y los logros conseguidos por el postulante en los cargos previamente ejercidos. La experiencia laboral es importante porque existen conocimientos y habilidades que no se adquieren en el mundo académico, sino que deben aprenderse al ejercer la profesión. (Weistrecher, 2020)

Dentro de la experiencia laboral se encuentran dos tipos:

- 1. Experiencia General:** hace alusión al tiempo total que lleva una persona en el mundo laboral.

- Por ejemplo: “Experiencia laboral general: Mínimo de 3 años en el sector público o privado”. (Weistrecher, 2020)

2. Experiencia Específica: se refiere al periodo que el individuo viene desarrollando una determinada actividad.

- Por ejemplo: “Experiencia laboral específica: Mínimo 1 año desarrollando planes de marketing y estrategias publicitarias online”. (Weistrecher, 2020)

Por ende, las trayectorias laborales van estrechamente ligadas a las trayectorias profesionales, según los párrafos anteriores, puesto que la trayectoria laboral aumenta o se conserva de acuerdo a la trayectoria profesional según la manera en la que cada individuo se inserte laboralmente, en este caso, mis entrevistados egresado, a continuación explico breve y detalladamente la trayectoria y experiencia laboral de cada uno de mis entrevistados, junto con un par de tablas más adelante, esquematizando cada caso.

Eduardo construyó una trayectoria laboral conforme se fue relacionando socialmente en los niveles escolares, es decir, se iba abriendo paso prácticamente en lo que fuese con tal de no permanecer tanto tiempo en casa o simplemente tener un dinero extra del que recibía de su mamá. Estuvo en trabajos bajo presión, con sueldo bajo y sin prestaciones, sin embargo, también tuvo puestos de trabajo donde todo lo contrario a otros, tenía prestaciones y buen sueldo.

A excepción de su primer empleo, a la mayoría de esos trabajos entró por recomendaciones de amigos y conocidos, los cuales ya tenían un puesto dentro de esos trabajos. Sus roles dentro de los distintas áreas laborales en las que ha estado han sido cambiantes, puesto que en su primer empleo fue un empleado de tiempo completo, en el segundo empleo tuvo un ascenso a promotor y coordinador de la administración de la institución, de igual manera, en el tercer empleo fue promotor de mercancía y posteriormente en su último empleo fue asesor telefónico.

Además, él mencionó que todo aquello que aprendió le fue útil para desempeñarse mejor en su licenciatura y por ende, tener facilidad de palabra para comunicarse.

Ulises por su parte, también comenzó a trabajar desde muy joven, por lo que la trayectoria laboral que ha tenido ha sido muy cambiante, sin embargo, de mucha experiencia laboral, tal como él lo mencionó. A diferencia de Eduardo, todos los empleos de Ulises han sido bajo presión y de constante actualización de conocimiento. A pesar de que en todos le exigían mucho, él asegura haberse desempeñado plenamente para cumplir con los requerimientos de todos sus puestos. Ulises

realizó una búsqueda autónoma de sus trabajos, esto debido a la relación directa con su comunidad y sociedad en la que creció, por lo que su primer empleo fue la pauta para ir escalando de empleo en empleo directamente relacionado a su licenciatura. Él menciona que desde su primer empleo aprendió técnicas de socialización, las cuales aplicaba en sus demás trabajos a distintas personas y a la población con la que convivía día a día.

En el caso de **Daniela**, ella comenta que sus trabajos también comenzaron siendo apenas una joven de 15 años, ya que me contó que en esa etapa fue su primer empleo en un negocio dentro de su comunidad. Después de eso, sus trabajos fueron pausados debido a la beca que recibía por parte de CONADE, puesto que siempre le gustó el deporte y decidió en las siguientes etapas escolares dedicarse al cien al deporte, mantener su beca y obtener experiencia en el ramo deportivo.

Sin embargo, esa beca terminó debido a que obtuvo un lugar en la universidad, donde comentó que siguió con uno de los empleos que tenía cuando era más joven, además de que comentó no haber tenido ningún problema para encontrar empleo. La mayoría de sus trabajos fueron de contactos o conocidos, a excepción de su actual trabajo, puesto que me comentó que no sabe exactamente cómo fue que la contactaron de la empresa, sólo recibió una llamada para ofrecerle una entrevista y después de muchos filtros, fue aceptada para el puesto, a pesar de que no está directamente relacionado con su licenciatura.

Para **Melissa** tampoco fue difícil relacionarse directamente con el área laboral desde muy joven, puesto que ya sentía la responsabilidad de ayudar a su mamá con los gastos de la casa, por lo que siempre fue una alumna muy dedicada para obtener becas monetarias escolares.

Mientras fue creciendo se fue relacionando cada vez más con la gente, debido a la religión a la que solía seguir, pues ella explica que aunque no fue una etapa del todo agradable, le fue muy útil para aprender a socializar con la gente, aprendió algunas técnicas en grupo que le sirvieron para entrar a trabajar ya siendo un adulto, a pesar de estar estudiando.

La presión bajo la que era sometida en sus empleos fue dura, según comentó ella, sin embargo, esto la hizo de carácter fuerte y ser más eficiente y estricta respecto de sus equipos de trabajo, “todo terreno” como mencionó. Para todos sus empleos, realizó una búsqueda autónoma, por lo que no tuvo contactos para entrar a esos puestos de trabajo.

Actualmente dirige un equipo de casi 30 personas en una producción extranjera y me contó que todo marcha muy bien, ya que aquellas herramientas que adquirió tanto en la escuela como en anteriores trabajos se fusionan en el actual.

Pablo tiene una trayectoria laboral un poco diferente, puesto que su primer empleo fue a los 18 años, donde entró sin ninguna experiencia y aprendiendo poco a poco debido a la capacitación que recibió. Más adelante obtuvo empleos donde sus amigos o conocidos lo fueron recomendando, adquiriendo más experiencia en el campo laboral gracias a su licenciatura, puesto que él me comentó que para la ingeniería que estudió, si hay trabajo.

Me contó que no tuvo dificultad para encontrar empleo y que en la mayoría le fue bien, debido a que la demanda y desarrollo de nuevas tecnologías, le han abierto las puertas de muchos empleos y gracias a todas las capacitaciones que ha recibido.

Como se puede observar, 4 de mis 5 entrevistados han tenido empleos desde antes de los 18 años, mientras que el 5 de 5 obtuvo su primer empleo a partir de los 18 años, por ende, la inserción laboral en el 80% de ellos fue bastante prematura y obtuvieron herramientas de distinta índole que aplicaron en sus siguientes trabajos, dándoles así, una pequeña ventaja por encima del promedio de jóvenes a nivel universidad.

Cada uno de ellos ha recolectado cierta trayectoria laboral que ha sido de suma importancia para su curriculum o en todo caso, su experiencia laboral, por lo que a continuación explico detalladamente cada una.

Eduardo ha tenido distintos trabajos de índole pública, es decir, en todos fue un servidor público, así como trabajador común, pues actualmente se encuentra en busca de la titulación y por ende, empleos donde aplique sus conocimientos como comunicólogo. Sus sueldos variaron entre \$13 pesos la hora cada catorcena, hasta \$10,000 pesos al mes, tomando en cuenta todos sus trabajos. En 2 de 4 empleos que ha tenido recibía las prestaciones de ley, en uno no le ofrecían ninguna prestación y en el otro sólo sueldo y prima vacacional. En cuanto al conocimiento del empleo, él comentó que en todos no era necesario, puesto que le dieron capacitaciones y además teniendo conocidos y amigos dentro de esos empleos, lo guiaban.

En el caso de **Ulises**, desde niño ha estado relacionado con la política y socializar con la gente gracias a su mamá, quien ha sido trabajadora del gobierno desde joven y él estaba en todas esas

actividades gubernamentales con ella. Conforme fue conociendo más el área laboral correspondiente a la política, él logró hacerse paso dentro del gobierno, desde empleos como encargado de centros culturales y conseguir que funcionaran, hasta director y coordinador de grandes eventos en distintas alcaldías de la Ciudad de México, dirigir 20 casas de cultura y jefe de un equipo de hasta 50 trabajadores. Sus sueldos variaron desde los \$2500 pesos mensuales hasta los \$22,000 pesos mensuales, y en cuanto a prestaciones, en 2 de 4 empleos tenía todas las prestaciones de ley, incluyendo algunos bonos, mientras que en los otros 2 sólo contaba con seguro social y su sueldo. Respecto de la experiencia que requería cada trabajo, me explicó que en todos necesitaba tener conocimientos básicos sobre el funcionamiento de las alcaldías donde estaba, así como del entorno social que se desarrollaba en ellas, y conforme iba subiendo de puesto, claramente requería mayor experiencia en el ámbito gubernamental, sin embargo, nunca mencionó que le pidieran un título universitario en Ciencia Política o alguna especialidad de la misma para poder contratarlo.

Daniela ha tenido experiencia en otras áreas que no están directamente relacionadas con su licenciatura, a excepción de uno de ellos y su actual empleo, dónde es notorio el contraste entre que no le pedían experiencia en uno y contrario al otro, le pedían hasta documentación que tuvo que solicitar en instituciones gubernamentales. Sus sueldos han sido también muy cambiantes debido al tipo de trabajos que ha tenido, ya que varían entre \$1500 de un solo proyecto por día, porque no fueron seguidos, hasta los \$3000 a la quincena, esto sin contar que no mencionó la cantidad que gana en su actual trabajo. Respecto del conocimiento requerido para esos trabajos, ella comentó que en los anteriores no fue necesaria experiencia alguna, mientras que en el actual hasta exámenes de química e indirectamente de genómicas le aplicaron, por lo que ella me explicó que tuvo que investigar y estudiar mucho para ese puesto.

De la misma manera que Ulises, **Melissa** ha tenido empleos donde es necesaria la interacción social en todo momento. Ella comenta que gracias a la facilidad de palabra que adquirió cuando pertenecía a otra religión le abrió muchas puertas en el mundo laboral, desde tener puestos como becaria en un museo hasta dirigir equipos de trabajo en otros Estados para empresas nacionales y extranjeras, además de mantener un orden tanto en el área laboral como dentro del equipo de trabajo, así como ser estricta y muy ordenada al momento de entregar resultados a las empresas para las que ha trabajado. Sus sueldos una vez más fueron muy cambiantes, ya que van desde el salario mínimo al

día hasta \$21,000 al mes, y en la mayoría de sus empleos tuvo todas las prestaciones de ley, incluyendo el actual. En todos sus trabajos le pedían experiencia en ciertos datos específicos, ya que siempre fueron empresas estables, sin embargo, en muchos de ellos recibió capacitación y apoyo por parte del resto del equipo de trabajo.

Pablo tuvo empleos donde era necesaria cierta experiencia en cuestiones sociales, es decir, facilidad de palabra y convencimiento, así como saber negociar con sus clientes. La mayoría de sus empleos fueron recomendaciones de amigos y familiares, a excepción del actual, incluso hubo uno en el que ya tenía el contacto directo para entrar a trabajar, sin que le pidieran experiencia alguna, ya que debido al mismo contacto, tenía la posibilidad de recibir capacitación. Por otro lado, como el resto de mis entrevistados, también tuvo que prepararse mucho para conseguir buenos puestos de trabajo, incluyendo el actual, sin mencionar que su licenciatura fue de mucha utilidad para entrar a trabajar ahí. Sus sueldos de igual manera fueron cambiantes, variaron desde el salario mínimo siendo promotor en una inmobiliaria hasta el actual (cabe recalcar que nunca mencionó la cantidad de su salario actual), así como que en todos le ofrecían todas las prestaciones de ley. Mucho del conocimiento que adquirió en su segundo y tercer empleo, le sirvió mucho para el actual, ya que siendo coordinador de facturación requería de conocimientos en computación, sistemas bancarios y telecomunicaciones.

Como se observa en los casos de mis entrevistados, 4 de 5 reunieron experiencia laboral para llegar al empleo actual, donde a modo de hipótesis, puedo decir que les va bien, ya que toda esa trayectoria laboral les fue formando un criterio al momento de elegir un empleo, analizar con detenimiento los sueldos y tipos de prestaciones, pero sobre todo qué tanta experiencia van a obtener de ciertos empleos, así como que tan útil puede ser todo aquello que aprendan y adquieran en las capacitaciones que a algunos les fueron dadas.

<p>Trayectoria laboral</p> <p>Entrevistado</p>	<p>Duración (primer empleo- empleo actual, en ciertos casos)</p>	<p>Sueldo y prestaciones</p>	<p>Experiencia adquirida y requerida</p>	<p>Jornada laboral (tiempo en horas y días)</p>
<p>Eduardo</p>	<p>Entre 3 meses hasta 1 año y medio en total de los empleos que ha tenido.</p>	<p>Desde \$13 pesos MXN la hora hasta \$15,000 pesos MXN mensuales.</p> <p>Prima vacacional (12 días al año)</p> <p>Aguinaldo</p> <p>Bonos de puntualidad</p> <p>Seguro médico</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Control sobre situaciones bajo presión - Manejo de computadora - Competencias profesionales desarrolladas 	<p>Desde 4 horas hasta 10 horas, 6 días a la semana en total de todos sus empleos con descansos entre 1 y 2 días.</p>
<p>Ulises</p>	<p>Entre 3 meses y 2 años y medio en total de los empleos que ha tenido, contando el actual.</p>	<p>Desde \$1500 pesos MXN mensuales hasta \$21,000 pesos MXN mensuales.</p> <p>Prima vacacional (15 días, 2 veces al año)</p> <p>Aguinaldo</p> <p>Bonos de puntualidad</p> <p>Comisiones extra por logro de ventas mensuales</p> <p>Seguro médico</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Control sobre situaciones bajo presión - Manejo de computadora - Competencias profesionales desarrolladas - Dirección de eventos masivos - Promoción de políticas públicas en el ámbito cultural - Conocimiento del comercio mineral y ubicación de las mismas 	<p>Desde 2 horas hasta 14 horas, 6 días a la semana en total de todos sus empleos, incluyendo el actual, con descanso de 1 día a la semana.</p>

<p>Daniela</p>	<p>Entre 15 días hasta 2 años en total de los empleos que ha tenido, incluyendo el actual.</p>	<p>Entre \$250 pesos MXN por proyecto hasta \$20,000 pesos MXN mensuales.</p> <p>Prima vacacional (15 días, al año)</p> <p>Flexibilidad de horario (mixto)</p> <p>Aguinaldo</p> <p>Bonos de puntualidad</p> <p>Comisiones extra por logro de colocación de equipo laboratorista mensual</p> <p>Seguro médico</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Control sobre situaciones bajo presión - Manejo de computadora - Competencias profesionales desarrolladas - Manejo de programas de fotografía - Manejo y conocimiento - Capacitaciones (aprender y enseñar) - Conocimiento para trabajar en distintas áreas del ámbito laboratorista y médico 	<p>Desde 3 horas hasta 8 horas, 5 días a la semana en total de todos sus empleos incluyendo el actual, con descanso los fines de semana.</p>
<p>Melissa</p>	<p>Entre 1 mes hasta 3 años en total de todos los empleos que ha tenido, incluyendo el actual.</p>	<p>Entre \$1000 pesos MXN mensuales o por comisiones a la quincena hasta \$21,000 pesos MXN mensuales.</p> <p>Prima vacacional (15 días al año)</p> <p>Aguinaldo</p> <p>Bonos de puntualidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Control sobre situaciones bajo presión - Manejo de computadora - Competencias profesionales desarrolladas - Promoción de políticas públicas en el ámbito de la salud. - Conocimiento del comercio cafetalero y ubicación de 	<p>Desde 5 horas hasta 10 horas, 6 días a la semana en total de todos sus empleos, con descanso los domingos.</p>

		Comisiones extra por logro de ventas mensuales Seguro médico	campos de cultivo de café. -Control de calidad	
Pablo	Entre 3 meses hasta 2 años en total de los trabajos que ha tenido, incluyendo el actual.	No existe dato de cuánto gana en total incluyendo su trabajo actual. Todas las prestaciones de ley.	- Trabajo en equipo - Control sobre situaciones bajo presión - Manejo de computadora - Competencias profesionales desarrolladas - Conocimiento de facturación - Cotización de inmuebles - Trato al cliente - Conocimiento técnico de computadora y a máquinas especiales respecto de la facturación.	Desde 3 horas hasta 8 horas, 5 días a la semana, con descanso los fines de semana.

Fuente: elaboración propia con datos referenciados sobre trayectoria laboral

Relaciones laborales

ambiente laboral, compañerismo

Con relaciones laborales me refiero a la interacción que llevaron mis entrevistados respecto de su entorno laboral, la relación con sus superiores o jefes directos, así como sus encargados, además de los compañeros de trabajo y, si fue el caso, todo aquel personal del que estaban a cargo. En el proceso de desempeño laboral de mis entrevistados se encontraron con situaciones de distinta índole respecto del ambiente laboral y compañerismo, además de que cada uno de ellos me contó que pasaron por un cambio de roles sin fin de veces, al menos hasta el último trabajo temporal y llegar al actual, en algunos casos. Además, explicaré a grandes rasgos de qué van estas relaciones laborales y su relación con la trayectoria de mis entrevistados.

Las relaciones laborales son un vínculo o nexo entre una empresa y un trabajador. Estas relaciones laborales se formalizan mediante un contrato de trabajo. Este concepto engloba una serie de actividades o aspectos que están relacionados con temas sociales y cuestiones económicas, como son el salario, el tiempo, las condiciones de trabajo o el proceso de producción. (Personio, s.f.)

Por otro lado, también es importante mencionar que el concepto “relaciones laborales” a menudo se utiliza para referirse a las relaciones profesionales entre los diferentes miembros de una empresa. Unas buenas relaciones laborales entre compañeros son indispensables para el funcionamiento eficaz de la empresa en su día a día y contribuyen de manera muy significativa a una serie de aspectos, como la comunicación interna, el trabajo en equipo, la motivación laboral o el compromiso de los empleados. (Personio, s.f.)

A lo largo de los años, y a medida que ha llegado la digitalización a las empresas y han ido surgiendo nuevas herramientas tecnológicas, ha habido importantes cambios en las relaciones laborales. Una gestión eficaz y correcta de las relaciones laborales es clave para el funcionamiento de una organización porque supone beneficios, tanto para la empresa como para sus empleados. Entablar buenas relaciones laborales ayuda a aumentar la productividad laboral, es beneficioso para el clima laboral. (Personio, s.f.)

Mis entrevistados me contaron una serie de tipos de relaciones que llevaron con sus compañeros de trabajo, respecto de los anteriores, y también del actual, muchos de ellos describieron el proceso de convivencia con sus colegas de trabajo, así como el progreso de mantener un ambiente laboral sano.

Eduardo fue un trabajador centrado en lo suyo, sin embargo, comenta que la idea de que exista compañerismo en un trabajo implica buenos resultados laborales, a pesar de que en su primer empleo enfrentó una riña con uno de sus compañeros, en el resto de sus trabajos mantuvo una convivencia en paz con sus compañeros, así como el respeto entre ellos, salarialmente hablando, ya que comentó que nunca hubo diferencias en cuanto a si algunos ganaban más que otros, siempre trató de que hubiera un equilibrio.

Ulises siempre tuvo puestos de trabajo en los que era necesaria la interacción social todo el tiempo, incluyendo sus compañeros de trabajo. Él comentó que siempre trató de incluir a todos sus colegas en un mismo equipo a pesar de que en muchos de esos empleos, el personal trabajador eran

personas unos años más grandes que él y por ende me contó haber sufrido un poco de discriminación por parte de éstos, ya que entre palabras se decían entre ellos que cómo era posible que un joven que no llevaba trabajando mucho ahí fuera su jefe, personas con más de 5 años en ciertos proyectos o empresas gubernamentales. Sin embargo, Ulises me explicó que todos esos rumores y “chismes” no le impidieron construir un ambiente laboral centrado en que cada quien estuviera en lo suyo y obtener excelentes resultados, puesto que también tuvo empleos donde la interacción social no era tan común y esto de cierta manera, les permitía concentrarse en el trabajo y evitar diferencias entre todos.

Con **Daniela** fue un poco diferente, ya que al estar trabajando y al mismo tiempo metida en el deporte, no le permitía convivir tanto con algunos de sus compañeros en los trabajos que estuvo, sin embargo, comenta que su facilidad de socializar con otros le trajo conseguir un ambiente laboral ordenado y lleno de constancia al momento de trabajar en equipo, así como dar muy buenos resultados dependiendo de lo que conllevara el trabajo, incluyendo su actual empleo.

Melissa, de la misma manera que Ulises, sufrió un poco de discriminación y acoso laboral. La discriminación comenta que fue en la mayoría de sus empleos, por una u otra razón, ella a veces tenía la imposibilidad de entregar los resultados de su trabajo personalmente, mas sin embargo nunca lo dejó inconcluso, pero a pesar de esto, tuvo algunos inconvenientes respecto de sus jefes y algunos compañeros de trabajo. Por otro lado, el acoso laboral fue en otro de sus trabajos, donde su jefe directo quería mantener relaciones cercanas más allá de lo laboral, pues al intentarlo con Melissa y esta negarse, hizo que bajara su rendimiento laboral, así como sus “números”, como ella le llama. En otro trabajo, comentó “ganarse” a su equipo, pues ella llevó el orden y la disciplina a esa área de la empresa donde trabajaba, creciendo así una buena relación laboral con su equipo, gracias a su habilidad de socializar y mantener acuerdos.

Pablo comenta no haber tenido ninguna diferencia con sus equipos de trabajo, ya que muchos de esos compañeros le enseñaron algunas herramientas que conoce actualmente, incluyendo su actual empleo, además de que me explicó que afortunadamente en todos sus trabajos, cada empleado se concentra en lo suyo, ya que las cargas de trabajo no les dan la oportunidad de riñas o malentendidos entre ellos, además de que me contó que en su actual empleo existe coordinación para que todos hagan su trabajo en las áreas correspondientes sin intervenir en el de otros.

Como se puede observar, mis entrevistados han sabido utilizar las herramientas de socialización que han aprendido en sus trabajos anteriores al actual, a pesar de que 2 de 5 tuvieron experiencias respecto del ambiente laboral y compañerismo un tanto desagradables a tal grado que en 1 de esos 2 afectara su desempeño laboral. Sin embargo, en general todos han tenido crecimiento en cuanto al ambiente laboral, el cual tomaron como una herramienta más a aplicar al momento de relacionarse laboralmente con otros.

Perspectiva de género

A lo largo de los dos capítulos anteriores, expliqué el papel del género respecto de los contextos sociales en los que mis entrevistados han estado y en los que también se han desarrollado y crecido en muchos ámbitos, por lo que en este capítulo enfocado a lo laboral, no será excepción.

La perspectiva de género en el ámbito laboral ha avanzado gracias a la aplicación de las leyes de igualdad, sin embargo, para acabar con situaciones en las que todavía predomina la desigualdad entre mujeres y hombres, es necesario realizar análisis de situación con perspectiva de género, para poder evaluar la situación desde la que se parte y los problemas que vienen enfrentando mujeres y hombres en base al género y los roles y sesgos que se le atribuyen y que se trasladan al mundo del trabajo y la empresa. (Grupo Atico34, s.f.)

Con base en la definición anterior, identifiqué el rol de la perspectiva de género en las experiencias de mis entrevistados en cuanto a los trabajos que han tenido, por ejemplo, **Eduardo** siempre tuvo trabajos variados pero de contratación corta y donde especificó que en su mayoría eran hombres, sólo en uno trabajaba en equipo con mujeres y que siempre era la misma carga de trabajo tanto para hombres como para mujeres, incluyendo el último trabajo en el que estuvo donde sólo tenía contacto con 2 mujeres y que eran tratadas por igual.

Ulises me contó que siempre trató de llevarse bien con todos sus compañeros de trabajo y que a pesar de que en algunos de sus trabajos le tocó estar con compañeras mujeres, nunca tuvo algún percance o malentendido con ellas, que incluso él siempre las incluía en las actividades dadas aunque algunas no asistían a la jornada completa de trabajo.

Más adelante, en otros trabajos era de los empleados más joven pero más preparado y eso le provocó discriminación y algunos insultos de sus compañeros, hombres, hacia él, puesto que aquí

se observa también una desigualdad del género masculino y que las que lo incluían y le enseñaron mucho fueron sus compañeras mujeres.

Con el aprendizaje previo al trato con hombres y mujeres, él prioriza la participación de ambos sexos en el trabajo, con las mismas cargas de trabajo y la distribución de tareas y deberes en eventos masivos en los que él estuvo dirigiendo.

Daniela siempre estuvo rodeada de ambientes laborales donde predominaban las mujeres y sólo cuando estuvo en el estudio fotográfico tuvo jefe y compañero hombres con los que comentó llevarse bien, ya que ellos sabían que ella aprendía muy rápido y que podía trabajar a la par. Me contó que en todos sus trabajos al principio las que serían sus superiores, mujeres, dudaban de ella y sus habilidades, sin embargo con el paso del tiempo y la observación de su trabajo, confiaron en ella, es decir, entre personas del mismo sexo también es posible la discriminación de género.

Melissa es el caso diferente entre estos, puesto que en todos sus trabajos, sus jefes siempre fueron hombres “machistas y alzados” como ella los califica, pues en uno de sus trabajos toda la comunidad laboral eran jóvenes entre 18 y 22 años y el jefe que tenían ahí llegaba a los 30 años, por lo que ya conocía más sobre cómo convencer a las empleadas más jóvenes para mantener relaciones íntimas y asegurarles aumento de sueldo o mejores puestos, cuando en realidad, asegura Melissa, era mentira, además de que era una persona con adicción a las drogas y lo cubría muy bien estando en horas de trabajo, por suerte, ella nunca se dejó persuadir y siempre se defendió.

En otros trabajos, por ser mujer proactiva y dedicada a su trabajo, recibió mejores cargos y sueldos pero mayores cargas de trabajo a pesar de tener compañeros hombres con el mismo cargo que ella, cosa que siempre tuvo presente pero “por aprender y ganar dinero” ignoró un tiempo. Afortunadamente en un trabajo anterior al actual, demostró las habilidades que tenía para sacar a un equipo de hombres trabajadores adelante y se ganó mayor respeto entre la población masculina laboralmente hablando, incluyendo su trabajo actual.

Pablo representa la perspectiva de género un tanto ausente, debido a que no me compartió muchos datos sobre sus trabajos, si logré identificar que de lo contrario de Melissa, él tuvo empleos con ambientes masculinos en su totalidad y que, según su narración, nunca se vio involucrado en situaciones de discriminación de género en los trabajos que tuvo.

Crecimiento laboral y desarrollo profesional

Finalmente, la manera en la que han crecido mis entrevistados y el entorno en el que se han desarrollado dice mucho de cómo su trayectoria laboral ha resultado. Para empezar, en este apartado explicaré lo que se entiende como crecimiento laboral y profesional, puesto que como primera hipótesis, desarrollarse profesionalmente influye mucho en los resultados de cómo se van a desenvolver laboralmente, con qué habilidades y aptitudes van a desempeñar dichos empleos, así como todas aquellas herramientas que les son útiles y resultan rentables para vincularse mejor con una empresa y/o institución, en el caso del campo laboral específico.

Mis entrevistados me han explicado a grandes rasgos todo aquello que han enfrentado en el crecimiento laboral y profesional respecto de sus competencias profesionales y desde cierto punto, competencias emocionales. A continuación explico de mejor manera las experiencias de mis entrevistados en este campo, sin antes definir el preámbulo de este apartado relacionado a dichas experiencias.

El crecimiento laboral se define como la promoción de trabajo a una plaza mayor dentro de una empresa o industria, ya sea pública o privada. Es decir, es una transición de categoría en el trabajo con mejor remuneración debido al desempeño anterior y evaluación de la capacidad. Muchas veces la ascensión de un puesto es otorgada por años de servicio y la experiencia acumulada en un área. (Euroinnova, 2024)

El crecimiento laboral consiste en un cambio, de trabajo o financiero, en la carrera de un empleado, fundamentado en sus cualidades profesionales y personales. Existen tres tipos de avances en la carrera profesional de un empleado: horizontal, vertical y diagonal. Cada uno de ellos tiene sus pros y sus contras. (People force, s.f.)

1. Vertical: Se trata del crecimiento laboral dentro de una misma empresa.

a) Ventajas: éxito, satisfacción de las ambiciones, alta remuneración, grandes oportunidades, contactos útiles. (People force, s.f.)

b) Desventajas: gran responsabilidad, agenda muy apretada, horarios irregulares, mayores tareas administrativas, tensiones con los empleados. (People force, s.f.)

2. Diagonal: El crecimiento laboral diagonal es el traslado de un especialista a una nueva empresa con un puesto superior al del anterior lugar de trabajo. (People force, s.f.)

- a) **Ventajas:** dinamismo, nuevos contactos, aumento de sueldo. (People force, s.f.)
- b) **Desventajas:** mala fama de trabajador irregular, incorporación a un nuevo equipo, falta de capacidades si la persona asciende demasiado rápido en su carrera. (People force, s.f.)

3. Horizontal: Es el traslado a una nueva empresa para el mismo puesto con un aumento de sueldo. Otra interpretación del término "crecimiento laboral horizontal" es profundizar en las competencias y ampliar la responsabilidad dentro de un mismo puesto. (People force, s.f.)

- a) **Ventajas:** aumento de sueldo, desarrollo profesional, menor área de responsabilidad que en el crecimiento vertical. (People force, s.f.)

Ahora bien, a modo de hipótesis, para que exista un buen crecimiento laboral, por ende, la persona debió haber pasado por el proceso del desarrollo profesional previamente a la inserción laboral, según sea el caso y situación, en este caso, mis entrevistados.

El desarrollo profesional es la mejora personal en la línea de trabajo, la adquisición de nuevas habilidades y de experiencia de trabajo que puede ayudar a lograr un objetivo profesional. Éste abre amplios horizontes para ejecutar las tareas establecidas, desarrollando su potencial, transformando la vida. El desarrollo profesional genera un aumento en la demanda de un empleado, un mejor y más rápido desempeño del trabajo y un avance en la carrera, ya que el desarrollo profesional contribuye al crecimiento de la carrera. (People force, s.f.)

El desarrollo profesional consta de los siguientes pasos:

1. La **orientación vocacional** es la elección correcta en un ámbito laboral y profesional. Es el primer paso que cada uno de nosotros da al inicio de su trayectoria profesional.
2. La **educación profesional** es la base de conocimientos, habilidades duras y blandas que sirven como punto de partida para el desarrollo profesional.
3. El **empleo** es el paso más importante para el desarrollo profesional. Las responsabilidades y el puesto de trabajo influyen en la motivación para crecer profesionalmente.
4. El **desarrollo de competencias** con los libros, los cursos, las clases magistrales, las prácticas, la formación y la educación adicional, representan un desarrollo y crecimiento profesional efectivo, que tradicionalmente conduce al crecimiento de la carrera. (People force, s.f.)

El crecimiento laboral y el desarrollo profesional son conceptos interrelacionados. Por eso a menudo se confunden entre sí. Conviene recordar que el crecimiento laboral es la promoción de un empleado en un puesto en función de sus competencias profesionales y personales. Juntos, el crecimiento y el desarrollo forman la espina dorsal de un plan de carrera exitoso que proporciona satisfacción y buenas recompensas. (People force, s.f.)

Mis 5 entrevistados han tenido un largo desarrollo profesional, que directa o indirectamente, culmina en la trayectoria laboral hasta donde su experiencia les ha permitido, es decir, conforme mayor conocimiento van acumulando, mayor experiencia presentan, punto clave de mi investigación, por lo que a continuación explicaré un poco más sobre ellos.

Eduardo ha presentado un crecimiento laboral y desarrollo profesional disperso, es decir, ha adquirido herramientas y conocimiento que, aunque no lo han colocado aún en un empleo directamente relacionado a su licenciatura, le ha servido para la vida cotidiana y de cierta manera, sentar bases del tipo de empleo que requiere, para el que se ha preparado, profesionalmente hablando y por ende, con beneficios monetarios (sueldo/salario), puesto que comenta que la licenciatura le ha dado infinidad de herramientas de las cuales ha sacado provecho para realizar una búsqueda mejor de empleo.

Gracias a que **Ulises** ha tenido un crecimiento laboral directamente en la política y un desarrollo profesional en el mismo rubro, le han dado empleos, antes y después de egresar, donde puede desempeñarse mejor como politólogo, aplicar dichas herramientas que la licenciatura le ha dado, además de que la experiencia adquirida anudada a dichas herramientas escolares, le van abriendo un mundo de posibilidades laborales directamente en la política, gracias también a toda esa experiencia que ha adquirido y continua adquiriendo.

Daniela explicó que a pesar de centrar toda su atención en el deporte y no del todo en la cuestión laboral, de cierta manera le ha ayudado a ser disciplinada y constante cuando de trabajo se trata, ya que los trabajos anteriores al actual los tomaba como experiencia y que todo aquello que aprendiera en algún momento de su crecimiento laboral le ayudaría, así como su desarrollo profesional, el cual adquirió en la licenciatura y logró obtener su actual empleo, ya que toda esa experiencia respecto de la técnica del deporte, la disciplina en la universidad y convicción propia la colocaron en su trabajo actual y le formaron una visión más estable de una futura búsqueda de empleo.

Melissa explica su crecimiento laboral, al igual que los demás, como aprendizaje y experiencia ganada para futuros trabajos donde, cualquier conocimiento adquirido en sus anteriores trabajos sea requerido, incluyendo el actual. Debido al desarrollo profesional que ha reunido, le ha permitido desempeñarse ampliamente, laboralmente hablando, además de que la fusión de ambos fue punto clave desde que practicaba otra religión, para posteriormente unir esas habilidades con todo aquel conocimiento adquirido en la licenciatura y ser aplicado a sus trabajos.

En el caso de **Pablo**, tuvo un crecimiento laboral lineal, de la misma manera que su desarrollo profesional lo fue, ya que comentó que gracias a la manera tan estricta en la que fue educado le sirvió para tener constancia en la cuestión escolar y por ende, lograr que su desempeño laboral fuera eficiente y cumplir con los requerimientos de cada puesto de trabajo que ha tenido.

Tomando en cuenta la experiencia de mis entrevistados respecto del crecimiento laboral y desarrollo profesional, se entiende que van de la mano uno con el otro, ya que al construir un desarrollo profesional durante y después de una licenciatura, claramente existirá crecimiento laboral, que en el caso de mis entrevistados ha sido cambiante y variado, a pesar de tener pequeños inconvenientes que no fueron impedimento para que se instaran laboralmente desde muy jóvenes.

Influencia del trabajo en la inserción laboral

Aunque valga la redundancia, el trabajo es en gran parte una fusión con la inserción laboral, ya que sin una no existe la otra. Como tal, para que se construya la inserción laboral, es inevitable el contacto con los trabajos de distinta índole, es decir, una trayectoria laboral.

Mis entrevistados comenzaron a trabajar desde muy jóvenes y por ende, su inserción al campo laboral fue mucho más anticipada de la que yo esperaba. Cada uno de los aprendizajes que tuvieron desde su primer empleo les sirvió de herramienta para el siguiente, desde aptitudes sencillas como la puntualidad u ordenar artículos o papeles alfabéticamente, hasta la organización, dirección y seguimiento a equipos de trabajo de más de 6 personas para obtener resultados favorables para las empresas en las que estuvieran.

Conforme iban creciendo profesional y personalmente, la recopilación de herramientas laborales iba en aumento y con ello, su profesionalismo primero como estudiantes universitarios y posteriormente, en algunos casos, como egresados y titulados. Los factores antes mencionados aparentemente parecieran estar alejados entre sí, sin embargo, todos favorecen a la inserción laboral

y se enriquecen de datos cualitativos que mis entrevistados me dieron, por ello, considero este capítulo el corazón de mi investigación y el origen de las historias de vida de mis entrevistados.

CONCLUSIONES

Mi investigación comenzó con la idea de creer que la responsabilidad de insertarnos laboralmente era exclusivamente de la universidad, sin embargo, todas las indagaciones, datos, testimonios, entre otros, le dieron un giro de 360 grados a mis ideas centrales. Al principio me concentraba sólo en las responsabilidades que la UACM como institución que fomenta la formación de profesionistas “debía” tener con sus estudiantes y tenía la obligación de asegurar un empleo bien remunerado y asegurado en el campo laboral directamente relacionado a las licenciaturas.

Claramente mis hipótesis respecto de esto estaban totalmente alejadas de la realidad que se vive en la institución, en las aulas y en los círculos sociales que se forman en el nivel superior. Del mismo modo, me rehusaba a cambiar el rumbo de mis ideas centrales, sin embargo, la investigación lo requería de cualquier manera y gracias a la repetida revisión de la misma, me di cuenta que fue un cambio de perspectiva totalmente favorable para mi tesis.

En el transcurso de la investigación, el análisis requerido y la información que no tuve la oportunidad de abordar, me funcionaron para definir mejor un objeto de estudio donde la misma indagación me daba las respuestas de lo que la inserción laboral, en el caso de mis entrevistados egresados de la UACM, tiene lugar en el mundo fuera de la universidad. No obstante, por supuesto que tuve algunos retrasos en cuanto a la búsqueda de información, el contacto con el personal encargado de datos específicos de egresados en la UACM, los cuales no estaban del todo a mi alcance, la coordinación en cuanto a los tiempos de mis entrevistados y los míos, etc.

Mi investigación me dio la oportunidad de definir mejor el enfoque que quería darle respecto de la experiencia que mis 5 entrevistados me contaron, todos los datos que compartieron conmigo respecto de su crecimiento personal, las trayectorias laborales que han tenido y sobre todo el hecho de que detrás de todo ello se encuentra su familia.

La importancia de la familia en mi investigación es de las que más peso le di, ya que con el análisis de los datos que me dieron los entrevistados, pude darme cuenta que todo el desarrollo profesional y crecimiento personal comienza desde casa, es decir, la influencia del entorno familiar es consecuencia de cómo vamos a desenvolvemos en cualquiera de los niveles escolares, en la sociedad, y en el caso de mi investigación, en el ámbito laboral.

Ahora bien, mis entrevistados me contaron a detalle todo aquello que les ha sido útil de la vida universitaria para el trabajo, sin antes contarme sus orígenes. Con el transcurso de la charla, me di cuenta del peso familiar que presentaron y el uso que todo aquel rol dentro de ella que desempeñaron y continúan haciéndolo repercute en su desarrollo laboral y la manera en la que la universidad les ha dado herramientas, junto con el manejo de sus emociones y las cuestiones personales y familiares, para “ser rentables” en el mundo del empleo, y obviamente sin la necesidad de “asegurar” un trabajo al término de su licenciatura, ya que ellos ya se habían insertado laboralmente mucho antes de ser egresados.

Además de todo lo que aprendieron en la trayectoria laboral en la que se fueron formando, cada uno explicó el impacto que tuvo la universidad en sus vidas y sobre todo la influencia en la toma de decisiones que tuvieron respecto de qué querían estudiar y cómo sacarle el mejor provecho para enfrentarse al mundo laboral tan reducido para los recién egresados en México, o al menos para la mayoría.

Los datos obtenidos de las respuestas de mis entrevistados arrojaron resultados que coinciden con las 4 directrices enfocadas a los 4 apartados de la nueva idea central de mi investigación. A continuación, dichos resultados con su explicación.

Capital cultural en la familia, escuela y trabajo

Como ya expliqué en mi análisis anterior, la familia influye mucho para el desarrollo y desempeño tanto laboral como educacional de una persona, y aún más si es un individuo con estudios universitarios y se insertó laboralmente antes de graduarse.

En este caso, el origen de la familia de mis egresados desencadenó muchos vértices respecto de su trayectoria laboral y su crecimiento profesional, por ejemplo, 4 de 5 de mis entrevistados la mamá es la que se encuentra al frente de todo, hogar, manutención, gastos, etc., por lo que esos 4 reproducen conductas que se ven reflejadas en su entorno social y el tipo de trabajo que escogieron y el que tienen actualmente, a excepción de 1 de 4, pues sigue en la búsqueda del empleo.

Una vez que identifiqué el origen de mis entrevistados en su centro familiar, me dediqué a investigar la manera de relacionarse en el entorno escolar en todos los niveles, puesto que en cada etapa escolar pudieron aprender distintas herramientas y utilizar la lógica según mejor les convenga. La escuela ha sido un pilar más para ellos en el sentido laboral y familiar, es decir, es un

entorno variado respecto de lo que saben y qué conocimiento cognitivo aplicar al momento de insertarse laboralmente, sea o no relacionado directamente con su licenciatura.

Por otro lado, muchos de ellos comenzaron su etapa laboral al mismo tiempo de que estaban estudiando, adquiriendo experiencia tanto para manejar empleos bajo presión y con el tiempo medido, como para identificar aspectos laborales de cierta manera irregulares, enfrentarse a situaciones de cambio en cuanto a términos de contrato, despidos o renunciaciones y el trabajo en equipo. Mis entrevistados trabajaron desde antes de egresar del nivel superior, incluso algunos siendo menores de edad en trabajos con sueldo promedio entre los jóvenes de 15 a 18 años, ambientes de trabajo, en algunos, mezquino y muchísimo trabajo en equipo, cosa que ellos mencionan, es una tarea que sus padres les enseñan desde los roles familiares, construir, dirigir y organizar trabajos en equipo en las escuelas para finalmente ser aplicado todo esto en el área laboral.

Competencias profesionales en la familia, escuela y trabajo

Como ya mencioné anteriormente, el capital cultural en el que mis entrevistados se han desarrollado ha sido una construcción de criterios en donde ellos aprenden, aplican lo aprendido y ejecutan la búsqueda de soluciones en sus entornos sociales, incluso para sí mismos, tales como la experiencia intelectual, es decir, todo aquello ajeno al conocimiento universitario que adquieren a lo largo de su licenciatura.

A pesar de que se entiende que para crecer profesional y laboralmente en cierto ambiente social es necesario el conocimiento previo directamente relacionado a su carrera, también es esencial lo que la familia les enseña como habilidades y aptitudes extra a la escuela, por ejemplo, la dedicación al deporte, la divulgación del comunismo que algunos de mis entrevistados practicaban con sus familias en la sociedad de la que vienen, en cierto caso la religión, impartición de talleres comunales, enseñanza de algún idioma o habilidad que pueda ser reproducida y aprendida por sus hijos, ósea mis entrevistados, de modo que esto sea aplicado en el mundo exterior como lo es la escuela y el trabajo.

Dentro del área escolar es útil y rentable muchos de estos conocimientos con los que crecieron, puesto que en algunas escuelas reciben el apoyo tanto económico como escolar por parte de la dirección ejecutiva de los planteles de todos los niveles educativos a los que mis entrevistados asistieron y por ende, una vez dentro del nivel superior, todo aquello aprendido en la niñez y

adolescencia, es mejorado, detallado e implementado minuciosamente en su licenciatura para enriquecer dichos conocimientos, oficios y habilidades.

Por otro lado, ya en el área laboral, mis entrevistados implementan ese enriquecimiento de conocimiento, aptitudes y habilidades, sin embargo, todos mencionan que no es suficiente con saber otro idioma, facilidad de palabra u alguna otra habilidad, sino la experiencia ganada en ese campo, por lo que 4 de 5 de ellos buscaron la manera de experimentar en distintas áreas, con diferentes ambientes laborales y variedad de requisitos, esto con el fin de prepararse tanto personal como profesionalmente para enfrentarse a los futuros empleos para los que ellos apliquen.

Competencias emocionales en la familia, escuela y trabajo

En muchos entornos sociales, el control de las emociones ante distintas situaciones sociales no son tomadas en cuenta como se esperaría, por lo que quise mencionarlo en mi investigación debido a que todos mis entrevistados han manejado la frustración, controlar los trabajos bajo presión y situaciones emocionales en casa.

Por un lado, las cuestiones familiares respecto de las emociones influyen en el desempeño tanto escolar como laboral, por ejemplo, las riñas familiares, diferencias de personalidades o incluso inconformidades entre miembros de la familia afectan muchas veces a la forma de ser de las personas, en este caso, 4 de 5 mis entrevistados han lidiado con la ausencia de la figura paterna y afirman que les afecta emocionalmente en algún momento de su vida y por ende, en el desarrollo profesional y laboral.

Los entrevistados hacían muecas al contarme anécdotas graciosas o agradables en sus vidas, inhalaban profundo y parecían tener mirada perdida cuando mencionaban algo triste o difícil, así como también gestos y tonos de voces distintos cuando mencionaban algo frustrante o que cambió su personalidad y de igual manera se mostraban neutrales cuando contaban cualquier otra cosa.

Las competencias emocionales pueden definirse como el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales, es decir, sería la capacidad de procesar la información emocional con exactitud y eficacia: la habilidad de percibir, asimilar, comprender, expresar y regular las emociones propias. (Equipo editorial Área humana, 2018)

Es imprescindible que en la familia se eduque en competencias emocionales y, sobre todo, es importante que los padres tomen conciencia del hecho de que vivir en un clima familiar donde predomina el estrés, la ansiedad, la irritabilidad, la tristeza o la depresión tendrá consecuencias graves en la misma salud y en la de sus hijos. Por tanto, esto no significa que no podamos sentir emociones negativas, sino que consiste en tener conciencia de las mismas emociones y hacer un trabajo de autogestión para sentirse mejor con uno mismo y con los demás. (Equipo redactor Mundo LogoPedicum, 2023)

Como se menciona en el párrafo anterior, el dominio de las competencias emocionales es una de las herramientas que mis entrevistados presentaron durante la charla, ya que noté algunas alternativas de dominio del estrés, la supuesta “no afectación de la ruptura familiar” y la búsqueda de soluciones a cada situación difícil o compleja que vivieron relacionada a su familia.

En el caso de los niveles escolares básicos, algunos de ellos aprendieron a sobrellevar sus emociones con la convivencia de sus compañeros y los profesores, además de que les ayudó a centrar su atención en las asignaturas impartidas, los trabajos en equipo y las relaciones sociales dentro del salón de clases. Por lo tanto, estas herramientas para afrontar las emociones son aplicadas en el nivel superior de manera que dichas afectaciones a sus emociones las utilizan como herramientas para encontrar empleo y mostrar sus valores y empatía frente a un equipo de trabajo, por ende, muchas empresas consideran el cuidado de las emociones de sus empleados, motivándolos con incentivos monetarios o de tiempo, es decir, días de descanso por su buen desempeño y contribución según sea el caso, como me contaron mis entrevistados.

Trayectoria laboral en la familia, escuela y trabajo

La familia de mis egresados es variada, con una similitud en cuanto a situaciones personales e intrafamiliares las cuales resultan en búsquedas de empleo con ciertos criterios o aceptar empleos donde el ambiente laboral y el manejo de las actividades sean parecidas a modo de descubrir herramientas y habilidades para desempeñarse en dicho trabajo.

Sus roles familiares los han hecho responsables de ciertas cuestiones económicas y personales respecto del trabajo, tales como las situaciones laborales a las que se enfrentaron durante su adolescencia, pues 3 de 5 de ellos me explicaron que se metieron a trabajar con cierta responsabilidad de ayudar a sus familias económicamente, mientras el resto trabajaron por

experimentar lo que era trabajar, al menos hasta que egresaron de la UACM y en su mayoría, tiene trabajos relacionados a su licenciatura.

En cuanto a la escuela, como ya mencioné anteriormente, el papel que juegan dentro del entorno escolar y todo aquel conocimiento que adquieren en este proceso, lo utilizan de la manera más conveniente seleccionando de entre todo aquello que ya saben para implementarlo en los trabajos que han tenido, incluyendo el actual, es decir, la escuela y el trabajo son un conjunto de conocimientos, se complementan y son implementados en distintos escenarios laborales como sean necesarios. Como se observa en mis conclusiones, la familia en un estudiante universitario es un pilar que da origen al nuevo desarrollo personal, educacional y obviamente laboral a corto y largo plazo.

RECOMENDACIONES

Mi investigación resultó ser una recopilación de experiencias respecto de la inserción laboral de egresados dentro del entorno de la UACM para analizar aquellos antecedentes, motivos y factores que dan lugar a la inserción laboral de estos egresados. Al compartir conmigo algunos datos personales y otros un poco más privados en cuanto a su vida desde el entorno familiar, después el escolar relacionado al anterior y finalmente la culminación de estos en lo laboral, me di cuenta que este tema es vastísimo y que claramente todos los datos que obtuve no terminarán por definir la situación de inserción laboral de los egresados de la UACM, ya que desde mi perspectiva como investigadora, quedan algunos sub temas pendientes relacionados a este, puesto que egresados en la UACM seguirán habiendo y su crecimiento y desarrollo de cada uno es y será cambiante también, por lo que me es pertinente ofrecer algunas recomendaciones tanto propias como de algunos de mis entrevistados y colegas. Algunas cuestiones pendientes para retomar que iban surgiendo en mi investigación son:

1. ¿Qué tipos de trabajos pueden obtener los egresados del nivel superior si no están directamente relacionados a su licenciatura? ¿a qué se pueden dedicar, con el conocimiento previo, sino es de su licenciatura?
2. Seguimiento a titulados con un empleo en el campo laboral de su licenciatura, es decir, una oficina de orientación a estudiantes a muy poco de egresar y titularse, tomando como referencia algunas experiencias de aquellos que lograron insertarse lo más pronto posible en el campo laboral relacionado a su licenciatura sólo como ejemplo o para que los futuros

licenciados se den una idea de si es requerida una preparación previa además de la obtención del título o los requisitos necesarios.

3. Alternativas y recomendaciones del personal docente de la UACM para que los egresados consigan empleo lo más pronto posible, directamente relacionado a su licenciatura.
4. Establecer con mayor seriedad el servicio social, con duración de un año para todas las licenciaturas, así como único método de titulación para egresados de 18 a 45 años y funcione como experiencia laboral. En cuanto al resto de la población estudiantil, habrá que estudiar las alternativas para su titulación y planificarlo con detalle.
5. Grupos de estudio de idiomas, ya sea en colaboración con algunos profesores especialistas en idiomas, así como algunos estudiantes o egresados con disponibilidad y disposición de retroalimentar en conjunto para beneficio de las futuras generaciones de estudiantes.

GLOSARIO

1. **Egresado:** Alumno que, habiendo aprobado todas las asignaturas y requisitos establecidos de un programa de estudios durante el ciclo escolar inmediato anterior, se hace acreedor al respectivo certificado de estudios. (Wheel, 2020)
2. **Graduado:** Alumno que al término del ciclo escolar anterior obtuvo el grado que reconoce legalmente la culminación de los estudios del programa, independientemente del año de egreso. (Wheel, 2020)
3. **Titulado:** Alumno que al término del ciclo escolar anterior obtuvo el título que reconoce legalmente la culminación de los estudios del programa, independientemente del año de egreso. (Wheel, 2020)
4. **Jóvenes:** Que está en el período de la vida entre la niñez y la edad madura. Que tiene poca edad o tiempo o que está en las primeras etapas de su existencia o de su desarrollo. No existe una definición internacional universalmente aceptada del grupo de edad que comprende el concepto de juventud. Sin embargo, con fines estadísticos, las Naciones Unidas, sin perjuicio de cualquier otra definición hecha por los Estados miembros, definen a los jóvenes como aquellas personas de entre 15 y 24 años. (Naciones Unidas, 2023)
5. **Inserción laboral:** Aquella donde una persona, estudiante o desempleado, consiguen un empleo acorde a sus conocimientos, habilidades e intereses. La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas.
6. **Investigación documental:** es una técnica de investigación cualitativa que se encarga de recopilar y seleccionar información a través de la lectura de documentos, libros, revistas, grabaciones, filmaciones, periódicos, bibliografías, etc. (Ortega, s.f.)
A comparación de otros métodos, la investigación documental no es tan popular debido a que las estadísticas y cuantificación están consideradas como formas más seguras para el análisis de datos. (Ortega, s.f.)
Este tipo de investigación suele asociarse con la investigación histórica, por lo que los investigadores pierden confianza por su falta de claridad. Sin embargo, la historia da sentido al pasado y al presente. (Ortega, s.f.)
7. **Trabajo de campo:** es un método de observación y recolección de datos sobre personas, culturas y entornos naturales. (Ortega, s.f.)

Generalmente, el trabajo de campo se realiza en la naturaleza de nuestro entorno cotidiano y no en los entornos semicontrolados de un laboratorio o un aula. Esto permite a los investigadores recopilar datos sobre lugares dinámicos y las personas que ahí se encuentran. (Ortega, s.f.)

El trabajo se utiliza en mayor medida en el área de las ciencias sociales, como la antropología y las profesiones sanitarias, ya que en estos campos es vital crear un puente entre la teoría y la práctica. (Ortega, s.f.)

8. **Entrevista:** es uno de los métodos cualitativos más utilizados en la investigación. Este método permite recoger y analizar varios elementos: la opinión y la actitud de la persona entrevistada. Establece una relación especial entre el investigador y la persona entrevistada. Se usa para probar hipótesis y para sacar a la luz otras nuevas.
9. **Investigación cualitativa:** es un conjunto de técnicas de investigación que se utilizan para obtener una visión general del comportamiento y la percepción de las personas sobre un tema en particular. Genera ideas y suposiciones que pueden ayudar a entender cómo es percibido un problema por la población objetivo, así como a definir o identificar opciones relacionadas con ese problema.
10. **Guion de entrevista (cualitativa):** es el medio que ayuda al entrevistador a planear y desarrollar la lista de preguntas. Estas cuestiones se discutirán en la conversación con el entrevistado. Gracias a un guion, el entrevistador puede organizar todos los puntos que se abordaran , estar mejor preparado y procurar que sus preguntas tengan una secuencia lógica. La estructura para el guion de una entrevista cambia dependiendo el campo de estudio o el tema central de la conversación.
11. **Análisis de entrevista:** esta práctica se ocupa de la fase de análisis de los datos recogidos. Una vez acabado el proceso de recogida de datos o, en muchos casos, durante el mismo proceso de recogida de datos, los investigadores deben intentar empatizar con los mundos de los múltiples significados presentes en el material, crear hipótesis y teorías y también reducir la complejidad de la realidad social.
12. **Capital Cultural:** El Capital Cultural implica aquellas representaciones, habilidades, actitudes, aptitudes que posee una persona y que, de algún modo, caracterizan su posición en la sociedad. Bourdieu señala que la reproducción de las relaciones de clase son producto

de las acciones formativas que los sujetos reciben de su familia, derivado del capital cultural y de las posturas sobre la cultura.

Es decir, cada acción formativa otorga significados a quienes viven las experiencias en el ámbito social, por consiguiente, el sujeto posee y lleva a la escuela, sus propias experiencias y conocimientos, producto del capital cultural. Inicialmente, los padres son los responsables de proporcionar el referido capital cultural, enseñándoles actitudes, valores y conocimientos con los cuales se inicia el recorrido escolar. (Chacón, Alcedo y Suárez, 2015)

- 13. Competencias profesionales:** Son las cualidades, habilidades y capacidades personales que ayudan a un empleado de una organización a desempeñar sus funciones laborales tales como habilidades de comunicación, procesamiento de textos, afrontamiento y de toma de decisiones, así como escuchar atentamente, absorber y seguir instrucciones y en muchos casos experiencia laboral, donde muchas empresas exigen años de experiencia en un trabajo anterior; en otras, puede bastar con una mera enumeración de los trabajos realizados anteriormente. (Lucena, s.f.)
- 14. Competencias emocionales:** Son considerados predictores de éxito tanto en la vida académica como en todos los niveles de la vida adulta. En las últimas dos décadas son cada vez más valoradas y requeridas en entornos laborales y profesionales, debido a las constantes transformaciones tecnológicas, que conllevan un esfuerzo de adaptación, aprendizaje y gestión de información, tales como **Autoconciencia, Autorregulación emocional, Automotivación, Competencias sociales, Habilidades de la vida y el bienestar.**
- 15. Trayectorias laborales:** La trayectoria laboral puede ser definida como las distintas etapas por las que pasa un individuo al finalizar su formación o al insertarse en el circuito laboral. Para estudiar las trayectorias laborales es necesaria su evaluación, operacionalización y tipificación, además se encuentra relacionado al acceso al mercado laboral de los jóvenes, su estabilidad y su estratificación. (Cirami y Ferrari, 2018)
- 16. Perspectiva de género:** metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de

cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género. (INMUJERES, 2024)

Los elementos fundamentales para entender la perspectiva de género son los siguientes:

1. Reconocimiento de que la forma de ver el género puede ser diferente dependiendo de las sociedades y de las épocas.
2. Análisis relativo a que el género nos atribuye, socialmente, unas determinadas características.
3. Existencia de una desigualdad entre lo femenino y lo masculino, de forma que predomina lo masculino.
4. Influencia del género en muchos ámbitos como la economía, el trabajo, la educación, las relaciones entre hombres y mujeres, etc.
5. La idea de que el género se ve influido por otros elementos como la edad o el estado civil.
6. La base de la perspectiva de género es la búsqueda de la igualdad para evitar situaciones de marginación, violencia e injusticia. (Educo educar cura, 2019)

REFERENCIAS

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (s.f.) *Acerca de ANUIES*. <http://www.anuies.mx/anuies/acerca-de-la-anuies>.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (s.f.) *Anuarios Estadísticos de Educación Superior*. <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>.
- ANUIES. (2019). *ANUIES*. Obtenido de ANUIES: <http://www.anuies.mx/anuies/acerca-de-la-anuies>
- ANUIES. (2021). *ANUIES*. Obtenido de ANUIES: <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>
- Avance Psicólogos. (26 de diciembre de 2023). Competencias emocionales: qué son, para qué sirven y cuántos tipos existen. *Psicología y Mente*.
<https://psicologiaymente.com/psicologia/competencias-emocionales>
- Bermúdez, V. (8 de Enero de 2018). *Diferencias entre escuelas públicas y privadas*.
KokóMéxico. <https://kokomexico.com/es/diferencias-entre-escuelas-publicas-y-privadas>
- Chacón, E., Alcedo, Y., y Suárez, M. (2015). *Capital Cultural, contexto familiar y expectativas en la educación media*. Dialnet. 1(24), 6-19. <file:///C:/Users/CVale/Downloads/Dialnet-CapitalCulturalContextoFamiliarYExpectativasEnLaEd-6224807.pdf>
- Cortés, D. (2023). Tipos de educación. *Universidad CESUMA*.
<https://www.cesuma.mx/blog/tipos-de-educacion.html>
- Cirami, L., y E. Ferrari, L. (2018). *¿Cómo investigar las trayectorias laborales? Revisión bibliográfica sistemática y análisis de los principales enfoques teórico-metodológicos*. Redalyc. Vol. xxv.
<https://www.redalyc.org/journal/3691/369162253005/369162253005.pdf>
- Educo, educar cura. (27 de diciembre de 2019). ¿Qué es la perspectiva de género y por qué es importante?. *Educo, educar cura*. <https://www.educo.org/blog/que-es-perspectiva-de-genero-y-su-importancia>
- El Colegio de la Frontera Norte. (2022). *Redalyc, base de datos libre*.
<https://www.colef.mx/sibic/basededatos/redalyc/>

Equipo editorial, Area Humana. (2018). Competencias emocionales: adaptación y satisfacción. *Área Humana*. <https://www.areahumana.es/competencias-emocionales/#:~:text=Las%20competencias%20emocionales%20pueden%20definirse,22%2C%20Bisquerra%2C%202003>).

Equipo editorial, etecé. (25 de mayo de 2023). "Familia". *Concepto.de*. <https://concepto.de/familia/>

Equipo editorial, etecé. (5 de Agosto de 2021). "Escuela". *Concepto.de*. <https://concepto.de/escuela/>

Equipo redactor Mundo LogoPedicum. (5 de marzo de 2023). Las competencias emocionales. Mundo LogoPedicum. <https://mundologopedicum.com/para-saber-mas/las-competencias-emocionales/>

Euroinnova. (2024). Crecimiento laboral y profesional. *EUROINNOVA*. <https://www.euroinnova.mx/blog/crecimiento-laboral-y-profesional>

Fontes, M. (6 de noviembre de 2018). Relaciones interpersonales en la escuela. *Knoow.net*, enciclopedia temática. <https://knoow.net/es/ciencias-sociales-humanas/psicologias-relaciones-interpersonales-en-la-escuela/>

Grupo Atico34. (s.f.). Perspectiva de género en las empresas. *Grupo Atico34*. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/perspectiva-de-genero/>

Gurdián Fernández, A. (2007). *El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-educativa*. (p. 197). Agencia Española de Cooperación Internacional.

Gurdián Fernández, A. (2007) *El paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-educativa*. (p. 199). Agencia Española de Cooperación Internacional.

Gurdián Fernández, A. (2007) *El paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-educativa*. (p. 228). Agencia Española de Cooperación Internacional.

Gurdián Fernández, A. (2007). *El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-educativa*. (p. 242). Agencia Española de Cooperación Internacional.

HealthyChildren. (14 de julio de 2016). Los roles dentro de la familia. *American Academy of Pediatrics*. <https://www.healthychildren.org/Spanish/family-life/family-dynamics/Paginas/roles-within-the-family.aspx#:~:text=Cada%20familia%20tiene%20sus%20propias,cada%20integrante%20de%20la%20familia>.

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (pp. 4-5). Periódico Oficial Jalisco.

https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

INMUJERES. (2024). Perspectiva de género. *Glosario para la igualdad*.

<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/perspectiva-de-genero>

Lucena, P. (s.f.). ¿Qué son las competencias profesionales?. *Universidad Cesuma*.

<https://www.cesuma.mx/blog/que-son-las-competencias-profesionales.html#:~:text=Las%20competencias%20profesionales%20son%20las,a%20desemp%3%B1ar%20sus%20funciones%20laborales>.

Montemayor, C. (4 de marzo de 2022). ¿Por qué es tan importante la educación desde la perspectiva de género?. GoStudent. <https://insights.gostudent.org/es/educacion-perspectiva-de-genero>

Muguirra, A. (11 de mayo de 2024). *Diferencia entre entrevista cualitativa y cuantitativa*.

QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/diferencia-investigacion-cualitativa-y-cuantitativa/>

Naciones Unidas. (07 de abril de 2023). Juventud. *Naciones Unidas*.

[issues/youth#:~:text=No%20existe%20una%20definici%3%B3n%20internacional,entre%2015%20y%2024%20a%3%B1os](https://www.un.org/es/impacto-acad%3%A9mico/educaci%3%B3n-superior#:~:text=No%20existe%20una%20definici%3%B3n%20internacional,entre%2015%20y%2024%20a%3%B1os).

Naciones Unidas. (s.f.). Educación Superior. *Naciones Unidas*. <https://www.un.org/es/impacto-acad%3%A9mico/educaci%3%B3n-superior#:~:text=La%20educaci%3%B3n%20superior%20permite%20a,sus%20comunidades%20y%20del%20mundo>.

<https://www.un.org/es/impacto-acad%3%A9mico/educaci%3%B3n-superior#:~:text=La%20educaci%3%B3n%20superior%20permite%20a,sus%20comunidades%20y%20del%20mundo>.

Oropeza, N. (30 de junio de 2020). La familia y sus roles. *Hospital Centro Médico del Caribe*.

<https://centromedicodelcaribe.com/noticias/2020/la-familia-y-sus-roles#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20rol%20familiar,de%20estos%20papeles%20tiene%20funciones>.

Ortega, C. (6 de mayo de 2024). ¿Qué es una entrevista estructurada, semiestructurada y no estructurada. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/entrevista-estructurada-y-no-estructurada/>

<https://www.questionpro.com/blog/es/entrevista-estructurada-y-no-estructurada/>

- Ortega, C. (s.f.). Investigación Documental. *QuestionPro*.
<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-documental/>
- Pacheco Balam, G., Eulogio Vargas, A., Tejero Bolón, F. J., y González Hernández, D. (2018). *ECORFAN*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ecorfan.org/handbooks/Ciencias_de_la_educacion_TI/La_ense%C3%B1anza_aprendizaje_y_evaluaci%C3%B3n_bajo_el_enfoque_en_competencias_2.pdf
- People force. (s.f). Crecimiento laboral. *People Force*. <https://peopleforce.io/es/hr-glossary/career-growth>
- People force. (s.f). Desarrollo profesional. *People Force*. <https://peopleforce.io/es/hr-glossary/professional-development>
- Pérez Porto, J. (17 de Marzo de 2022). Escuela - Qué es, definición, tipos y en el arte. *Definición.de*. <https://definicion.de/escuela/>
- Personio. (s.f.). Relaciones laborales: ¿qué son y cómo gestionarlas adecuadamente?. *Personio*.
<https://www.personio.es/glosario/relaciones-laborales/#qu-son-las-relaciones-laborales>
- Pineda Herrero, P., Agud Morell, I., y Ciraso Calí, A. (junio de 2016). Factores que intervienen en la inserción laboral de los titulados en Educación en tiempos de crisis: un estudio sobre Cataluña. *Revista de Educación Ministerio de Educación, Cultura y Deporte*.
<https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:92c04e03-2777-4485-a3b5-252932c3dabe/06pineda-agud-ciraso-pdf.pdf>
- Salgado Lévano, A.C. (2007). *Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*. (pp. 2-3). Universidad de San Martín de Porres.
- Salgado Lévano, A. C.(2007). *Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*. Liberabit. Revista de Psicología, vol. 13, pp. 71-72,
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68601309>
- Salgado Lévano, A. C.(2007). *Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*. Liberabit. Revista de Psicología, vol. 13, p. 72,
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68601309>
- Salgado Lévano, A. C.(2007). *Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*. Liberabit. Revista de Psicología, vol. 13, pp. 72-73,
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68601309>

- Sanchez, A. (27 de junio de 2023). Definición de Educación. *ConceptoDefinición*.
<https://conceptodefinicion.de/educacion/>
- Secretaría de Educación Pública. (s.f.). *SEP*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/1447/1/images/sistemaedumex09_01.pdf
- Subsecretaría de Educación Pública. (s.f.). *Subsecretaría de Educación Pública*. Subsecretaría de Educación Pública.
- Solís Carrión, D. (2002). Género y familia: nuevas miradas sociales para nuevas realidades. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5968368.pdf>
- Universidad Autónoma de la Ciudad de México. (2021). Catálogo de trabajos recepcionales 2023. *Universidad Autónoma de la Ciudad de México*.
https://uacm.edu.mx/Portals/20/Titulacion/CatalogoTrabajosRecepcionales/2023/Catalogo_Tesis-TR_LIC_CHyCS_enero2023.pdf
- Universidad de Guanajuato. (7 de agosto de 2022). Clase digital 4. La perspectiva de género en la educación, los medios de comunicación y en las políticas públicas – Primera parte.
<https://blogs.ugto.mx/rea/clase-digital-4-la-perspectiva-de-genero-en-la-educacion-los-medios-de-comunicacion-y-en-las-politicas-publicas-primera-parte/>
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2012). Plan educativo nacional. *UNAM*.
https://www.planeducativonacional.unam.mx/CAP_07/Text/07_03a.html#:~:text=La%20educaci%C3%B3n%20de%20tipo%20superior%20se%20conforma%20por%20tres,t%C3%A9cnico%20superior%20licenciatura%20y%20posgrado.
- Universidad de Sonora. (enero de 2018). Tipología y trayectorias. Universidad de Sonora.
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dae.unison.mx/trayectorias/TIPOLOGIA_TRAYECTORIAS_2018.pdf
- Weistreicher, G. (01 de junio de 2020). Experiencia Laboral. *Economipedia*.
<https://economipedia.com/definiciones/experiencia-laboral.html>
- Wheel, D., Secretaría de Economía, y ANUIES. (2020). *Data México BETA*.
<https://datamexico.org/es/profile/institution/universidad-autonoma-de-la-ciudad-de-mexico>

ANEXOS

Guion

1. Información General

Muchas gracias por permitirme un poco de tu tiempo y acceder a esta entrevista, (buenos días/tardes) Te comento que el contenido de esta entrevista es meramente para uso de referencia en mi tesis, por lo que todos los datos que compartas conmigo están protegidos como indica la ley de protección de datos personales.

Ahora sí, dicho esto, podemos comenzar, qué te parece si me cuentas un poco sobre ti, para empezar tu edad, la licenciatura que cursaste y hace cuántos años egresaste y te titulaste.

(Edad, licenciatura, año de egreso y/o titulación)

1. Presentación de las/los entrevistados

Muchas gracias. Esos son los datos generales con los que voy a iniciar. Ahora te pediría que me hagas una presentación extensa sobre ti. Ya que has accedido a la entrevista tan amablemente, me gustaría insistir que lo que más sirve para mi investigación son las respuestas amplias, con todo lo que me puedas comentar sobre tu experiencia en los ámbitos que tú quieras, yo te daré algunas opciones y lo que me cuentes sobre eso trabajaremos, el propósito de esta entrevista, es también que te sientas cómod@ y de cierta manera disfrutes la charla, ¿te parece?. Comencemos:

1. ¿Quién eres? (idea personal)
2. ¿De dónde provienes/creciste?
3. ¿Qué expectativas tienes de ti mismo?

2. Capital Cultural

Es interesante la manera en la que te has descrito. Ahora me gustaría que me contaras un poco sobre tu infancia, si estás de acuerdo, cuéntame cómo era el lugar dónde vivías, de tu colonia, por ejemplo:

1. ¿Cómo era tu familia? ¿Cómo está compuesta? Hasta si quieres contarme alguna anécdota chusca y sobre las fiestas en familia.

2. ¿Cuál era la actividad que no podía faltar en las reuniones de tu familia?
3. Actividades extra al trabajo que hicieran en familia o parte de la familia
Asistencia a un club o grupo de convivencia, clases de algo, iglesia ¿cuál era? ¿Te gustaba?
4. ¿Cuáles son desde tu experiencia, las características que describen mejor a tu familia?
5. ¿A qué se dedicaban?
6. ¿Cómo se distribuía la responsabilidad del gasto? ¿quiénes trabajaban?
7. la navidad... ¿Qué tradiciones y costumbres solían realizar en familia en esta época del año?
8. ¿Qué no te gustaba hacer con tu familia? ¿Había algo que no disfrutaras mucho?
9. Las vacaciones. ¿A dónde comúnmente iban en familia en la temporada de vacaciones?
10. Interesante, ¿descubriste algún hobby cuando eras niño/a? ¿Qué te gustaba hacer cuando eras niño/a?
11. La escuela. ¿Cómo describirías tu experiencia durante las etapas escolares de tu niñez? p.ej. primaria-secundaria.
12. Respecto a la preparatoria o bachillerato, ¿qué pudieras decirme que aprendiste durante ese lapso escolar?¿cómo era?
13. El recuerdo más bonito de la escuela. ¿Cuál crees que ha sido el recuerdo que guardas con mucho cariño durante la escolaridad?
14. El recuerdo más feo que me quieras compartir, ¿Por qué lo consideras un recuerdo malo?

PRESENTE

15. Muchas gracias por la respuesta. Ya no hablemos de cosas feas. Mejor cuéntame un poco de la actualidad. De tu vida cotidiana hoy. ¿Dónde resides actualmente?
16. ¿Con quién compartes tu casa?
17. ¿A qué te dedicas?
18. ¿Qué ha cambiado de las condiciones de tu niñez al día de hoy?
19. ¿A dónde te gusta ir los fines de semana? ¿Cuáles son tus hobbies?
20. ¿Cómo es tu familia actualmente?
21. ¿Tu familia y tú suelen practicar un deporte?
22. ¿A qué se dedican ahora?
23. ¿Si sigues viviendo con tus padres, de qué manera se divide el gasto en la casa?
24. ¿Las tradiciones y costumbres de navidad las practican actualmente en tu familia?

25. ¿Lo que no te gustaba hacer con tu familia cuando eras niño, continúa siendo algo que no disfrutas hacer? ¿Qué actividad es? ¿Actualmente a donde viajan en familia?
26. ¿Qué tipo de hobbies conservas de cuando eras niño@?
27. Comparado con tus experiencias escolares y la universidad, ¿Cómo describirías la etapa universitaria? ¿Por qué escogiste esa carrera?
28. Durante la universidad, ¿Cuál es el momento que recuerdas con mucho cariño?
29. La experiencia o recuerdo más difícil o malo en la universidad ¿Cuál es? ¿Por qué fue difícil o un mal recuerdo?

4. Competencias Profesionales

Saber tu origen y de dónde provienes es esencial para mí, por lo que ahora te pido que me cuentes sobre lo que sabes, es decir, alguna habilidad en idiomas, por ejemplo, lo que has estudiado, etc.

1. ¿Cuáles son tus criterios para entrar a aprender alguna actividad extra?
2. ¿Qué es lo que te ha gustado practicar desde que eras niño@?
3. ¿Cómo describirías las actividades o cursos que se adaptan mejor a tus habilidades?
4. ¿Por qué escogiste la licenciatura que estudiaste?
5. ¿Qué aprendiste en esa carrera y qué te puede servir para el trabajo?
6. Con base en tu experiencia, ¿estudiar (en este caso una licenciatura) garantiza o no un empleo?
7. Actualmente, ¿Qué actividades realizas para aumentar tus conocimientos y habilidades?
8. Aquellos conocimientos y habilidades, ¿de qué manera te ayudan a encontrar empleo?
9. ¿A qué tipo de trabajos aspiras comúnmente? ¿Qué criterios tomas en cuenta para solicitar una entrevista de trabajo?

5. Competencias Emocionales

Tus ideas hasta aquí me han sido de mucha ayuda y me gustaría que continuemos con otra parte de esta entrevista, la parte emocional. Quisiera que me cuentes tu opinión sobre las emociones y habilidades que has tenido y desarrollado durante tu crecimiento personal educacional, laboral y familiar.

✓ **Escuela.**

1. ¿Qué tan mala o buena fue tu reacción ante la experiencia que me contaste anteriormente?¿cómo lo has enfrentado?
2. ¿Cuál ha sido el mayor obstáculo con el que te encontraste en la licenciatura?
3. ¿Cómo lo resolviste?

✓ **Familia**

1. ¿Cómo reaccionaron tus familiares?/experiencia mala o buena en la escuela
2. ¿Quién y cómo te apoyaron?
3. ¿Cuál fue la solución que te dieron?
4. ¿Aquella solución y apoyo, cómo te han cambiado actualmente? Aspectos personales que han mejorado o no.

Ahora me gustaría que me cuentes sobre el ambiente laboral que has enfrentado, cómo es/era, aunque sabemos que hay muchos temas que no podemos contar por aquello de la privacidad de la información que pudieron proporcionarte, pero cuéntame lo que te sea posible, por ejemplo, ¿cuáles eran las actividades que realizas/realizabas? ¿Cómo era tu relación con tus supervisores/jefes y con los compañeros?¿cómo te sentías estando en ese trabajo?

✓ **Trabajo**

1. ¿De qué manera influyen tus emociones al momento de elegir un trabajo?
2. ¿Qué tan complicado o sencillo fue realizar tus actividades en el ámbito laboral?
3. Si has estado en un empleo bajo presión, ¿Cuál era tu actitud en él?
4. ¿Cuál fue la actitud de los contratistas que te entrevistaron en tus trabajos?¿Cómo te hicieron sentir?
5. ¿Las empresas donde trabajaste, cómo evaluaban aspectos emocionales al momento de contratar personal? /proceso de contratación del entrevistado

6. Trayectoria Laboral

Me gustaría hablar ahora de tu trayectoria laboral. Es muy importante para mi investigación que me des respuestas amplias, descriptivas, incluso anecdóticas. Que recuerdes los detalles que puedas y me los compartas. Empecemos, quisiera que recuerdes la experiencia de tu primer empleo. Cuéntame de esa experiencia, me gustaría saber un poco más sobre eso.

1. ¿De qué fue?
2. ¿Cómo te enteraste de él?
3. ¿Cuáles eran los requisitos de ingreso?
4. Descríbelo ampliamente y ¿qué aprendiste?
5. ¿Qué actividades desempeñabas?
6. ¿Cuánto tiempo duró?
7. ¿Qué aprendiste y cómo te sirvió para otros trabajos?
8. ¿Cómo era el sueldo y qué tipo de prestaciones te ofrecían?
9. ¿Cómo te sentías?
10. ¿Cómo describirías el entorno laboral respecto de la forma de ser de tus compañeros?
11. ¿Qué fue lo más difícil en este trabajo? ¿qué era lo que costaba hacer?
12. ¿Cómo terminó? Renuncia/término de contrato

Para el resto de los trabajos de mis entrevistados apliqué las preguntas anteriores, incluyendo el actual, a excepción de algunas preguntas que no fueron necesarias.

30. ¿De qué manera tu licenciatura te ayuda a encontrar un empleo de la misma? Campo laboral/bolsa de trabajo/empresas y/o instituciones asociadas.