



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 460-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: X Número: 2. Artículo no.:22 Período: 1ro de enero al 30 de abril del 2023

TÍTULO: Análisis de las competencias profesionales y las trayectorias formativas: acercamiento desde las expectativas de vida.

AUTORES:

1. Dr. Guillermo Isaac González-Rodríguez.
2. Dra. Edith Rivas-Sepúlveda.
3. Dra. Myrna Tovar-Vergara.

RESUMEN: El presente estudio analiza los principales elementos que se encuentran presentes en las trayectorias formativas y la generación de competencias profesionales de estudiantes en dos programas educativos. La metodología cualitativa y el método descriptivo analítico sirvieron de base en el diseño de un instrumento de entrevista aplicado mediante *focus group* a una muestra de estudiantes. Como resultados, se obtuvieron matrices guías que muestran los perfiles que crean los estudiantes durante sus trayectorias para la formación de sus itinerarios de vida en relación con el mercado laboral. Se concluye, que se deben formular estrategias que ayuden, tanto a la correcta formación, como a la creación de perfiles más centrados en las capacidades humanas y sociales.

PALABRAS CLAVES: trayectorias formativas, deseos, mercado laboral, expectativas, competencias profesionales.

TITLE: Analysis of professional skills and training trajectories: approach from life expectations.

AUTHORS:

1. PhD. Guillermo Isaac González-Rodríguez.
2. PhD. Edith Rivas-Sepúlveda.
3. PhD. Myrna Tovar-Vergara.

ABSTRACT: The present study analyzes the main elements that are present in the formative trajectories and the generation of professional competences of students in two educational programs. The qualitative methodology and the analytical descriptive method served as the basis for the design of an interview instrument applied through a focus group to a sample of students. As results, guide matrices were obtained that show the profiles that students create during their trajectories for the formation of their life itineraries in relation to the labor market. It is concluded that strategies should be formulated that help both the correct training and the creation of profiles more focused on human and social capacities.

KEY WORDS: training trajectories, desires, labor market, expectations, professional skills.

INTRODUCCIÓN.

La disyuntiva entre el mercado laboral, la educación y las políticas públicas es un tema que ha sido estudiando desde distintas posturas con el fin de comprender el delicado proceso entre la formación de trayectorias formativas y oportunidades de empleo.

Desde algunas de las panorámicas donde se abre el panorama para el análisis, se plantean posturas donde la inserción laboral, encuentra componentes diversos como lo pueden ser las competencias adquiridas (Castillo y Villalpando, 2019; Gutiérrez, 2018); de esta manera, los estudios cubren aspectos tales como la relación estudios-inserción (Navarro, 2014; Comisión Económica para América Latina y el Caribe[CEPAL], 2020), los aspectos que crean dificultades en los espacios de los mercados laborales (McGuinness, 2006; Salas, 2021), así como aquellos que crean discordancias

u efectos contrarios entre los estudios y la empleabilidad (McGuinness et al., 2028; Verhaest et al., 2017).

Los aspectos circundantes a este tipo de análisis insertan los componentes de las oportunidades que tengan las y los jóvenes universitarios para encontrar empleo (Salas, 2020). Por un lado, se encuentra el factor de la demanda laboral conformado por aquellos agentes económicos que forman parte del mercado donde se crean empleos bajo el entendido de proveer factores de intercambio (fuerza laboral [capital humano]- compensación económica) para generar un valor agregado (Abel & Deitz, 2015). Por el otro, se encuentran las incidencias que conforman el mercado laboral, sobre todo posterior a la etapa de la pandemia, que trajo consigo una manera de visualizar el empleo en su conjunción con la educación (CEPAL, 2020a).

Ante ello, los escenarios actuales para repensar a la educación y a las políticas públicas requieren de tomar en consideración las necesidades de un entorno cada vez más globalizado, bajo un aspecto de las tecnologías mediante los procesos de automatización, y una cada vez más urgente modificación a los esquemas y estructuras de la universidad arcaica (Pan et al., 2020). Los estudios a nivel global (Banerjee et al., 2019; Park, 2018; Salas, 2020) muestran cómo la tendencia hacia los empleos del futuro se establece como un ideal donde predomina el uso de recursos apegados a los ejes tecnológicos, sustentables y sociales (Weller, 2020). Bajo el entendido de la predominancia de aspectos como el coworking, el trabajo remoto y/o flexible, la disminución de las horas laborales, la deslocalización del trabajo, así como el auge de los outsourcing, las funciones del empleo cambian (Lauder & Mayhew, 2020).

Ahora bien, desde la perspectiva de las y los empleadores, el mercado laboral configura ciertas características que van desde: a) la especialización (sobre todo en lo concerniente a lo tecnológico); b) la adaptación, aprendizaje y formación continua; c) el desarrollo de habilidades digitales y transversales; y d) la movilidad laboral e idiomas (Dorn et al., 2017).

Lo anterior permite visualizar diferentes elementos surgidos de un proceso de cambio que hasta la fecha aún sigue reestructurándose y reconfigurando las principales facetas por las que tanto los sistemas educativos, los mercados laborales y las políticas públicas deben reformarse (Lauder. et al., 2018). En la siguiente figura puede apreciarse estos elementos que conforman la triada de los cambios a través de los últimos años:

Figura 1. Principales elementos entre los actores clave.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura anterior, se muestra cómo se generan cambios notables entre las relaciones de los actores centrales, pues las modificaciones en el medio ambiente social establecen una pauta entre las relaciones de oferta y demanda de empleo, educación y acceso.

En el caso de México, a partir de las reformas que indujeron a la llamada modernización educativa, los procesos de cambio provocaron que la relación entre la universidad y el Estado se complejizara y se crearan escenarios ríspidos para el desarrollo de sus funciones sustantivas (Autor, 2017). Ante esto, las modificaciones en las políticas públicas producen la diversificación y diferenciación institucional

mediante la apertura de nuevos subsistemas educativos, nuevos programas y planes, así como la conformación de un currículum distinto (Dias, 2010).

Lo anterior fue producto de los diversos fenómenos socio-económicos, culturales y medio ambientales que traía consigo la posmodernidad y la globalización, donde se comenzaban a gestar cambios en las distintas esferas sociales (Lindsay, 2013). La idea de estudiar para una mejor oportunidad de vida cambia, apegados los esquemas que marcan los mercados laborales, las nuevas profesiones, la especialización y las diversas necesidades de un entorno tecnológico-global (Stan et al., 2018). Ante ello, surge la duda respecto a lo que ahora se espera para las y los egresados(as) ante un escenario reconfigurado donde la influencia de las políticas públicas y los requerimientos por parte de empleadores(as) marca la pauta para establecer las posibilidades de ingresar a un empleo posterior al estudio.

El presente trabajo tiene como intención analizar los principales elementos que se encuentran presentes en las trayectorias formativas y la generación de competencias profesionales de estudiantes en dos programas educativos en relación con las necesidades del mercado laboral, partiendo de la perspectiva del individualismo metodológico enfocada específicamente en la teoría de los Deseos, Creencias y Oportunidades desde una perspectiva de las trayectorias formativas de estudiantes para la creación de expectativas, la toma de decisiones, las acciones desarrolladas y el seguimiento de su formación profesional.

Para lo anterior, se utiliza un estudio de caso específico de dos programas educativos (Gestión empresarial y Gastronomía del Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Henríquez [ITMM]) que tienen un plan curricular similar en lo referente a sus materias base y perfiles de egreso, para seleccionar un grupo de 97 estudiantes de los últimos semestres de la carrera. Se utiliza el individualismo metodológico con el fin de presentar resultados variados de esta primera parte del

estudio, donde se busca concretizar el análisis, que en conjunto con un método descriptivo analítico, sirvieron de base para la obtención de resultados.

Se diseñó un instrumento de entrevista aplicada mediante *focus group* durante los meses de agosto y octubre del 2022 a 8 grupos de estudiantes mediante una muestra a conveniencia. Con los datos obtenidos, se plantean matrices guías donde se resaltan las principales oportunidades, deseos, expectativas, creencias y demás elementos que pueden influir en las trayectorias formativas. Para efectos del trabajo, se presenta en primer lugar la descripción del contexto actual en cuanto a egreso y mercado laboral, para posteriormente exponer el análisis de los resultados obtenidos del trabajo de campo.

Los escenarios del mercado laboral: una exploración del contexto actual y sus implicaciones.

Actualmente, la realidad vivida en el espacio del mercado laboral pospandemia es compleja, ya que encontrar el empleo adecuado después del egreso de la universidad resulta complicado, produciendo que un número considerable de jóvenes busquen o encuentren trabajos en puestos no acordes a su formación (Jiménez y Fritz, 2022). Otros elementos que enfrentan las y los jóvenes al egresar y buscar la inserción laboral, es la especialización de los puestos, y empleos sin seguridad social (Organización para la Cooperación y del Desarrollo Económico, 2022). Lo anterior es motivo de análisis, ya que hace un contraste respecto a las expectativas del estudiantado durante su trayectoria formativa, así como del mundo de las y los empleadores(as) al momento de establecer sus perfiles ideales para sus puestos (Grijera y Nava, 2021).

Las expectativas generadas al momento de elegir una carrera, llevan inmersas una fuerte carga de creencias y oportunidades buscadas, que se dividen en las expectativas de inicio, las intermedias y las finales, donde se conjugan todos los factores para describir la trayectoria formativa del estudiantado (Pérez y Gómez, 2021). Es en el ideal o imaginario de estudiante, donde los deseos de estudiar buscan alcanzar oportunidades mejores a las que tuvieron los padres, en aspectos como el empleo, la

remuneración, la calidad de vida y el crecimiento (Rossen et al., 2019; González, 2016); por tanto, la elección de carrera muchas de las veces tienen una fuerte carga del capital social y cultural de las personas, por lo que la aspiración a conseguir una mejor oportunidad de vida fundamenta la decisión tomada (Grodsky y Riegle, 2010).

Estas expectativas referentes a la elección de carrera se modifican por diversos factores externos, que a la vez, funcionan como ámbitos disruptivos entre la trayectoria formativa en los tres momentos antes mencionados, y la inserción laboral al egreso (Hegna, 2014). Entre ellos, destacan los cambios y modificaciones en los mercados globales en cuanto a la oferta y demanda de empleos basados en las aspiraciones y necesidades de los entornos sociopolíticos del mundo, sobre todo con las modificaciones de los escenarios pospandemia (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Según los informes de la OCDE (2022), los efectos de la pandemia en el desempleo han tenido un decremento gradualmente desde su máximo de 8.8% en abril del 2020 a un nivel de 4.9% en julio del 2022, ligeramente por debajo del valor de 5.3% registrado en diciembre del 2019; sin embargo, la recuperación del mercado laboral ha sido desigual entre países y sectores, y a un más por el conflicto que vive actualmente los países de Rusia contra Ucrania.

Ante ello, el contexto laboral en México se recupera de forma gradual pero lento derivado de la pandemia y con perspectivas de crecimiento económico a mediano plazo ralentizadas en su crecimiento. Ello es producto de que la inversión en las dos últimas décadas ha sido bajo produciendo marcados efectos en la pobreza, la desigualdad prevaleciente en diversas regiones, la informalidad y la exclusión de sectores vulnerables (OCDE, 2022).

Un indicador claro de este fenómeno es la tasa de desempleo, que para junio del 2020 alcanzó el 5.5% y que para julio del 2022 volvió a un nivel 3.3% similar al de diciembre del 2019, 3.2% (OCDE, 2022). Ello plasma que México debe recuperarse de la inactividad del empleo, que se mantiene por encima de los niveles anteriores a la pandemia y que se acentúa en el grupo de adultos mayores de 65

a 74 años con 4% más que para el cuarto trimestre del 2021 en relación con el cuarto trimestre del 2019; y los adultos y jóvenes que trabajaban en la economía informal disminuyó drásticamente, la tasa de informalidad de México volvió a 56% en marzo del 2022, debido a la reapertura de la economía, solo 2 puntos porcentuales por debajo del promedio anterior a la crisis (OCDE, 2022).

Un factor clave en este escenario es que los jóvenes siguen rezagados con respecto a los adultos mayores, ya que las cifras para el primer trimestre del 2022 indican, que en promedio, la tasa de empleo de los jóvenes de entre 15 a 24 años está por debajo de los niveles anteriores a la crisis en la mayoría de los países de la OCDE, y por el contrario, existe un aumento durante el mismo período de entre 1 y 3 puntos porcentuales, respectivamente, para los adultos de 25 a 54 años y de 55 a 64 años (OCDE, 2022).

A inicios del año 2022, en México el grupo de jóvenes del rango de edad de 15 a 24 años vio deteriorar ligeramente sus perspectivas de empleo en comparación con sus niveles previos a la crisis, derivado de una recuperación lenta en los niveles de empleo para las personas jóvenes. Esto se asocia con un aumento de la inactividad que incrementó en 0.4%, sobre todo para aquellos que recién terminan sus estudios universitarios (OCDE, 2022).

Expectativas estudiantiles sobre las trayectorias formativas: un acercamiento a una realidad confusa.

Con el fin de acercar un poco el panorama respecto a la manera en que las y los jóvenes estudiantes fundamentan sus Deseos, Creencias y generan Oportunidades (DBO por sus siglas en inglés) durante sus trayectorias formativas, se tomaron en cuenta para el presente estudio cuatro categorías: 1) deseos y aspiraciones por la carrera; 2) expectativas de carrera; 3) motivaciones y desilusiones; y 4) competencias alcanzadas. Con ellas como base, se configuró un instrumento de entrevista que se aplicó a una muestra de 97 estudiantes de las licenciaturas en Gastronomía y Gestión Empresarial del TecMM unidad académica Zapopan.

Las preguntas base del instrumento surgieron de la postura del DBO (Hedström, 2005) aplicadas desde una postura del individualismo metodológico mediante la cual se estructuró el trabajo de campo dividido en 8 *focus groups* realizados durante los meses de agosto y octubre del 2022, las cuales se presentan como una F para el grupo focal y un número consecutivo.

Es importante mencionar, como elemento guía, que el ITMM inicio funciones en el año 2016 bajo un proyecto que unificaba a los 13 tecnológicos del estado de Jalisco en una entidad integrada por campus, con una dirección general, y bajo el sistema de gobierno de una junta encargada de la toma de decisiones (Autor, 2018). Bajo este nuevo modelo académico y de gestión, se ofertan actualmente 19 programas educativos y 2 posgrados, centrados principalmente en las necesidades de las 12 regiones que conforman el estado de Jalisco. Cada uno de los estos programas educativos con sus respectivos planes y estructuras curriculares, cumplen con las bases de un modelo educativo por competencias profesionales denominado y creado en el año 2012.

El supuesto lógico, el cual tiene como encomienda a los tecnológicos en México, es el de prestar educación de calidad que responda de las demandas de empleo de las regiones, de formar profesionales éticos, con valores y con competencias para laborar en cualquiera de los ámbitos de su elección (TecNM, 2022). Bajo estos preceptos, los procesos de gestión y vinculación al interior de las unidades académicas deben de funcionar en el entendido de crear puentes entre el mercado laboral para identificar las principales competencias que se piden a las y los egresados(as) en el momento de tratar de insertarse en el mundo de las empresas. Otro de los elementos esenciales es que el alumnado trate de generar sus propias opciones de empleo mediante el desarrollo de modelos de negocio, productos innovadores o desarrollo tecnológico, que les permita sobresalir en su profesión.

El formar profesionales con bases éticas, con capacidades para atender los problemas y necesidades del contexto social y laboral, caracteriza la elección de este tipo de institución. Es por ello, que dentro de un universo de más de 12,000 estudiantes que actualmente son activos en alguno de los 13 campus

del TecMM en Jalisco, se requiere comenzar a configurar el perfil de ingreso, egreso y la conformación de las trayectorias formativas del estudiantado.

En el contexto de la ZMG, la unidad académica Zapopan oferta actualmente 6 ingenierías, una licenciatura y una maestría dentro de sus programas educativos, y desde el año 1999, se ha mantenido como una opción más en la formación de profesionales. Entre las carreras que se ofertan existen dos de reciente creación (2014) que nacieron con la encomienda de responder a la demanda de servicios que existía en esos momentos en la zona de influencia del TecMM unidad Zapopan: la ingeniería en Gestión Empresarial (IGE) y la Licenciatura en Gastronomía (LGM). Ambas carreras iniciaron con muchas expectativas, alta demanda estudiantil, así como la encomienda de responder a las necesidades de un mercado laboral, teniendo un crecimiento del ingreso entre el 23 y el 36% para la LGM en los primeros 3 años y de entre el 21 y el 27% para la IGE en las mismas fechas.

Este auge no se mantuvo en pie y a partir del año 2018 al 2022, los índices se han subido en un margen del 38% de deserción (en promedio por semestre), el ingreso ha mantenido una tasa del 14% respecto a los años anteriores, mientras que el egreso se ha postergado en un 45% de los casos promedio. Estos números se conjugan con las acciones institucionales para establecer las trayectorias formativas de las y los estudiantes en este par de carreras de corte empresarial. En este sentido, existe una intención que crea una relación entre la universidad elegida (carrera), las expectativas de empleo (futuro deseado), y las creencias cimentadas por la demanda laboral respecto a lo que la institución ofrece (competencias a desarrollar) y lo que el estudiantado crea (competencias alcanzadas).

Con base en esta visión sobre lo que se espera alcanzar, lo que se ofrece como recompensa y lo que podría significar la elección de estudio con el futuro de un empleo, las competencias profesionales entran en función, ya que se supone son aquellas que acompañarán y reforzarán la trayectoria e itinerario formativo (Leyton, 2015). En este caso, surge la pregunta respecto a las expectativas, deseos, preferencias, creencias y transformaciones que hasta el momento han tenido las y los

estudiantes, y surgen diversas panorámicas para el análisis de estos procesos que convergen en el futuro del egresado y la expectativa del mercado laboral.

Acercamiento a un caso de estudio de trayectorias formativas, competencias y mercado laboral.

Para realizar un primer acercamiento al presente estudio, la información obtenida de los *focus group* aplicados a las y los informantes durante los meses de agosto a octubre del 2022, conjuga el siguiente análisis de un estudio realizado en el TecMM unidad académica Zapopan denominado: Análisis de las oportunidades del mercado laboral para egresados y egresadas desde las trayectorias formativas. En esta primera fase, el análisis de las entrevistas realizadas en los grupos focales tuvo un tratamiento en el software para análisis cualitativos Atlas Ti, donde se obtuvieron 187 citas textuales, 11 códigos derivados de las categorías, 68 memos y 4 familias de códigos. Se presenta a continuación los resultados obtenidos y el análisis de éstos mediante el entrelace de los factores seleccionados en las categorías.

Tabla 1. Cruce de categorías con respuestas obtenidas en los focus group.

Categorías	Porcentajes de respuestas	Respuestas más relevantes (citas)	Sub-categorías
Deseos y aspiraciones por la carrera	El 47% eligió por vocación, el 45% tiene la expectativa de cumplirse en un profesionista.	66 citas referentes a esta categoría - Mejora de empleo - Mejora de percepción salarial - Subir en estrato social	- Capital cultural - Capital social - Capital Económico
Expectativas por la carrera	El 32% establece que su carrera ha cumplido con sus expectativas que tenían al inicio, mientras que el 15.5% dice que no es nada de lo que esperaban y no volverían a elegir la misma carrera.	38 citas referentes a esta categoría - Mayor salario - Puestos directivos - Negocio propio - Viajes y aprendizaje	- Expectativas de empleo - Expectativas de vida
Motivaciones y desilusiones	El 73.3% indican que están muy contentos con su carrera y que esperan una mejora en un futuro.	42 citas referentes a esta categoría - Amor por lo que hacen. - Aprendizaje que pueden aplicar. - Brechas entre el mercado laboral y los programas educativos.	- Falacia laboral - Oportunidades logradas

Competencias alcanzadas	Las competencias que necesitan reforzar son referentes al segundo idioma, investigación, liderazgo, gestión y comunicación.	41 citas referentes a esta categoría	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades de comunicación y liderazgo - Proceso administrativo - Desarrollo de habilidades blandas - Habilidad para el emprendimiento
-------------------------	---	--------------------------------------	--

Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos.

Desde la primera mirada, se observa como los deseos y expectativas están presentes en la mayoría de los casos, aunque es importante recalcar, que estas mismas cambian, ya que a lo largo de la trayectoria formativa, se agregan detalles que entremezclan las oportunidades que surgen con las acciones que toman los individuos (Elster, 2007). Desde esta perspectiva, el individuo (agente), toma decisiones basadas en sus deseos y expectativas (creencias) respecto a lo que es mejor para él (ella), y conforme avanza en su trayectoria, las decisiones tomadas se derivan, o pueden derivarse, en circunstancias que cambian las posibilidades que podría haberse formado (Hedström, 2006).

“Mi expectativa del inicio al día de hoy ha cambiado muchísimo, siento que he aprendido muchas cosas, pero también como que me hace falta algo más... bueno, si me pongo a pensar si soy diferente del que era antes, ya busco otras cosas en la vida, ahora quiero mi negocio y viajar, ganar dinero y apoyar a mi familia” (F5, agosto de 2022).

Antes de la elección de la carrera, existen creencias que se basan en el imaginario de los estudios superiores como base en la búsqueda de la barrera generada por el capital cultural y social (Bourdieu, 2012). Con base en estas interrelaciones, la acción del agente (individuo) toma forma y se comienzan a crear las primeras expectativas respecto a su futuro. Algunos estudios muestran como la elección de la carrera tiene una condicionante en la visión que tienen los individuos sobre su persona en comparación con otros (Enciso, 2013; Manzo, 2013); otros ofrecen una panorámica que permite

construir las trayectorias e itinerarios formativos del estudiantado en el contexto de sus decisiones (Elías et al., 2020; Planas, 2013).

Ante las múltiples posibilidades que surgen derivadas de los cambios en el ambiente interno (institucional, planes, programas) y externo (políticas públicas, reconfiguraciones de los mercados laborales, reestructuración económico-social), los agentes observan su entorno tratando de encontrar oportunidades en sus acciones, a través de causas para tomar la decisión (Elster, 2006). Según los resultados, existen coincidencias en las respuestas entre ambos programas, referenciado a las expectativas iniciales de la carrera, creando una perspectiva de Causas Remotas (CR), con Causas Próximas (CP) como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 2. Expectativas de carrera al inicio y al final.

Número de focus group	Licenciatura en Gastronomía	Ingeniería en Gestión Empresarial	Categorías derivadas	Trabajo durante los estudios
Focus group 1 y 6	CR. Gusto por la cocina (5) CP. Necesidad de un empleo bien remunerado (7)	CR. Gusto por los negocios (9). CP. Deseo de emprender un negocio	- Expectativa de vida - Expectativa de empleo	78% de los estudiantes 23% en algo referente a su carrera 3% solo estudia y no trabaja
Focus group 2 y 4	CR. Negocio propio (8) CP. Viajar para conocer el mundo (7)	CR. Generar un negocio propio (8) CP. Conseguir el título (9)	- Expectativas de vida - Falacia laboral	82% trabaja 45% en algo referente a su carrera 7% solo estudia y no trabaja
Focus group 3 y 5	CR. Influencia de familiar para el estudio (6) CP. Mejora en la calidad de vida (7)	CR. Generar un negocio propio (6) CP. Emprender un negocio	- Expectativas de vida y laborales - Habilidad para el emprendimiento	71% trabaja 65% en algo referente a su carrera 14% solo estudia y no trabaja
Focus group 4 y 8	CR. Gusto por la cocina (7) CP. Mejorar la calidad de vida	CR. Lograr trabajo exitoso (7) CP. Emprender un negocio (7)	- Expectativa de vida y laboral - Habilidad para el emprendimiento	83% trabaja 68% en algo referente a su carrera 21% solo estudia y no trabaja

Nota: Los focus group 1, 2, 3 y 4 corresponden a la LGM, mientras que los del 5, 6, 7 y 8 a la IGE.

Elaboración propia basada en datos obtenidos.

En la tabla anterior puede detectarse cómo las causas próximas (CP), concebidas como las acciones que concibe un actor a través de sus deseos, creencias y oportunidades, son aquellas que se dan a lo largo de la carrera, y que cambian o modifican a partir de la influencia de diferentes factores en las acciones de los individuos. Por su parte, las causas remotas (CR) ayudan a establecer el conjunto de acciones tomadas para lograr el objetivo esperado, deseado, bajo una creencia o que se da en una cierta oportunidad, dando como resultados una posible explicación de las acciones tomadas por un colectivo de agentes sociales (García y Bartolucci, 2007; Hedström, 2006).

Para efectos del estudio, en ambos programas educativos, se notan diferencias respecto a las CR y las CP, ya que en los *focus group* se obtuvieron respuestas un tanto similares en lo referente a la categoría de deseos y aspiraciones de la carrera, ya que en ambas, es notable un gusto por el elemento central (cocina y/o negocios) y que se complementa con una expectativa que se tenía a futuro respecto a su vida y futuro.

Las respuestas en los grupos 1 y 6 coincidieron en el gusto, los 2 y 4 en las expectativas de vida con los estudios, y en un punto importante que es la *falacia laboral*. Se concibe para esta ocasión la falacia laboral a la relación existente entre las expectativas del programa estudiado, lo que oferta el programa estudiado (currículum, enseñanza-aprendizaje, modelo educativo) y lo que se demanda en el mercado laboral por parte de las y los empleadores. En esta relación, se nota una disparidad entre lo que se espera de un empleo futuro, y el empleo que se tiene antes y durante los estudios, con lo que se pide al momento de egresar por parte de las y los futuros empleadores.

La relación entre la motivación por el estudio, la combinación con el trabajo durante el estudio, y las desilusiones que se tienen en la trayectoria formativa, es otro de los ejes central en el acercamiento a los procesos de inserción laboral, ya que la motivación por seguir en el estudio se relaciona directamente con la intención futura que se tenga.

La necesidad de tomar acciones mediadoras entre las expectativas y las realidades de los estudios y el empleo, asume en los estudiantes la perspectiva de modificar su plan de vida hacia uno emprendedor, generando su propia empresa.

“A mí lo que más me motiva es terminar y poder poner mi negocio...antes no lo tenía como que muy claro, pero ahora sí ya voy armando el plan de lo que quiero hacer, y la verdad me ha servido mucho el estudiar y trabajar al mismo tiempo, pues eso me daba la oportunidad de practicar lo que veía en clase y saber qué no quería o debía hacer en mi negocio” (F4 septiembre 2022).

El impulso por concluir los estudios es constante en ambos programas, con diferentes motivaciones, expectativas y deseos que llevan a los individuos a la toma de decisiones desde una perspectiva individual y según sus conveniencias.

“Yo seguí la carrera porque si me título, me va a ir mejor en el trabajo, ya tengo asegurado un aumento, así que mejor le eché ganas para terminar” (F6 octubre 2022)”. Esto como un imaginario que crea la escuela, en el sentido a que el mercado laboral abre una mejoría en el capital económico y social.

El ideal que enmarca el supuesto de la universidad como un generador de ventajas profesionales en referidas ocasiones no corresponde o hay disparidades entre lo que se adquirió en torno a competencias y lo que se exigen las empresas (García, 2015). Esto es debido a la ausencia de relaciones entre los programas educativos y las expectativas de un mercado laboral y social creado desde las políticas públicas, lo que hace que las competencias generadas en los espacios de interacción no compaginen (Tapia, 2022).

Figura 2. Relación entre competencias profesionales, perfiles empresariales y políticas.



Fuente: Elaboración propia.

Como se especifica en la figura anterior, la relación entre los principales elementos que pide el mercado laboral con lo que obtienen las y los estudiantes durante sus estudios, muchas de las veces no alcanzan a concretizarse, sobre todo cuando la visión institucional no va acorde con las políticas públicas. En este sentido, las aspiraciones a un mejor empleo, a la inserción laboral al egreso, o las expectativas de subir en el escalafón social gracias al estudio, se convierten en un obstáculo al momento de egresar para una parte considerable de las y los egresados (Hedström, 2006) (89% de los participantes en el estudio lo especificaron).

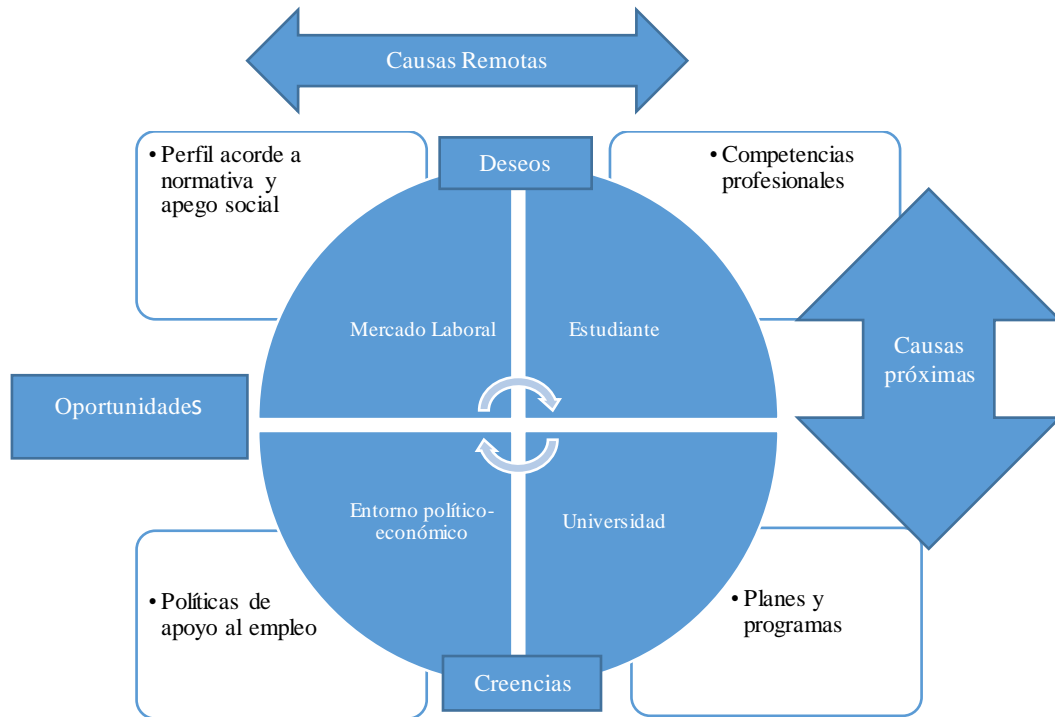
“Yo que trabajé durante toda la carrera, esperaba una mejoría al momento de ya egresar, pero lo malo fue que mi trabajo no tenía una relación directa con mis estudios, y ahora que me piden experiencia, pues no la tengo en mi carrera...” (F8 octubre 2022).

“A veces como que no creo que en la escuela tengan como una guía o algo que diga lo que nos van a pedir a nosotros cuando egresemos, y no porque los profes no sepan, es que a veces allá (empresas) te piden cosas que aquí no te dicen bien cómo hacerle para obtenerlas” (F7 octubre 2022).

Ante un escenario, donde las y los estudiantes deben de establecer de manera clara sus acciones a seguir durante su trayectoria formativa, los deseos, creencias y oportunidades se modifican a raíz de los cambios en su entorno. En ellos está inmersa la concepción y autoreconocimiento de las debilidades, fortalezas y amenazas que puedan tener los estudiantes al momento del egreso (Grigera

y Nava, 2021; Planas, 2013). Como una manera de propuesta, se puede desarrollar un modelo que conceptualice los principios básicos del estudio de trayectorias formativas para el egreso basado en los siguientes principios:

Figura 3. Propuesta para el análisis de las trayectorias formativas.



Fuente: Elaboración propia.

La base del modelo está representada por el seguimiento, acercamiento e integración de los ejes desde donde se puede analizar el fenómeno de las trayectorias formativas en conjunto con las competencias profesionales. Con base en ello, se integran las acciones de los individuos a través de las relaciones directas con las causas, sean remotas o próximas, en referencia con las modificaciones dentro de los deseos, las creencias y la generación de oportunidades. Lo anterior se observa como una interrelación que sucede en un entorno específico, establecido bajo un medio ambiente propio al entorno social, y donde la convivencia de actores produce diversos fenómenos que modifican sus aspiraciones.

CONCLUSIONES.

Como se pudo observar en este primer acercamiento a los casos de estudio, las expectativas de las y los estudiantes durante su formación, dan cabida a sus decisiones en los diferentes espacios donde se desenvuelven (familia, escuela, empleo, sociedad) y con ello generan, aprovechan o desechan oportunidades respecto a su futuro. Se puede con ello concluir, que existen relaciones directas para el presente caso entre la elección de la carrera (base de un deseo que se puede transformar en una oportunidad), la aspiración con, y en la carrera (creencias de una mejora en la calidad de vida, el capital social, cultural y económico) y la inserción laboral (oportunidad creada a partir de la creencia en un cambio del capital social). Dichas relaciones se perciben como parte integral entre las funciones de los programas educativos para la generación de competencias profesionales, con la configuración de un mercado laboral cada vez más multidiverso, donde confluyen diferentes agentes en la creación de posibles puestos a ocupar por las y los egresados(as).

Es por ello, que los determinantes en el análisis de las trayectorias formativas del estudiantado llevan una gran pauta hacia el entendimiento de las relaciones sociales, educativas y culturales en las universidades. Al observar el fenómeno en una institución con programas educativos diversos, nos lleva a tratar de entrelazar variables y categorías con las cuales explicar el fenómeno del egreso, los cambios en el mercado laboral, así como los elementos insertos en las políticas públicas y las respuestas de las universidades.

Como un primer acercamiento, se intuye que dentro de los programas educativos que sirvieron para el análisis existen similitudes respecto a los deseos y creencias de las y los estudiantes. En ambos casos, existen oportunidades visionadas para el momento del egreso que han cambiado a lo largo de la trayectoria formativa. Los aspectos que cambian son los de las causas, ya que el capital cultural y social del alumnado será un elemento clave que se analizará en posteriores trabajos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Abel, J. & Deitz, R. (2015). Agglomeration and job matching among college graduates, *Regional Science and Urban Economics*, 51, 14–24.
2. Banerjee, R. Verma, A. & Zhang, T. (2019). Brain gain or brain waste? Horizontal, vertical, and full job-education mismatch and wage progression among skilled immigrant men in Canada, *International Migration Review*, 53(3), 646–670.
3. Bourdieu, P. (2012). *La distinción: Criterio y bases sociales del gusto*. Madrid: Taurus.
4. Castillo, J. y Villalpando, P. (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia. *International Journal of Good Conscience*, 14(1), 30-51.
5. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020a). *Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. Santiago, CEPAL.
6. Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Internacional del Trabajo) (2020). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*, Boletín CEPAL/OITN°22, Santiago: CEPAL/OIT.
7. Dias, M. (2010). ¿Quién creó este monstruo? Educación y globalización: sus relaciones con la sociedad. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 1(2), 3–19.
<https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2010.2.1>
8. Dorn, D. Katz, L. Patterson, C. & Van Reenen, J. (2017). *The fall of the labor share and the rise of superstar firms*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
9. Elías, M., Merino, R., y Sánchez, A. (2020). Aspiraciones ocupacionales y expectativas y elecciones educativas de los jóvenes en un contexto de crisis. *Revista Española de Sociología*, 29(3, supl. 2), 27-46.

10. Elster, J. (2007). *Explaining Social Behavior. More nuts and bolts for the social sciences.* Cambridge. Cambridge University Press.
11. Enciso, M. (2013). El origen social de los graduados y la equidad en el acceso a la universidad, *Revista de la Educación Superior*, 167, 11-29.
12. García, G., y Bartolucci, J. (2007). Aspiraciones educativas y logro académico. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 12(35)1267-1288.
13. García, J. (2015). El efecto Pigmalión y su efecto transformador a través de las expectativas. *Textos y contextos*, 40-43.
14. González-Rodríguez, G. (2017). La senda del perdedor; las políticas de cambio en la educación superior de México. *Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa*, 8(14), 1-21.
15. González, Á. (2016). Cultura institucional de promoción de estudios universitarios y proceso de elección de estudios, *Estudios Pedagógicos*, 42(3), 171-189.
16. Grigera, J. y Nava, A. (2021). El futuro del trabajo en América Latina: crisis, cambio tecnológico y control, *El Trimestre Económico*, 88(4), 1011-1042.
17. Grodsky, E. y Riegle, C. (2010). Those who choose and those who don't: Social background and college orientation. *The annals of the American Academy of Political and Social Science*, 627(1), 14-35.
18. Gutiérrez, R. (2018). Orientación educativa, mercado laboral y globalización: perspectivas de empleo de los programas educativos que ofrece la Universidad Autónoma del Estado de México a los jóvenes universitarios. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 688-711.

19. Hegna, K. (2014). Changing educational aspirations in the choice of and transition to post-compulsory schooling-a three-wave longitudinal study of Oslo youth. *Journal of Youth Studies*, 17(5), 592-613.
20. Hedström, P. (2006). *Dissecting the Social: On the Principles of Analytical Sociology*. Cambridge University Press.
21. Jiménez, M. y Fritz, H. (2022). La experiencia laboral de los programas de TSU frente a la pandemia de COVID 19, *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 52(2), 183-202.
22. Lauder, H. Brown, P. & Cheung, Y. (2018). Fractures in the education–Economy relationship: The end of the skill bias technological change research programme? *Oxford Review of Economic Policy*, 34(3), 495–515.
23. Lauder, H. & Mayhew, K. (2020). Higher education and the labour market: an introduction, *Oxford Review of Education*, 46(1), 1-9.
24. Leyton, D. (2015). *La transición de la escuela a la educación superior en estudiantes provenientes de contextos vulnerados*. Santiago de Chile: Universidad Alberto Hurtado
25. Lindsay, T. (2013). The Likelihood of Higher-Education Reform, *Society*, 236–244. <https://doi.org/10.1007/s12115-013-9649-x>
26. Manzo, G. (2013). Educational choices and social interactions: a formal model and a computational test, *Comparative Social Research*, 30, 47-100.
27. McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of Economy Survivor*. 20(3), 387–418.
28. McGuinness, S. Pouliakas, K. & Redmond, P. (2018). Skills mismatch: Concepts, measurement and policy approaches. *Journal of Economic Survivor*, 32(4), 985–1015.
29. Navarro, J. (2014). *La inserción laboral de los egresados universitarios: perspectivas teóricas y tendencias internacionales en la investigación*, ANUIES.

30. Organización Internacional del Trabajo (2022). Perspectivas sociales y del empleo en el Mundo. Tendencias 2022. OIT.
31. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2022). Perspectivas del empleo de la OCDE para 2022. En OCDE, & OCDE (Ed.), Reconstruir mercados laborales más inclusivos (págs. 1-3). Paris: OCDE Publishing. <https://doi.org/10.1787/1bb305a6-es>
32. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2022). Perspectivas sobre las principales políticas. En OCDE (Ed.), Estudios Económicos de la OCDE: México 2022 (págs. 16-79). Paris: OCDE Publishing. <https://doi.org/10.1787/8b913f19-es>
33. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2019), Higher Education in Mexico: Labour Market Relevance and Outcomes, Higher Education, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264309432-en>
34. Pan, Q. Zhonghua, J. & Xuejun, L. (2020). Measuring the effects of job competition and matching on employment accessibility. *Transportation Research and Environment*, 87, 102-135.
35. Park, K. (2018). Vertical and horizontal mismatches and career mobility: Evidence from female college graduates, *Asian-Pacific Economic Literature*, 32(2), 109–125
36. Planas, J. (2013). Los itinerarios laborales de is universitarios y la calidad de su inserción profesional, *Revista de la Educación Superior*, 165, 31-62.
37. Rossen, A. Boll, C. & Wolf, A. (2019). Patterns of overeducation in Europe: The role of field of study, *Journal of Labor Policy*, 9(3), 1–48.
38. Salas, M. (2020). The technical efficiency performance of the higher education systems based on data envelopment analysis with an illustration for the Spanish case. *Educational Research for Policy and Practices*, 19(2), 159–180.
39. Salas, M. (2021). Mapping the (mis)match of university degrees in the graduate labor market. *Journal of Labor Market*, 55(14), 1-23.

40. Stan, L. Koniotaki, A. & Religa, J. (2018). ComProCom: a revised model of occupational competence. Emerald Publishing, 40(4), 290-302.
41. Tapia, I. (2022). Las expectativas laborales en estudiantes de la educación profesional técnica, Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, 52(2), 93-120
42. Tecnológico Nacional de México (2022). Portal principal. Obtenido de: <https://www.tecnm.mx/>
43. Verhaest, D. Sellami, S. y Van der Velden, R. (2017). Differences in horizontal and vertical mismatches across countries and fields of study. International Labor Review, 156(1), 1–23.
44. Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. CEPAL.

DATOS DE AUTORES.

1. **Guillermo Isaac González Rodríguez:** Doctor en Gestión de la Educación Superior, Docente investigador Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Henríquez, México. Correo electrónico: guillermo.gonzalez@zapopan.tecmm.edu.mx
2. **Edith Rivas Sepúlveda:** Doctora en Gestión de la Educación Superior, Docente Investigadora Universidad de Guadalajara, México. Correo electrónico: edith.rivas7@gmail.com
3. **Myrna Tovar Vergara:** Doctora en Educación, Docente investigadora del Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Henríquez. México. Correo electrónico: myrna.tovar@zapopan.tecmm.edu.mx

RECIBIDO: 25 de octubre del 2022.

APROBADO: 7 de diciembre del 2022.