



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA
Facultad de Trabajo Social, Sociología,
Psicología y Psicoterapia
Doctorado en Ciencias Sociales

**“Trayectorias laborales y movilidad profesional de licenciadas en
educación preescolar”**

Tesis que para obtener el grado de
Doctor en Ciencias Sociales

Presenta:

José Manuel Minor Franco

Directora de Tesis

Doctora Edith Salazar de Gante

Co-directora

Doctora María del Rosario Taxis Zúñiga

Tlaxcala, de X., Tlaxcala

Primavera del 2019

AGRADECIMIENTOS

*Agradecerle únicamente a la Doctora Edith Salazar de Gante:
Por asesorar de manera puntual y detallada la presente
investigación doctoral en el campo de las trayectorias.*

DEDICATORIAS

*A mi esposa Yolanda Flores Trejo:
Compañera, enfermera, maestra y
docente a nivel universitario, por compartir
este noveno logro estudiantil que me otorga
la Universidad Autónoma de Tlaxcala.*

*A todos los compañeros de ésta primera generación
del Doctorado en Ciencias Sociales:
Carolina Angélica, Fortino, Rosalba,
Francisco Mauricio, José Armando,
Patricia, Rosalba Ortiz y Mayra.*

*A la Ingeniera Ericka:
Por su interés, paciencia, atención y
amistad, durante todo el doctorado.*

*A la Dra. Rosario Taxis Zúñiga:
Co-directora de éste trabajo, por sus
acertadas observaciones al mismo.*

*A los Doctores Alfaro, Mecalco y Guerrero:
Por sus observaciones que mejoraron
la presentación de ésta tesis doctoral.*

*A mis tres hijas:
Yolanda, Addmí y Abril.*

ÍNDICE

Resumen.....	1
Introducción.....	3
 CAPÍTULO I. FORMACIÓN DE LAS LICENCIADAS EN EDUCACIÓN PREESCOLAR, EL OBJETO DE ESTUDIO Y LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1.- FORMACIÓN DISCIPLINARIA Y SECTOR EDUCATIVO	
1.1.1. La educación como un sector básico en la formación de los individuos.....	7
1.1.2. El Sistema Educativo Nacional características y perspectivas.....	9
1.1.3. La educación preescolar base de la pirámide educativa.....	14
 1.2. LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN	
1.2.1. La formación de licenciados en educación.....	16
1.2.2. La carrera de licenciado en educación preescolar.....	17
1.2.3. La prospectiva de las Escuelas Normales en México.....	20
 1.3. EL CONTEXTO DE LA ESCUELA NORMAL PREESCOLAR	
1.3.1. El Contexto Estatal.....	25
1.3.2. La Escuela Normal Preescolar “Profra. Francisca Madera Martínez”... ..	25
 1.4. EL OBJETO DE ESTUDIO Y LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	
1.4.1. El objeto de estudio.....	22
1.4.2. Objetivos de la investigación.....	23
 CAPÍTULO II. LOS EGREDADOS EN EL MERCADO DE TRABAJO Y LA RELACIÓN EDUCACIÓN/EMPLEO.....	
2.1.1. La sociología de las profesiones.....	26
2.1.2. La relación educación normal/mercado de trabajo.....	29
2.1.3. La profesión docente ante las demás profesiones.....	31
2.1.4. La profesión docente como una profesión de estado.....	32

2.1.5. Condiciones contractuales de los docentes de educación preescolar como una profesión de estado en México.....	34
2.1.6. Dimensión: requisitos para conseguir cada uno de los empleos que ha tenido a lo largo de su vida laboral.....	35

CAPÍTULO III. MARCO DE ANÁLISIS PARA LOS ESTUDIOS DE EGRESADOS A PARTIR DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES

3.1. EXPLICACIONES TEÓRICAS Y CONCEPTUALES DE LOS ESTUDIOS DE TRAYECTORIAS.....	36
3.1.1. Las trayectorias laborales.....	36
3.1.2. Estudios de trayectorias.....	37
3.1.3. Los estudios de trayectorias como estrategia teórica-conceptual.....	39
3.1.4. Tipología de trayectorias.....	44

3.2. DIMENSIONES Y VARIABLES CONSIDERADAS EN LOS ESTUDIOS DE TRAYECTORIAS.....

3.2.1. Dimensión; Factores de influencia en las trayectorias.....	46
3.2.1.1. Formación estudiantil y estudios de posgrado.....	48
3.2.1.2. Género.....	50
3.2.1.3. Periodo de egreso.....	51
3.2.2. Dimensión: efectos de trayectorias:.....	52
3.2.2.1. Inserción laboral.....	52
3.2.2.2. Práctica profesional.....	52
3.2.2.3. Condiciones de trabajo y mercado de trabajo.....	53
3.2.2.4. La relación laboral.....	55
3.2.2.5. Movilidad ocupacional.....	56
3.2.3. El modelos de análisis de las trayectorias.....	59
3.2.4. Trayectorias laborales consolidadas.....	61

IV. ESTRATEGIA METODOLÓGICA PARA EL ESTUDIO DE TRAYECTORIAS LABORALES DE LICENCIADAS EN EDUCACIÓN PREESCOLAR.....

63

4.1. Estrategia metodológica.....	63
4.2. Los tipos de investigación a partir de las trayectorias y movilidad laboral	63
4.3. Población y muestra de estudio.....	65
4.4. Los sujetos de la investigación.....	66
4.5. Manejo de variables.....	68
4.6. Relación dicotómica de las variables.....	68
4.7. Indagación de las egresadas.....	72
4.8. El instrumento de indagación.....	73
4.9. Tratamiento de la información.....	75

CAPÍTULO V. LOS HALLAZGOS

5.1. Los hallazgos encontrados durante la investigación.....	76
5.1.1. Dimensión: Datos generales:.....	76
5.1.1.1. Periodo de egreso.....	77
5.1.1.2. Género.....	77
5.1.1.3. Edad.....	79
5.1.2. Dimensión: Inserción laboral:.....	80
5.1.2.1. Durante los estudios en dónde se trabajó.....	81
5.1.2.2. Principal razón para trabajar durante los estudios.....	83
5.1.2.3. Actividad en la que trabajó al egreso.....	84
5.1.2.4. Tiempo para conseguir el 1er. empleo.....	86
5.1.2.5. La primera dificultad más importante para encontrada su 1er. empleo.....	87
5.1.2.6. Número de empleos que se han tenido durante la vida laboral.....	89
5.1.3. Dimensión: Análisis de las trayectorias:	90
5.1.3.1. Actualmente actividad laboral que realiza.....	91
5.1.3.2. Se tiene otro medio para complementar sus ingresos.....	91
5.1.3.3. Sector en los que ubican los empleos que ha tenido.....	92
5.1.3.4. Lugares donde se ha desempeñado como educadora.....	93
5.1.4.- Dimensión: Estudios realizados después del egreso de la carrera:	94
5.1.4.1. Estudios realizados después del egreso.....	95
5.1.4.2. Instancia o institución en donde los a realizó.....	98
5.1.4.3. Principales las razones para seguir estudiando.....	99
5.1.5. Dimensión: Otra actividad productiva:	100
5.1.5.1. Se tiene negocio propio.....	101
5.1.5.2. El giro del negocio se relaciona con la carrera.....	101
5.1.5.3. Principal actividad de su negocio.....	102
5.1.6. Dimensión: Tipo de contratación pon número de empleos:	104
5.1.6.1. Tipo de contratación que se tuvo en el primer empleo.....	105
5.1.6.2. Tipo de contratación que se tuvo en el segundo empleo.....	106
5.1.6.3. Tipo de contratación que se tuvo en el tercer empleo.....	108
5.1.6.4. Tipo de contratación que se tuvo en el cuarto empleo.....	109

5.1.7. Dimensión: Número de horas laboradas por jornada:	110
5.1.7.1. Número de horas a la semana que dedica a la jornada en su 1er. empleo (de 20 a 30 horas).....	110
5.1.7.2. Número de horas a la semana que dedica a la jornada en su 1er. empleo (de 31 a 40 horas).....	110
5.1.7.3. Número de horas a la semana que dedica a la jornada en su 2do. empleo (de 20 a 30 horas).....	110
5.1.7.4. Número de horas a la semana que dedica a la jornada en su 2do. empleo (de 31 a 40 horas).....	112
5.1.7.5. Número de horas a la semana que dedica a la jornada en su 3er. empleo (de 20 a 30 horas).....	113
5.1.7.6. Número de horas a la semana que dedica a la jornada en su 4to. empleo (de 20 a 30 horas).....	113
5.1.8. Dimensión: Forma de pago:	114
5.1.8.1. Forma de pago en su primer empleo.....	115
5.1.8.2. Forma de pago en su segundo empleo.....	115
5.1.8.3. Forma de pago en su tercer empleo.....	116
5.1.8.4. Forma de pago en su cuarto empleo.....	118
5.1.9. Dimensión: Causas para aceptar el empleo:	118
5.1.9.1. Causas que le permitieron aceptar su empleo o empleos.....	118
5.1.10. Dimensión: cambio de empleo:	119
5.1.10.1. Si cambió de empleo ¿Cuáles han sido las causas?.....	120
5.1.11. Dimensión: Requisitos para conseguir cada uno de los empleos que ha tenido dentro del campo educativo:	121
5.1.11.1. Principales requisitos para conseguir cada uno de los empleos que ha tenido dentro del campo educativo.....	121
5.1.11.2. Factores que han determinado el desarrollo de su carrera profesional.....	121
5.1.11.3. Que se requiere para mejorar cada día la situación laboral.....	121

CAPÍTULO VI. CARACTERIZACIÓN DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES Y MOBILIDAD DE LICENCIADAS EN EDUCACIÓN PREESCOLAR

CAPÍTULO VI. CARACTERIZACIÓN DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES Y MOBILIDAD DE LICENCIADAS EN EDUCACIÓN PREESCOLAR.....	127
6.1. La tipología de las trayectorias laborales.....	127
6.1.1. Trayectorias en ascenso: inicial, en tránsito y consolidadas.....	127
6.2. Caracterización de la trayectoria laboral en el sector público.....	128
6.2.1. Funciones desempeñadas en el sector público.....	130
6.3. La caracterización de la trayectoria laboral en el sector privado.....	132
6.3.1. Funciones desempeñadas en el sector privado.....	132

6.4. Correlación del tipo de trayectoria con el nivel educativo.....	133
6.4.1. Comparación de la caracterización entre trayectorias laborales de las educadoras que laboran en el sector público con las del sector privado...	134
CONCLUSIONES.....	148
REFERENCIAS.....	157
ANEXOS.....	163

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1. Número de empleos para seguimiento de trayectorias y movilidad laboral.....	67
Tabla 4.2. Clasificación de las variables de estudio de trayectorias y movilidad laboral.....	68
Tabla 4.3. Distribución numérica de las egresadas en los grupos de análisis.....	70
Tabla 4.4. Distribución numérica de las egresadas en los grupos de análisis por grupo y año.....	72
Tabla 4.5. Categorías, variables e indicadores del instrumento de investigación....	74
Tabla 5.1. Número de egresadas por generación de acuerdo a la muestra.....	77
Tabla 5.2. Número de egresados por generación y género de acuerdo al universo	78
Tabla 5.3. Edad, frecuencia y porcentaje.....	79
Tabla 5.4. Al egreso en qué actividad trabajó.....	85
Tabla 5.5. A partir del egreso en qué tiempo consiguió el 1er. empleo.....	86
Tabla 5.6. Estudios que realizó o está realizando después del egreso.....	95
Tabla 5.7. Cuáles son las razones para seguir estudiando.....	96
Tabla 6.1. Frecuencia de Trayectorias en ascenso: inicial, en transición y Consolidadas en el sector público.....	101
Tabla 6.2. Frecuencia de Trayectorias en ascenso: inicial, en transición y Consolidadas privado.....	135
	142

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.1. La educación básica en México a partir del 2014.....	10
Cuadro 1.2. Nivel profesional ofertado en la Escuela Normal Preescolar “Profra. Francisca Madera Martínez”.....	24
Cuadro 2.1. La profesión docente como una profesión de estado.....	33
Cuadro 2.2. Trayectorias en ascenso de posición de licenciadas en preescolar.....	34
Cuadro 2.3. Requisitos para conseguir empleo en el campo educativo de preescolar...	35
Cuadro 3.1. Transición de la relación laboral para el ingreso a la SEP.....	56
Cuadro 5.1. Actividades laborales durante los estudios de licenciatura.....	82
Cuadro 5.2. Relación de lo estudiado con el primer empleo.....	85
Cuadro 5.3. Tiempo en que consiguió su primer empleo.....	87
Cuadro 5.4. Sector en el que ubican los empleos que ha tenido.....	93
Cuadro 5.5. Lugares donde se ha desempeñado.....	94
Cuadro 5.6. Relación de los estudios posgrado con la formación inicial.....	97
Cuadro 5.7. Tránsito escolar.....	98
Cuadro 5.8. Actividades productivas de las licenciadas en educación preescolar....	103

Cuadro 5.9. Tipo de contratación en su primer empleo.....	108
Cuadro 5.10 Tipo de contratación que tuvo en su segundo empleo.....	109
Cuadro 6.1. Tipología de trayectorias laborales de egresadas de la licenciatura en Educación preescolar que trabajan en el sector público.....	132
Cuadro 6.2. Porcentaje de Tipología de trayectorias laborales de egresadas de la Licenciatura en Educación Preescolar en el sector público.....	133
Cuadro 6.3. Funciones que desempeña en el sector público.....	135
Cuadro 6.4. Trayectorias laborales consolidadas como educadoras en el sector público.....	135
Cuadro 6.5. Trayectorias laborales iniciales, en tránsito y consolidación en el sector público.....	136
Cuadro 6.6. Funciones que desempeñan en el sector publico las educadoras.....	138
Cuadro 6.7. Tipologías de trayectorias laborales de egresadas en educación preescolar que trabajan en el sector privado.....	139
Cuadro 6.8. Porcentaje de tipología de trayectorias laborales de egresadas de la licenciatura en educación preescolar en el sector privado.....	139
Cuadro 6.9. Funciones que desempeña en el sector privado.....	141
Cuadro 6.10 Trayectorias laborales en transición momentánea de licenciadas en educación preescolar.....	144
Cuadro 6.11 Trayectorias laborales iniciales en tránsito y consolidación en el sector privado.....	145
Cuadro 6.12 Tipo de trayectoria laboral con el nivel máximo de estudio tanto en el sector público como en el privado.....	146
Cuadro 6.13 Comparación de las caracterización entre trayectorias laborales de las educadoras que laboran en el sector público con el sector privado.....	147

NDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 4.1. Número de egresado como muestra por generación de estudio para trayectorias y movilidad laboral.....	68
Gráfica 5.1. Porcentaje por edad en años cumplidos.....	81
Gráfica 5.2. Actividades laborales durante los estudios de licenciatura.....	83
Gráfica 5.3. Principal razón para trabajar durante los estudios.....	85
Gráfica 5.4. Cuál fue la primera dificultad encontrada en su primer empleo.....	89
Gráfica 5.5. Cuántos empleos ha tenido durante su vida laboral.....	91
Gráfica 5.6. Actualmente qué actividad laboral realiza.....	92
Gráfica 5.7. Tiene otro medio para complementar sus ingresos.....	93

Gráfica 5.8. Estudios que realizó o está realizando después del egreso.....	97
Gráfica 5.9. En qué instancia o institución realizó sus estudios.....	100
Gráfica 5.10 Se tiene negocio propio u otros ingresos.....	102
Gráfica 5.11 Principal actividad de su negocio.....	104
Gráfica 5.12 Tipo de contratación que se tuvo en el primer empleo.....	107
Gráfica 5.13 Tipo de contratación que se tuvo en el segundo empleo.....	108
Gráfica 5.14 Tipo de contratación que se tuvo en el tercer empleo.....	110
Gráfica 5.15 Tipo de contratación que se tuvo en el cuarto empleo.....	111
Gráfica 5.16 Número de horas a la semana que dedica a la jornada en su primer empleo.....	112
Gráfica 5.17 Número de horas a la semana que dedica a la jornada en su segundo empleo.....	113
Gráfica 5.18 Número de horas a la semana que dedica a jornada en su tercer empleo.....	114
Gráfica 5.19 Número de horas a la semana que dedica a la jornada en su cuarto empleo.....	115
Gráfica 5.20 Forma de pago en su primer empleo.....	116
Gráfica 5.21 Forma de pago en su segundo empleo.....	117
Gráfica 5.22 Forma de pago en su tercer empleo.....	118
Gráfica 5.23 Causas por las que aceptó su empleo o empleos.....	200
Gráfica 5.24 Si ha cambiado de empleo ¿Cuál fue la causa?.....	122
Gráfica 5.25 Requisitos para conseguir cada uno de los empleos que ha tenido....	123
Gráfica 5.26 Factores que han determinado el desarrollo en su carrera profesional	124
Gráfica 5.27 Lo que requiere para mejorar cada día su situación laboral.....	125

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de análisis de las trayectorias laborales.....	60
Figura 2. Relación dicotómica de las variables.....	69

DIAGRAMAS

Diagrama 6.1. Trayectoria laboral consolidada definitiva de Licenciadas en Educación Preescolar en ascenso en el sector público.....	135
Diagrama 6.2. Trayectoria laboral consolidada con inestabilidad de Licenciadas en Educación Preescolar en ascenso en el sector Privado.....	143

RESUMEN

En los últimos veinte años, el estudio de las trayectorias laborales se ha convertido en tema toral en todas las profesiones. Para algunos, la relevancia se da más en los campos de la sociología de las profesiones o en el estudio de las manifestaciones que tienen que ver con los campos de la formación e impacto social. Anteriormente los sujetos debían cumplir con determinados elementos en su formación para ingresar al mundo del trabajo, hoy dicha situación está cambiando si no en su totalidad sí en alguna parte de ello.

Para algunos autores, hasta principios del presente siglo, las competencias eran la moda y panacea de lo que cada sujeto debería poseer para ascender a un empleo, es decir: conocimientos que ponían en juego para enfrentar, ejecutar o resolver situaciones peculiares en los centros de trabajo en donde desarrollaban su actividad laboral. Gracias al estudio de las trayectorias laborales se puede ir más allá de un simple estudio de seguimiento de egresados, en donde la inserción laboral debe verse en los primeros cinco años, lo que hace que los estudios sean cortos y lineales. Por su parte, el estudio de las trayectorias permite saber cómo se da la inserción laboral si esta es temporal o permanente.

Por ello, la caracterización de las trayectorias, permite conocer la realidad que día con día va cambiando y máxime las políticas económicas globales en las cuales se encuentra inserto nuestro país y que se vieron durante el sexenio del presidente Enrique Peña Nieto en lo concerniente a ubicar a los maestros de educación básica (preescolar, primaria y secundaria) y media superior (el bachillerato en todas su modalidades) en una evaluación tanto para el ingreso como para la promoción, dejando a un lado la supuesta herencia o venta de plazas.

En la presente tesis doctoral se da cuenta de manera puntual, lo que sucede con las egresadas de una carrera profesional como la licenciatura en educación preescolar que, como lo plantean algunos autores como Arnaut (1998), nació como una “profesión de estado”, que desde finales de la década de los años noventa del siglo XX, ya no ofrece la oportunidad de conseguir un lugar de manera segura dentro

del aparato educativo controlado tanto por el estado Mexicano como por los 32 Estados Libres y Soberanos en cuanto a su organización interna como el caso de Tlaxcala.

En todo momento, se buscó como objetivo central, desde las trayectorias laborales, construir y caracterizar los recorridos profesionales que han desarrollado las licenciadas en educación preescolar, por ello, se establecieron como propósito de la investigación la caracterización de lo que es la trayectoria laboral, los factores personales, académicos, socioeconómicos y profesionalizantes que influyen en la inserción laboral, las condiciones de empleo, la movilidad laboral, las condiciones personales y la valoración del desempeño que se tiene como educadora en la vida laboral, encontrando situaciones que van más allá de la simple descripción.

Entre los principales hallazgos se identificaron los distintos recorridos que se inician desde la formación como licenciada en educación preescolar y que se van construyendo alrededor de las situaciones favorables o desfavorables hasta en la mayoría de los casos, el ingreso al Servicio Profesional Docente dentro de la secretaría de Educación Pública ya sea estatal o federal, y la combinación con otras actividades para continuar con su formación académica, hasta lograr algunas de ellas la consolidación de sus trayectorias laborales ya sea como Supervisoras de zonas escolares o el nivel más alto que es Jefa de Sector, cuyos ingresos rebasan los \$44,000.00 mensuales en el ciclo escolar 2018-2019.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se orientó a la caracterización de las trayectorias laborales desarrolladas por licenciadas en educación preescolar egresadas de la Escuela Normal “Profr. Francisca Madera Martínez”, de la población de Panotla, Tlaxcala. En donde es importante señalar, que las trayectorias permiten realizar un análisis pormenorizado de las actividades desarrolladas por los profesionistas de un área en una época de su vida productiva, donde fue necesario indagar cuáles son los factores que la han condicionado, desarrollado, consolidado o frenado.

Las trayectorias laborales de las egresadas de una institución formadora de docentes es el producto de la combinación de múltiples factores de tipo macrosocial y microsocioal que condicionan la adscripción de cada uno de los egresados, los cuales influyen de manera determinante sobre la movilidad socio económica y laboral de las egresadas en el desarrollo de su vida profesional, así como identificar desde el primer empleo, el periodo de egreso, el tipo de contratación, las condiciones laborales, la formación permanente, los estudios de posgrado y las actividades que además de la docencia se desarrollan.

Por otra parte, las trayectorias laborales permiten conocer a través de los actores, de qué forma se ubican laboralmente, qué actividades específicas realizan, en qué lugar se ubican laboralmente, el tipo de empleo, el tipo de contratación, el tiempo, la satisfacción o no del mismo. Esto es, un verdadero seguimiento de lo que se está haciendo al lograr una formación específica dentro de cualquier campo del saber humano, en este caso, lo que es una licenciatura cuyas características la harán muy particular o específica y que en lo personal es importante saber para tener las bases de lo que pasa con las egresadas de una formación profesional en el campo que todavía es considerado como “formación de estado”.

La delimitación de las trayectorias laborales se inicia a partir de la información que se obtiene de los egresados de una carrera profesional a partir de cierto tiempo de haberse posicionado en el mercado laboral, en donde además es primordial

reconstruir las etapas vividas por cada uno de ellos en el mercado de trabajo, ya que se tiene que indagar el recorrido laboral de cada uno de los egresados que se toman como muestra de la investigación desde su primer empleo hasta el momento actual.

Por ello, la teoría que se utilizó como fundamentación del marco teórico, permite analizar el fenómeno de a partir de conocer lo que son las trayectorias, los estudios como estrategias-conceptuales, las tipologías, la estrategia metodológica, la complejidad a partir de delimitar el estudio, así como los factores de influencia, los efectos, la inserción laboral, las etapas, las condiciones y el mercado de trabajo, la relación laboral, la movilidad ocupacional y para concluir la consolidación de algunos casos en su paso por los diferentes niveles y ascensos que se tienen en la institución laboral.

Con base en todo lo anterior, fue importante de inicio delimitar lo que es el objeto de estudio de la presente indagación, siendo las trayectorias laborales y la movilidad profesional de licenciadas en educación preescolar de la Escuela Normal “Profra. Francisca Madera Martínez” de la población de Panotla en el estado de Tlaxcala, a partir de una muestra de 140 egresadas de un universo de 762 egresadas de las generaciones 1996-2000 a la 2005-2009, lo que representa el 19.35% del total de diez generaciones, eligiendo estas generaciones para conocer lo que ha pasado con su formación profesional o lo que han tenido que realizar después.

Después de todo lo anterior, se consideró la realización de un estudio de trayectorias laborales como una opción para reconstruir y caracterizar los recorridos profesionales que han desarrollado las licenciadas en educación preescolar, por ello, se establecieron como propósito de la investigación, la caracterización de lo que es la trayectoria laboral, los factores personales, académicos, socioeconómicos y profesionalizantes, que influyen en la inserción laboral, las condiciones de empleo, la movilidad laboral, las condiciones de empleo y la valoración del desempeño que se tiene como educadora en la vida laboral, tomando como factores centrales la temporalidad en el puesto, la función y el tipo de contrato

La indagación se ubicó en lo que es el análisis y caracterización de las trayectorias y movilidad laboral, que requiere de una metodología retrospectiva para la construcción de los trayectos laborales de las egresadas, ya que todo el fenómeno ya ha sucedido por lo que, debido a ello, puede considerarse como un estudio tipo *ex post facto*, ya que este método es utilizado, como lo señala Jiménez (2005), cuando el método experimental no es posible y no se tiene control sobre las variables, por lo que puede llamarse también, un método comparativo causal y correlacional.

Es importante señalar desde aquí, los supuestos que orientaron el trabajo siendo: la reconstrucción de las trayectorias laborales que han desarrollado las licenciadas en educación preescolar, a partir del proceso de inserción laboral, las condiciones laborales, y desde luego la práctica profesional y la movilidad ocupacional que a lo largo de los años ellas han tenido. Además de caracterizar las trayectorias laborales con base en el impacto de factores como la temporalidad en el puesto que se tiene, la función que se desempeña y el tipo de contrato que se tiene a lo largo de la vida laboral.

Los dos objetivos se cumplieron casi totalmente ya que fue posible reconstruir las trayectorias laborales que han desarrollado las egresadas de la licenciatura en educación preescolar de la Escuela Normal “Profra. Francisca Madera Martínez”, de Panotla, Tlaxcala, a partir del proceso de inserción laboral, las condiciones laborales, la práctica profesional y la movilidad ocupacional que a lo largo de los años han tenido y se logró la caracterización las trayectorias laborales con base en tres grandes factores como son: **la temporalidad en el puesto, la función y el tipo de contrato**, lo que da como resultado la movilidad ocupacional de las licenciadas en educación preescolar tanto en el sector público como es la Secretaría de Educación Pública como las que trabajan en el sector privado, y cuyas condiciones son asimétricas.

Para dar cuenta de lo obtenido en la investigación y ahora presentado en esta tesis doctoral, tenemos una serie de capítulos y contenidos que son lo siguiente:

En el capítulo I se plantea lo que es la formación de las licenciadas en educación preescolar, el objeto de estudio y los objetivos. Se parte de lo que es la educación como elemento básico en la formación de los individuos, la educación preescolar como base de la pirámide educativa, la licenciatura en educación preescolar, la Escuela Normal Preescolar “Profra. Francisca Madera Martínez”.

En el capítulo II se desarrolla el marco teórico conceptual a partir del abordaje de lo que son los egresados en el mercado de trabajo, la relación entre educación y empleo, la sociología de las profesiones, la relación educación normal/mercado de trabajo, la profesión docente ante las demás profesiones, la profesión docente como una profesión de estado y las condiciones contractuales de los docentes de educación preescolar como una “profesión de estado” en lo que se refiere al sistema educativo en México.

Por otra parte, en el capítulo III se presenta el marco de análisis para los estudios de egresados en lo que respecta a las trayectorias laborales para concluir con las explicaciones teóricas y conceptuales de los estudios de trayectorias. Además de dar cuenta de las dimensiones en cuanto a los factores de influencia, efectos y análisis de las trayectorias, señalando que la teoría utilizada permite analizar el fenómeno planteado a largo de toda la indagación.

Es en el capítulo IV en donde se muestra la estrategia metodológica a partir del tipo de investigación, la población muestra a partir de un universo real, los sujetos, el manejo de las variables, la indagación en el campo laboral, el instrumento y el tratamiento de la información.

En el capítulo V se presentan los hallazgos encontrados durante la investigación a partir de diez dimensiones que van desde los datos generales en cuanto al periodo de egreso, género, edad, inserción laboral, análisis de las trayectorias, estudios realizados después del egreso, otra actividad productiva, tipo de contratación por número de empleos, número de horas laboradas por jornada,

forma de pago, causa para aceptar el empleo, cambio de empleo y los requisitos para conseguir los empleos que se han tenido, así como algunas sugerencias derivadas de la indagación.

Por su parte, en el capítulo VI se da a conocer la caracterización de las trayectorias laborales y la movilidad de las licenciadas en educación preescolar que permitieron la construcción un tipo de tipología que presente lo que son las trayectorias en ascenso de manera inicial, la movilidad y la consolidación, así como las funciones desempeñadas ya sea en el sector público como privado, así como la correlación del tipo de trayectoria, para concluir con la comparación de la caracterización entre las trayectorias laborales de las educadoras que laboran en el sector público a partir de tres grandes factores como son: *la temporalidad en el puesto, la función y el tipo de contrato.*

Por otra parte, se presentan las conclusiones que son producto de los hallazgos de la investigación los cuales se presentan en dos ejes: uno con respecto a lo que es el proceso teórico metodológico a partir de los objetivos, conceptos, objeto de estudio, estado del arte, ejes de análisis y dificultades tanto estructurales como operativas, y dos con respecto a las aportaciones, los alcances y límites del estudio realizado así como las líneas de investigación que se abrieron y algunas recomendaciones. Además de que se plantea una serie de recomendaciones producto de la indagación para investigaciones futuras en esta línea del saber y conocer humano.

Finalmente se presenta un apartado de anexos en donde está el instrumento que se aplicó para la recogida de datos y una serie de fotografías que dan testimonio del trabajo de campo.

CAPÍTULO I. FORMACIÓN DE LAS LICENCIADAS EN EDUCACIÓN PREESCOLAR, EL OBJETO DE ESTUDIO Y LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se presenta todo aquello que tiene que ver con la educación preescolar a partir de lo que es la formación como disciplina y campo de formación, así como el sistema educativo nacional, características y perspectivas, así como la educación preescolar ubicada dentro de la educación básica, ubicada en la base de la pirámide educativa mexicana, la historia de las Escuelas Normales como formadoras de docentes para concluir con el contexto de la Escuela Normal como parte del objeto de estudio que son las “trayectorias laborales de las egresadas de sus aulas” y los objetivos a lograr.

1.1 FORMACIÓN DISCIPLINARIA Y SECTOR EDUCATIVO

1.1.1 La educación como un sector básico en la formación de los individuos

Uno de los clivajes en la conceptualización de la educación y los procesos de aprendizajes para hacer frente a los desafíos de las sociedades del siglo XXI es el informe de la UNESCO: “*La educación encierra un tesoro*” (1996). En donde se plantean cuatro aprendizajes fundamentales: aprender a conocer, aprende hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, los cuales ofician como pilares pero a su vez, representan las nuevas necesidades del proceso educativo que habrá de atender desde una educación innovadora, reflexiva y significativa inherente a las exigencias de un entorno cambiante y complejo, caracterizado por sociedades que fundamentan su desarrollo socioeconómico en la emergencia de regímenes de la información (Castells, 1996) y sociedades del conocimiento (UNESCO, 2005).

Otras de las exigencias propias de los entornos sociales, se relacionan con el desarrollo de *competencias individuales* como la búsqueda de la información, el razonamiento crítico y científico, la reflexión sobre el mismo aprendizaje y el pensamiento, así como el *aprendizaje para la vida*. En este contexto, la SEP (2013) señala la relevancia de la educación como un sector básico en la formación de los individuos, clave para que los educandos puedan integrarse en las

sociedades del conocimiento, el uso interactivo de herramientas de lenguaje y las tecnologías; la interacción, cooperación y solución de problemas en grupos heterogéneos y el desarrollo personal como algo integral.

En donde además, la educación debe habilitar el acceso a fuentes de la información con potencial de convertirse mediante el uso de capacidades cognitivas en instrumentos de generación de conocimientos (Castells, 1996). La educación genera las condiciones para crear y potenciar las capacidades sociocognitivas inherentes a identificar, producir, tratar, transformar, difundir y utilizar la información como algo que es propio o que se puede criticar en razón a ser o no ser, de modo de poder crear y aplicar los conocimientos necesarios para el desarrollo de una sociedad que propicie a través de la educación la autonomía y englobe las nociones de pluralidad, integración, solidaridad y participación (SEP, 2013).

En las “sociedades del conocimiento”, el desarrollo del ser humano debe basarse en sus derechos, lo que permitirá poco a poco ir acortando la brecha en cuanto al manejo de información, conocimientos, saberes y sobre todo, en relación a la riqueza, ingresos, niveles de desarrollo y acceso a bienes primarios. Ya que como señala la propuesta de la UNESCO (2005), el conocimiento puesto en la sociedad permite que la economía sea el instrumento para satisfacer las necesidades y un componente para el desarrollo, lo que mejorará las condiciones de vida y bienes de los ciudadanos de cualquier país.

La educación y los conocimientos, constituyen garantías y vías de acceso más sólidos hacia los derechos, ante los obstáculos educativos, culturales y lingüísticos, que implica estar marginado del acceso al flujo de información y conocimiento de un mundo interconectado. Entre las estrategias dispuestas para tratar estas brechas en países con escaso nivel de desarrollo humano, es fundamental la importancia de adoptar tecnologías como el internet y fomentar las competencias pertinentes para propiciar condiciones de acceso al conocimiento con la incorporación de los actores educativos a un entorno de desarrollo local, nacional y global.

1.1.2 El Sistema Educativo Nacional, características y perspectivas

De acuerdo al Artículo 10 de la Ley General de Educación, el Sistema Educativo Nacional está conformado por:

- I. "Los educandos, educadores y los padres de familia;
- II. Las autoridades educativas;
- III. El servicio Profesional docente;
- IV. Los planes, programas, métodos y materiales educativos;
- V. Las instituciones educativas del estado y de sus organismos descentralizados;
- VI. Las instituciones de los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios;
- VII. Las instituciones de educación superior a las que la ley otorga autonomía;
- VIII. La evaluación educativa;
- IX. El Sistema de Información y Gestión Educativa, y
- X. La infraestructura educativa" (LGE, 2013, p.12).

Sin embargo, el Sistema Educativo Nacional se compone además de tres niveles educativos: educación básica, educación media superior y educación superior. Los cuales se estructuran en una secuencia obligatoria de grados escolares donde se prepara al alumno para ser promovido al siguiente grado, siempre y cuando haya aprobado el que precede. A su vez, en cada tipo educativo hay varios niveles, y en éstos, distintos tipos o modelos de servicio educativo que le dan la forma que tiene actualmente (INEE, 2015).

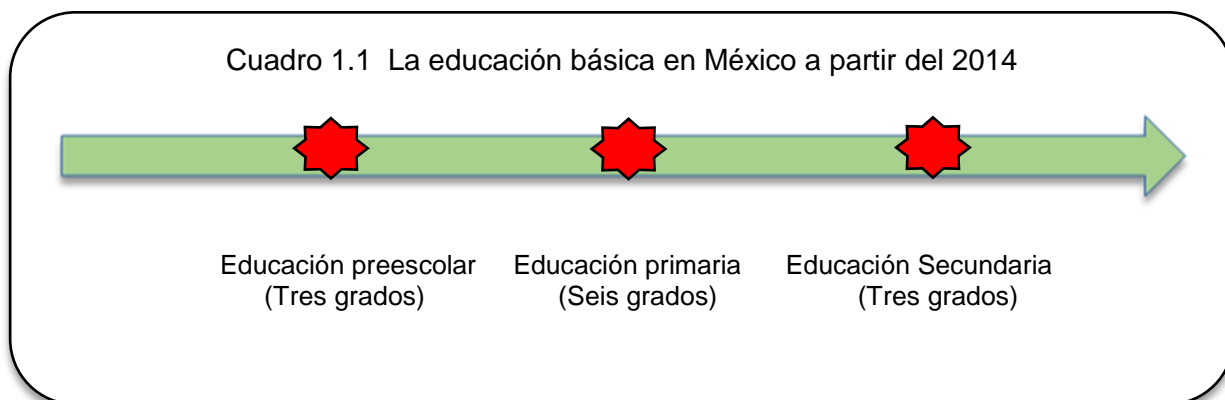
A partir de lo anterior, podemos señalar que la educación como estructura debe ser entendida en México a partir de que:

"El sistema educativo mexicano también comprende educación inicial, educación especial, educación para adultos y formación para el trabajo. Dichos servicios educativos están diseñados para satisfacer necesidades educativas específicas de la población, para quienes requieren una atención diferente, especializada o flexible. En el caso de educación inicial y especial se incluye orientación tanto para los padres de familia o tutores sobre la educación de sus hijas, hijos o pupilos como para los maestros y personal de escuelas de educación básica y media superior regulares a fin de que integren a los alumnos con necesidades especiales de educación" (INEE, 2015, p. 45-46).

La educación preescolar ubicada dentro de la educación básica

La educación básica está integrada por los niveles de preescolar, primaria y secundaria y es obligatoria de acuerdo al artículo Tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. De acuerdo a la Ley General de Educación (LGE, 2013), la educación preescolar está integrada por tres grados y la edad mínima para ingresar es de 3 años, por su parte la educación primaria es de seis grados y la edad mínima de ingreso son los 6 años, por su parte; la educación secundaria como parte final de la educación básica está integrada por tres grados y la edad mínima de ingreso es de 12 años (LEG, 2014, artículos 43 y 65). Por lo que, la educación preescolar se cursa entre los 3, 4, 5 y 6 años de edad (Ver cuadro 1).

De acuerdo con la Ley General de Educación (LEG, 2014), la educación básica, en sus tres niveles tendrá las adaptaciones requeridas para que responda a las características lingüísticas y culturales de cada región y grupo indígena del país, así como de la población marginada, dispersa y migratoria. Por ello, para cumplir con este propósito, la educación preescolar y primaria se impartirán por medio de tres tipos de servicio, siendo estos: general, indígena y cursos comunitarios. Siendo la federación las 32 entidades y los 2458 municipios que integran los tres niveles de gobierno los responsables de brindarlas a la población en general y a los niños que la requieran.



Fuente: Elaboración propia.

Por ello, uno de los aportes estratégicos de los sistemas educativos es desarrollar competencias y capacidades (SEP, 2013), entre los niños y los jóvenes para toda la vida, esto implica –en países como México- llevar a cabo profundos cambios en las estructuras de las enseñanzas y los estilos de aprendizaje. Asimismo, adquiere una renovada relevancia la formación de estos niños y jóvenes en las décadas por venir del presente siglo.

Ya que, el sistema educativo –en sus niveles de educación básica, media superior y superior– debe responder a los desafíos de una sociedad del conocimiento mediante la conformación de nuevos modelos de aprendizaje, normativos, de gestión y gobernanza de la educación. De esta forma, es necesario generar *sociedades del conocimiento*, donde diferentes tipos de conocimiento (científico, analítico y reflexivo) y modos de aprendizaje adquieran protagonismo en las fases de generación, trasmisión, uso y transferencia de la información y conocimientos (Mettler, 2005).

A partir de todo esto, es posible poner de relieve el uso de tecnologías de la información y la comunicación. Lo que debe vislumbrar la exigencia de una educación de mayor calidad y pertinencia en el servicio, tratando de ser inclusiva y plural y, con ello, generar nuevos aprendizajes para los profesionistas, profesionales, técnicos, especialistas y docentes en y para el ámbito de la educación. Estas transformaciones deben ser graduales, auténticas, razonadas y profundas, pero principalmente que sean integrales e innovadoras y que pongan al niño y joven en el centro de la formación.

El sector educativo de todo país para la UNESCO (2005), debe atender lo siguiente:

- © “Que el conocimiento es un insumo básico para el desarrollo y el cambio social
- © Lograr sistematizar el capital intelectual y las habilidades de las personas altamente capacitadas
- © El ofrecer los desarrollos científicos y tecnológicos a la sociedad
- © Poder dotar al país en su conjunto de capacidades de respuesta eficiente para solucionar problemas de relevancia social

- © Considerar la educación como elemento fundamental de formación permanente y para toda la vida
- © Promover la apropiación social del conocimiento
- © Poder usar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como apoyo para el aprendizaje” (UNESCO, 2005, p.34).

Por lo tanto, la Secretaría de Educación Pública (SEP) para Mettler (2005), debe atender otros indicadores que le den certeza a la educación básica y media superior en áreas como la lectura, las matemáticas, las ciencias, el dominio de habilidades generales y del conocimiento; la información y la comunicación o los procedimientos, las técnicas las iniciativas para la innovación. Lo que hace que los países altamente desarrollados estén ubicando como áreas curriculares de desarrollo la biotecnología, perfeccionamiento de los mecanismos y procesos de manufactura y producción a gran escala y con estándares de calidad, educación para la salud, alimentación y su producción así como un bienestar social y equidad de género y de la diversidad en un ambiente de desarrollo social (Mettler, 2005).

Además, las sociedades del conocimiento y, más aún, del aprendizaje requieren de los sistemas educativos de un país sean comprensivos y propositivos para llevar a cabo, entre otras acciones, prácticas de flexibilidad curricular, del trabajo inter y multidisciplinario, el desarrollo de nuevos métodos de enseñanza que articulen la teoría y la práctica y, que consideren de forma transversal el desarrollo de nuevas capacidades para los docentes, los alumnos, los directivos y los gestores de la educación. Capacidades que les permitan enfrentar en todo momento problemas diversos, los cuales deben resolver a partir de sus propios saberes, además en la medida de lo posible anticiparlos y prevenirlos (Ruiz, 2010).

Estas transformaciones educativas que México necesita, también deben alcanzar la renovación del sistema educativo básico, medio y superior y, los sistemas de investigación, generación y transferencia del conocimiento para realizar docencia, investigación y difusión de la cultura. Sin embargo, la organización del sistema educativo en nuestro país, debe fundamentarse en los *modelos curriculares*, los

cuales ponen énfasis en el fenómeno de innovación, la flexibilidad, el aprendizaje situado, las competencias docentes, la creación de redes, la tutoría y asesorías docentes, así como contemplar el uso intensivo de Tecnologías de la Información y la Comunicación mejor conocidas con TIC o TIC´s (Mettler, 2005).

En este sentido, la OCDE (2010) propone que es necesario contar con competencias en tres grandes categorías:

- ❖ “Usar herramientas de manera interactiva (habilidades para usar el lenguaje, los conocimientos, información y tecnología).
- ❖ Interactuar en grupos heterogéneos (relacionados con otros, trabajar en equipo, manejar y resolver conflictos).
- ❖ Actuar de manera autónoma (habilidades de actuar dentro del gran esquema, formar y conducir, planes de vida y proyectos personales, afirmar derechos, intereses, límites y necesidades)” (OCDE, 2010, p. 4).

Estas competencias claves se apoyan en los *nuevos alfabetismos* que la OCDE (2005), ha propuesto para los próximos treinta años, los cuales son representativos y requeridos para afrontar los problemas y los retos de los países del mundo:

- “Lectura: capacidad de entender, utilizar y reflexionar acerca de los textos escritos, con el fin de lograr metas personales, desarrollar el conocimiento y el potencial para participar en la sociedad.
- Matemáticas: capacidad de identificar y entender el papel que juegan las matemáticas en el mundo, para hacer juicios fundamentados, y utilizar e involucrarse con las matemáticas en forma que se ajusten a las necesidades de la vida de la persona como ciudadanos preocupados y reflexivos.
- Ciencias: capacidad de utilizar el conocimiento científico, identificar preguntas científicas y plantear conclusiones basadas en evidencias, con el fin de entender y ayudar a tomar decisiones acerca del mundo natural y los cambios que sufre a partir de la actividad humana” (OCDE, 2010, p. 5).

Estos nuevos alfabetismos, también forman parte de las evaluaciones desarrolladas en el Programa de Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA) que se ha propuesto medir hasta qué punto la población de estudiantes de 15 años

están preparadas para enfrentar el tipo de conocimiento y habilidades intelectuales que exige la sociedad del conocimiento (Mettler, 2005).

La OCDE (2005) es muy reiterativa en el sentido de que, la organización de los sistemas educativos de los países emergentes como el nuestro, pongan atención en la educación básica, media y superior, para plantear reformas muy profundas en el currículum, la práctica educativa, la planificación, la instrumentación, la evaluación y la valoración que cotidianamente se lleva a cabo en las instituciones educativas pero de manera muy puntual en el aula y por lo tanto, en la formación de los educandos que son el eje fundamental de la intención que debe tener la educación.

1.1.3 La educación preescolar base de la pirámide educativa mexicana

En México, de acuerdo al Artículo 3° la educación es un derecho fundamental. El Estado debe contribuir con esfuerzos públicos para que todo ciudadano pueda tener garantizado su acceso y lograr con ello que todos los niños y jóvenes asistan a la escuela, concebida ésta como el espacio para desarrollar las habilidades y competencias básicas que les brinden las herramientas suficientes para su vida en sociedad. En este apartado daremos cuenta de lo que es la educación preescolar en México en donde se involucra tanto a los niños como a las educadoras que son forman en una escuela normal.

Los niños pequeños que todavía no cumplían siete años de edad en la república mexicana, quedaban fuera de las leyes de la educación. Por citar un ejemplo, en la Ley de Educación de 1942 se decía: *“que la enseñanza elemental sería obligatoria para todos los niños de siete a quince años de edad en toda la república”* (Galván y Zúñiga, 2004: 74). Por esto, gran parte de la educación que se impartía se inscribía dentro de lo que podemos llamar la “educación informal”, aquella que se daba en casa. Recordando en la Historia de México, que en el siglo XIX nos encontramos con una sociedad artesanal en las ciudades y campesina en las zonas rurales, por lo cual los “oficios” se trasmitían de padres a hijos en el mismo

taller del artesano, sin necesidad de que el niño se desplazara a algún plantel educativo.

Dentro de este panorama, es fácil imaginar porqué los niños pequeños estuvieron marginados de la educación formal, de sus leyes y programas de estudio, y por qué no eran tomados en cuenta hasta que cumplían siete años de edad. De hecho durante la primera mitad del siglo XIX se dio más importancia a la educación superior que a la básica o elemental. Tal parece que los niños no eran vistos como algo muy importante para la sociedad y para el estado y que por ello, queremos imaginar que su formación en ésta época histórica no representaba ninguna prioridad y que en la adultez recibiría su formación en las aulas (Galván y Zúñiga, 2004).

Actualmente, se puede sostener que existe una perspectiva más optimista sobre lo que típicamente los niños saben y sobre lo que pueden aprender entre los cuatro y los cinco años de edad y aún a edades más tempranas, siempre y cuando participen en experiencias educativas interesantes que representen retos a sus concepciones y a sus capacidades de acción en situaciones diversas. Estas perspectivas difieren de la que predominaba en círculos académicos y educativos hasta los años ochenta del siglo XX, ante la cual se destacaba que los niños *no pueden aprender* ni aprender ni hacer, a partir de la idea central del nivel preparatorio y de sus derivaciones (egocentrismo, incapacidad para entender conceptos, etcétera) personales (SEP, 2004).

Los primeros años de vida ejercen una influencia muy importante en el desenvolvimiento personal y social de los niños; en este periodo desarrollan su identidad personal, adquieren capacidades fundamentales y aprenden las pautas básicas para integrarse a la vida social (SEP: 2004). Además, constituyen un periodo de intenso aprendizaje y desarrollo que tienen como base la propia constitución biológica o genética, pero en el cual desempeñan un papel clave las experiencias sociales; es decir, la interacción con otras personas, ya sean adultos o niños (SEP, 2004).

Al participar en diversas experiencias sociales –entre las que destaca el juego- ya sea en la familia o en otros espacios, los pequeños adquieren conocimientos fundamentales y desarrollan competencias que les permiten actuar cada vez con mayor autonomía y continuar su propio y acelerado aprendizaje acerca del mundo que les rodea. Por otro lado, el contacto con el mundo natural y las oportunidades para su exploración, así como la posibilidad de observar y manipular objetos y materiales de uso cotidiano, permiten a los pequeños ampliar su información acerca del mundo que les rodea (SEP: 2004).

La educación preescolar interviene en este periodo fértil y sensible a los aprendizajes fundamentales; permite a los niños su tránsito del ambiente familiar a un ambiente social de mayor diversidad y con nuevas exigencias para su propio desarrollo, ya que es la base de su vida personal y social, realidad que se implementa a cada momento en el trabajo que con los niños preescolares se vive y se complementa con quienes tienen la oportunidad de formarlos y llevarlos en los primeros años de su vida (Galván y Zúñiga, 2004).

1.2 LA FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN

1.2.1 La formación de licenciados en educación

Desde 1984, la formación de los docentes en México se inserta en el ámbito de la educación superior, por lo que se vuelve un paso obligado describir los elementos que caracterizan ese nivel educativo para ampliar y profundizar en nuestro análisis de lo que son las trayectorias laborales y la movilidad de las licenciadas en educación preescolar, como parte de lo que es la formación profesional de los docentes de la educación básica. Situación que ubica a la formación de educadoras, como se les llama a las licenciadas en la educación preescolar, en este nivel dentro de la pirámide de la educación (INEE, 2015).

Tradicionalmente, las escuelas normales han sido las encargadas de formar a los docentes de educación básica del país; sin embargo, en los últimos años ha crecido la participación de otras instituciones de educación superior (IES) en la

formación de estos profesionales. La oferta educativa de las normales coexiste ya desde hace tiempo con la que proviene de universidades públicas y privadas (como el caso de la Facultad de Ciencias de la Educación de al UATx, que desde 1976 forma docentes primero como licenciados en educación media y hoy como licenciados en ciencias de la educación y comunicación e innovación), realidad que se ve en las distintas instituciones formadoras de docentes.

Es claro que, a través de las Escuelas Normales, al Estado Mexicano le corresponde velar por el cumplimiento del derecho a la educación de todos los niños y jóvenes del país, entre ellos los normalistas. Una vez que éstos se convierten en profesionales de la educación se hacen también titulares de obligaciones que tienen a su cargo la gran responsabilidad de contribuir al cumplimiento del derecho a una mejor educación para los educandos de todo el país (INEE, 2015).

1.2.2 La carrera de licenciado en educación preescolar

Hablar de la historia de las Escuelas Normales en México, es remontarse al siglo XIX (SEP, 2014). Ya que en aquellos años, los problemas sociales y económicos del país, originaron que la educación estuviera en manos de los particulares siendo la Compañía Lancasteriana (1822) lo que resolviera el problema de la falta de docentes capacitados ante las demandas educativas. En 1924 el Congreso Constituyente decreta el establecimiento de la Escuela Normal de enseñanza Mutua en Oaxaca. Años más tarde el Congreso de Zacatecas, Jalisco y Chiapas, optarían por iniciativas similares. Asimismo se comenzó a generar un movimiento pedagógico nacional, con métodos acordes a las necesidades de cada sector, métodos e ideologías que serían los cimientos de futuras políticas educativas.

Sin embargo, la primera Escuela Normal para educadoras o maestras de jardines de niños, se fundó el 4 de marzo de 1910 en la ciudad de México, bajo el nombre de Escuela Normal para Profesoras de Párvulos, bajo el título profesional de profesora para la educación de párvulos. En mayo de 1924 sufrió una modificación y por vez primera se acuñó el término de profesora de educación preescolar, hasta 1984 en que la educación normal adquirió el rango de licenciatura,

egresando en 1988 la primera generación de licenciatura, título que continúa vigente hasta el día de hoy en cada una de las 32 entidades que conforman políticamente al país (Latapí, 1975).

En febrero de 1936 se implementó por parte de la SEP, el Plan de Estudios de la Escuela Nacional de Maestros (Latapí, 1975), en el mismo se contemplaba una serie de contenidos organizados pedagógicamente, de manera que permitían acceder al conocimiento de la naturaleza del ser humano, de las leyes del pensamiento, de los principios metodológicos y disciplinarios de la educación, empezando por asignaturas de psicología, lógica, moral, metodología, organización de los sistemas escolares y terminaba con historia de la pedagogía, agricultura y zootécnica (Latapí, 1975).

En el Plan de Estudios de 1945, se hace una revisión y adecuación del anterior, se eliminan materias como práctica agrícola y zootécnica, e historia de la civilización. Además de que se implementan los cursos de historia universal I y II, etimologías, dibujo y artes plásticas, teatro y declamación. Desde luego que se suprimen ciertos contenidos, por ejemplo, los análisis sobre el comunismo y se dejan solamente aquellos sobre el origen del capitalismo hasta la época actual (Latapí, 1975).

Desde 1945 y hasta 1958, no se modificaron los planes de estudio. En 1959, el gobierno del presidente López Mateos se manifestaba por ampliar el servicio educativo, considerando prioritaria la educación normal, por lo que el Plan de Estudios fue modificado. En febrero de dicho año, se dio a conocer el Plan de Estudios de 1959, el cual tenía una duración de tres años, y de manera general representaba una modificación a las estructuras organizativas del aprendizaje, al estar basado en la corriente pedagógica denominada tecnología educativa, la cual justificaba un modelo ostentado en el cientificismo (SEP, 2010)

En febrero de 1964, se dio a conocer el Plan de Estudios 1964, que en términos generales, sufrió modificaciones más de forma que de fondo, ya que se aumentaba el total de horas de las asignaturas, continua la política educativa de privilegiar aspectos tecnológicos, bajo el presente de vivir bajo el manto de la

modernidad. En 1975 se dio a conocer el Plan de Estudios 1975, se distinguió por incluir el bachillerato integrado, además de considerar dentro de sus áreas de formación cursos como investigación, conocimiento de geografía, historia y desde luego se confirmaba la tecnología educativa (SEP, 2010).

En 1984 se da a conocer el Plan de Estudios 1985, el cual tiene las características de ser considerado parte del sistema educativo superior. El 4 de marzo de 1984, fueron elevados al rango de licenciatura los estudios de educación normal. Con este Plan, se pretendía la formación de un profesional de la docencia que a partir de un adecuado balance entre teoría y práctica se desarrollaran con aceptables niveles de calidad, desarrollándose una concepción científica y crítica de la educación, y fuera capaz de plantear alternativas de solución a problemas del sistema educativo (SEP, 2010).

En julio de 1999, se presenta el Plan de Estudios 1999 el cual contempla, además de las habilidades intelectuales obligadas y de dominios de contenidos para la enseñanza, los aspectos de identidad profesional y ética. El fenómeno de los valores éticos y morales de la sociedad, en donde además, se trataba también desarrollar los siguientes campos:

- *“Habilidades intelectuales específicas,*
- *Dominio de los propósitos y contenidos básicos de la educación preescolar,*
- *Competencias didácticas,*
- *Identidad profesional y ética y,*
- *Capacidad y percepción y respuesta a las condiciones de sus alumnos y del entorno de la escuela”* (SEP, 2015, p.16).

Con base en las consideraciones anteriores, al término de sus estudios, cada uno de los egresados contaría con las habilidades, conocimientos, actitudes y valores que se describen a continuación. Como se mencionó en el punto 1.2.3, en la actualidad se tienen registradas 449 escuelas normales de las cuales 188 son privadas, con matrícula total de 121 342 estudiantes, de las cuales 162 son Escuelas normales de Educación Preescolar en donde se forman 29, 076 alumnos para formar los niños de educación preescolar (SEP, 2016).

Finalmente, en septiembre de 2012 se presenta el Plan de Estudios 2012 el cual plantea, un perfil de egreso que entre otras cosas propone rasgos deseables del nuevo maestro, en donde se contemplan cinco grandes campos: *habilidades intelectuales específicas, dominio de los propósitos y contenidos básicos de la educación preescolar, competencias didácticas, identidad profesional y ética y capacidad de percepción y respuesta a las condiciones de sus alumnos y del entorno escolar* (DGESPE, 2012). Situación que se trata de lograr con la primera generación de éste plan de estudios que terminará en julio de 2016.

1.2.2 La prospectiva de las Escuelas Normales en México

Para el 2011, se puso en marcha la última reforma en cuanto a los planes de estudio de cinco años con la denominada Prueba de Aula; en agosto de 2012 se generalizaron el plan de estudios para la Formación de maestros de Primaria y Preescolar, de cuatro años (Acuerdos 649 y 650), y el de Primaria y Preescolar en la modalidad Intercultural Bilingüe (acuerdos 651 y 652). Sigue pendiente la reforma al plan de estudios para Profesores de Educación Secundaria, quienes continúan formándose con el plan 1999 situación que se vivió hasta el 2011 (INEE, 2015).

La Reforma Educativa de 2013 reconoce la necesidad de una educación equitativa y de calidad (sin definir calidad de qué o quienes), que genere mayor igualdad de oportunidades sociales entre los mexicanos y que contribuya a la justicia social (INEE, 2015). Para favorecer el cumplimiento de este mandato, el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) ha enfocado su atención en uno de los elementos que contribuyen a elevar la calidad; la idoneidad de los docentes de educación básica (INEE, 2015).

A partir de lo anterior, el INEE reconoce que la práctica docente ocurre en contextos complejos, por lo que se requieren políticas públicas que consideren dicha complejidad con el propósito de mejorar las condiciones y los factores que la afectan. Si el objetivo es tener mayor número de docentes con perfiles idóneos, alto desempeño y autonomía profesional fortalecida, además de procurar las condiciones institucionales y de trabajo adecuado para ello, se requiere, entre otras

cosas, garantizar una mayor pertinencia y una mejor calidad de su formación inicial (INEE, 2015).

Para el INEE (2015), el sistema de formación docente se caracteriza por su heterogeneidad en casi todos los aspectos que lo conforman: *administrativo, organizacionales, curriculares, profesionales y laborales*. Esta heterogeneidad es producto entre otros factores, de la gran diversidad de actores que han participado en la regulación, la creación, la administración, el sostenimiento y el desarrollo de las instituciones formadoras de docentes; entre esos actores destacan el gobierno federal, los gobiernos de los estados, los particulares y la representación sindical.

Tradicionalmente, las Escuelas Normales han sido las encargadas de formar a los docentes de educación básica del país; sin embargo, en la actualidad se tienen registradas 449 escuelas normales de las cuales 188 son privadas, con matrícula total de 121 342 estudiantes (SEP, 2015). Por otro lado, en el ciclo escolar 2013-2014, las 76 unidades y 208 subsedes de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) tenían matriculados 25,770 alumnos en licenciatura de formación docente, y operaban con 4,107 académicos (SEP, 2015).

En este contexto institucional y de desafíos educativos, la SEP a través de INEE, elaboró en agosto de 2015 una serie de cuatro directrices que a partir de agosto de 2016 darán sustento a la educación normal y más tarde el resto de la IES de todo el país, siendo estas las siguientes:

- ◆ Fortalecer la organización académica de las escuelas normales.
- ◆ Desarrollar un Marco Común de educación superior para la formación inicial de los docentes.
- ◆ Crear un Sistema Nacional de Información y Prospectiva Docente.
- ◆ Organizar un Sistema de Evaluación de la oferta de formación inicial de los docentes (INEE, 2015).

Todo esto, con el fin de mejorar la calidad (no se dice de qué) de la oferta educativa de las escuelas normales mediante la adecuación curricular, consolidando sus cuerpos académicos y el fortalecimiento de las trayectorias

escolares de sus estudiantes. Lo que permite a partir del 2016-2017 evitar los desajustes de los contenidos y la formación académica que se reclama de los egresados de las escuelas normales de todo el país, situación que se presenta en lo que es la manera de formar a los futuros profesionales de la educación de todo México (INEE, 2015).

1.3 EL CONTEXTO DE LA ESCUELA NORMAL PREESCOLAR

1.3.1 Contexto Estatal

En el estado de Tlaxcala existen cuatro Escuelas Normales Públicas y un Centro de Actualización del Magisterio, en donde tres normales atienden la formación de licenciados en educación primaria, una normal lo que corresponde a la educación preescolar y el Centro de Actualización la licenciatura en educación tecnológica para profesores en servicio que imparten los talleres en las escuelas secundarias de la entidad (DGESPE, 2017).

Entre las cuatro escuelas normales y Centro de Actualización del Magisterio, atienden aproximadamente a 1010 alumnos por medio de 3 programas educativos con financiamiento federal, por lo que depende de manera directa de la Dirección General de Educación Superior para Profesionales de la Educación (DGESPE), en cuanto a los planes y programas de estudio, así como al reconocimiento oficial de cada una de las licenciaturas (DGESPE, 2017).

1.3.1 La Escuela Normal Preescolar “Profra. Francisca Madera Martínez”

En la década de los años setenta, en el estado de Tlaxcala, la educación preescolar era atendida por docentes improvisadas y habilitadas como educadoras, siendo estas principalmente amas de casa o, en el mejor de los casos, profesoras de educación primaria, ya que eran muy pocas profesoras de educación preescolar formadas en las ciudades de Puebla o de la ciudad de México y ninguna en el estado de Tlaxcala, realidad que no era ya posible sostener por la gran demanda de los

jóvenes tlaxcaltecas para incorporarse a las labores como docentes en el mismo estado o en el país (Minor, 1998).

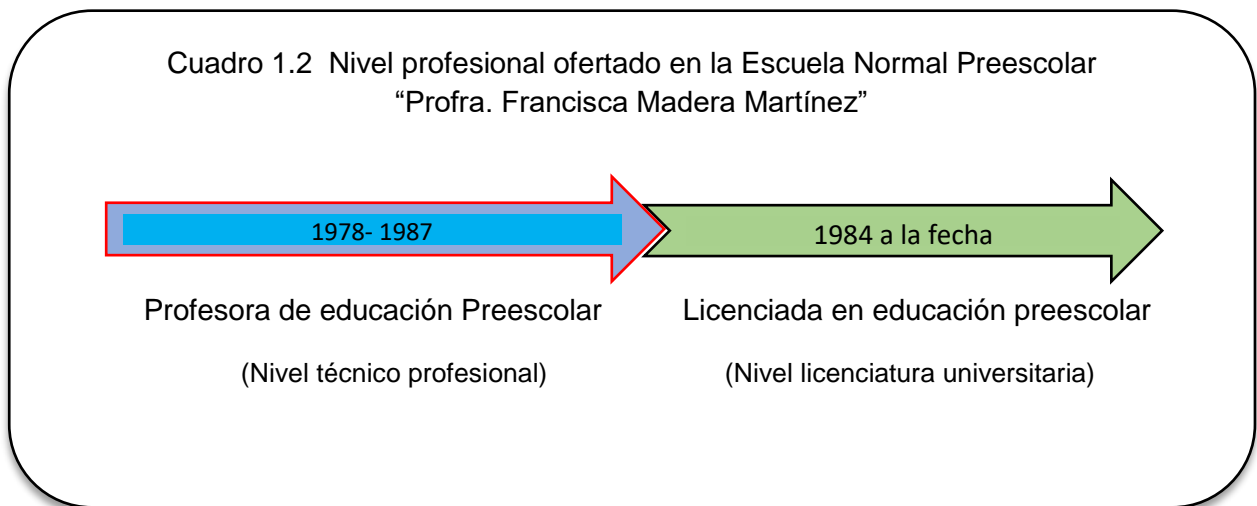
Ante tal panorama, en el año de 1978, se inicia la gestión para lograr la autorización de la escuela normal para Profesoras de Educación Preescolar, en la población de Panotla, en el estado de Tlaxcala. Gracias a la disposición del Licenciado Emilio Sánchez Piedras, gobernador del Estado de Tlaxcala y su gestión con el licenciado Eliseo Mendoza Berruecos, Subsecretario de Educación Superior e Investigación Científica, de la SEP-Federal, el 25 de septiembre de 1978, se firmó el acta de fundación en el palacio de gobierno sede del poder ejecutivo del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala (Minor, 1998).

El 26 de septiembre se iniciaron las clases en las aulas que ocuparon la Escuela Primaria Urbana Federal “Gral. Vicente Guerrero”, ubicadas en la Plazuela Hidalgo S/N, en el centro de la población de Panotla. Iniciando con una planta de 16 docentes, una Directora Técnica, una Subdirectora Técnica y un intendente. La primera generación fue de 108 alumnas distribuidas en dos grupos. Desde luego que los inicios fueron complicados para las estudiantes ya que no tenían un edificio propio y con las condiciones adecuadas para lo que requería su formación como futuras educadoras.

Después de una serie de gestiones de apoyo ante autoridades gubernamentales, habitantes, padres de familia, así como el gobernador del estado Don Emilio Sánchez Piedras, se construyó el actual edificio, el cual fue inaugurado el 2 de noviembre de 1980 por el Ciudadano Presidente de la República Licenciado José López Portillo y Pacheco. En sus inicios funcionó a nivel técnico profesional en lo que anteriormente era la profesión de profesora de educación preescolar y es hasta 1984, cuando por decreto presidencial del Licenciado Miguel de la Madrid, cuando se convirtió en licenciatura no solo en Tlaxcala sino a nivel nacional (Minor, 1998) (Ver cuadro 1.2).

En 1982, egresó la Primera Generación integrada por 105 profesoras en educación preescolar, en 1983, la SEP-Federal autorizó que la institución llevara el nombre de Escuela Normal Preescolar “Profra. Francisca Madera Martínez”. Ya que

anteriormente se denominó Escuela Normal Urbana para Señoritas de Educación Preescolar. En el año de 1984, la carrera se transformó por el acuerdo No. 22 de la SEP-Federal en licenciatura. En la actualidad existen 10 grupos con 280 alumnas, 39 docentes, 26 administrativos y 3 directivos.



Fuente: Elaboración propia.

1.4. EL OBJETO DE ESTUDIO

1.4.1 El objeto de estudio

Para el desarrollo de la investigación, fue impórtate de inicio, delimitar lo que es el objeto de estudio de la presente investigación, siendo este las trayectorias laborales y la movilidad de licenciadas en educación preescolar de la Escuela Normal "Profra. Francisca Madera Martínez" de la población de Panotla en el estado de Tlaxcala, a partir de una muestra de 140 egresadas de un universo de 762 egresadas de las generaciones 1996-2000 a la 2005-2009, lo que representa el 19.35% del total de egresadas de diez generaciones.

Con base en lo anterior, se plantearon los siguientes objetivos generales que guiaron a la investigación.

1.4.2 Objetivos de la investigación

A continuación se presentan los **dos objetivos generales** con los que se trazó la investigación a lo largo de un periodo de tres años, siendo estos:

- I. Reconstruir las trayectorias laborales que han desarrollado las egresadas de la licenciatura en educación preescolar de la Escuela Normal “Profra. Francisca Madera Martínez”, de Panotla, Tlaxcala, a partir del proceso de inserción laboral, las condiciones laborales, la práctica profesional y la movilidad ocupacional que a lo largo de los años han tenido.

- II. Caracterizar las trayectorias laborales con base en tres grandes factores como: *la temporalidad en el puesto, la función y el tipo de contrato*, lo que da como resultado, la movilidad ocupacional de las licenciadas en educación preescolar tanto en el sector público como es la Secretaría de Educación Pública como las que trabajan en el sector privado.

Es importante aclarar, que estos dos objetivos se entrelazan para dar cuenta de la intencionalidad que se tenía con respecto a la indagación en el campo de las trayectorias laborales.

CAPÍTULO II. LOS EGREDADOS EN EL MERCADO DE TRABAJO Y LA RELACIÓN EDUCACIÓN/EMPLEO

En este capítulo, se presenta de manera general la sociología de las profesiones, la relación educación normal/mercado de trabajo, la profesión docente ante las demás profesiones, ya que esta profesión inició como una profesión de estado, condiciones contractuales de los docentes de educación preescolar como una profesión de estado en México y las contrataciones de los educadores de nivel preescolar.

2.1.1 La sociología de las profesiones

La sociología como disciplina se encarga de estudiar las sociedades en todas sus manifestaciones y estratos, profesiones, creencias, niveles culturales, económicos, políticos, deportivos pero sobre todo, se considera que la sociología está constituida por un gran número de estructuras y relaciones que conforman y agrupan a los individuos de acuerdo al orden político, social, económico, religioso, militar y cultural en general.

La sociología para un estudio más profundo se divide en una serie de teorías sociológicas, entre las cuales tenemos:

- © *Sociología funcionalista.*
- © *Sociología interpretativa.*
- © *Sociología organizacional.*
- © *Sociología política.*
- © *Sociología médica.*
- © *Sociología educativa*
- © *Sociología del trabajo.*
- © *Sociología de las profesiones, entre otras (Machado, 2009).*

Para Machado (2009), en la sociología de las profesiones una profesión está definida como tal, cuando existe un cuerpo específico de conocimiento para actuar en una realidad social y organizada. Y recalca “*la medicina, la abogacía, la odontología son, en esta perspectiva, consideradas Profesiones*”, En tanto la

enfermería por ejemplo, está considerada como semiprofesión” (Machado, 2009, p. 32). Sin embargo, para Turner (2000), todas las profesiones que den las universidades e instituciones de educación superior son profesiones.

Es importante tener una concepción de lo que es la sociología de las profesiones, por ello, se puede señalar que esta rama de la sociología:

“Se encarga de estudiar las profesiones humanas que surgen de la formación, capacitación e interacción entre el individuo y los individuos, además de su relación al trabajo y las situaciones de ocupación y en un gran número a las relaciones laborales” (De Venanzi, 12, p. 2003).

En la sociología una profesión está definida como tal, cuando existe un cuerpo específico de conocimiento para actuar en una realidad social organizada señala Machado (2009). Por su parte Wilensky (citado por Machado, 2009) señala que existen dos características básicas que se distinguen, en el mercado, profesión-ocupación:

La primera es de carácter técnico de la tarea del profesional, ya que la misma se basa en un cuerpo de conocimiento sistemático, adquirido a través de una formación escolar. “Se supone que éste conocimiento fue transmitido por otros profesionales que hablan el mismo lenguaje. La segunda característica tiene relación con las normas y reglas profesionales, en que se orienta para ejecutar su tarea” (Machado, 29: 2009).

La profesión por su parte, según Moore (citado por Machado, 2009) se define por un conjunto de dimensiones estructurales y actitudinales, por lo que:

- a) Es una ocupación de tiempo integral, o sea, el profesional pasa a vivir de la remuneración que se origina de la actividad ejercida.
- b) Se caracteriza por la presencia de profesionales que se destacan por la “vocación”, o sea, aceptan normas y modelos apropiados y se identifican con sus colegas.
- c) Poseen una organización, esto es, los profesionales se organizan a partir de la mutua identificación de intereses organizacionales distintos, teniendo en

cuenta, sobre todo, el control sobre el acceso, la selección, proyección y reglamentación de los participantes, adoptando un código de ética que formaliza las normas de conducta de los mismos.

- d) Poseen un cuerpo de conocimiento formal, que es impartido, a través de una iniciativa teórica, por las universidades en las sociedades modernas.
- e) Posee orientación para el servicio, esto es, se destina a servir los intereses de los clientes y de la comunidad, es decir, tienen una práctica social.
- f) Poseer autonomía, que si se compara con la existencia en la Edad Media, se encuentra exacerbada en las profesiones modernas, en función de una gran especialización (Machado, 2009).

Por ello, la sociología de las profesiones, permite para De Venanzi (2003), establecer una serie de análisis y procesos a largo plazo, para ver la aceptación social de una profesión, a partir de ver el beneficio que ésta tiene para la sociedad, por lo que, la posibilidad de un empleo profesional se concreta a partir del desempeño y el ejercicio. Sin embargo como señala Machado (2009), la profesión es el centro de la sociología de las profesiones y por lo tanto es importante definirla.

La concepción de profesión como término, posee una fuerte connotación orientada hacia las actividades profesionales que generan un ingreso económico, por lo que existe una vinculación importante entre economía y ciencia que impacta tanto en lo laboral como en lo económico en la sociedad contemporánea. Por todo esto, como señala Fernández (citado por Jiménez, 2005), la profesión es:

“...una actividad permanente que sirve de medio de vida y que determina el ingreso a un grupo profesional determinado. Es una ocupación que monopoliza una serie de actividades privadas sobre la base de un gran acervo de conocimiento y prácticas que generan habilidades y destrezas”
(Jiménez, 2005, p. 69).

La profesión por lo tanto, a partir de cada una de las disciplinas que posee el campo de saberes a través del cual se adquiere un conjunto de habilidades técnicas que le permite desarrollar de un ejercicio profesional y con ello, el sujeto puede alcanzar las metas o propósitos que de manera personal desee. Aquí se tiene toda la oportunidad de ser o de lograr en el campo del saber humano lo que se quiera a partir del propio desempeño que la profesión le da. Es la gracia de la profesión.

2.1.2 La relación educación normal/mercado de trabajo

Hasta 2013, las plazas o lugares para los egresados de las escuelas normales se garantizaban por dos vías, por un lado, el ingreso al sector oficial y por el otro, el ingreso a las instituciones privadas. De acuerdo a la SEP (2015), desde 1934 hasta el 2013, el 78% de los egresados eran absorbidos por el sector oficial, esto es, escuelas de sostenimiento público y sólo el 22% por el sector privado. En la actualidad se realiza por parte de la Secretaría de Educación Pública (SEP) y al Dirección General para Profesionales de la Educación (DGESPE), dependiente ésta última de la primera, están reorganizando a las Escuelas Normales con la finalidad de:

- ✓ Ubicar por Escuela Normal el número de ingreso, para planificar el futuro ingreso al servicio docente de acuerdo a la Ley General de Educación y la Ley del Servicio Profesional Docente de septiembre de 2013.
- ✓ Que el ingreso al Servicio Profesional Docente ahora es por examen, por lo que, a partir del 23 de septiembre se tendrá que presentar un examen de concurso a nivel estatal o nacional, para ingresar al Servicio Profesional Docente.
- ✓ Que las contrataciones de carácter público u oficial, son a través de concurso y no a través de la herencia de la plaza o lugar de trabajo.
- ✓ Que al ingresar al servicio Docente Profesional Docente, serán evaluados cada cuatro años, además de contar con un tutor y darle todo un seguimiento pedagógico-laboral, por lo que, su permanencia dependerá de la evaluación.

- ✓ Que ya no se tiene garantizada como hace años la plaza o la estabilidad laboral. Es decir, ahora la política nacional es la de limitar el ingreso, promoción y permanencia en el servicio docente.
- ✓ Se terminó con la zona de confort tanto para los egresados como para los docentes en activo, por lo que, ya no hay garantías laborales de ningún tipo (DGESPE, 2013).

Es por ello, que en nuestros días, el foco de atención en el mercado laboral de los egresados de las Escuelas Normales, se está ubicando a partir de las reglas que señalamos en los párrafos anteriores, en donde las nuevas demandas laborales permiten encarar situaciones completamente distintas a las vividas para el sector magisterial en los últimos 80 años. En pocas palabras esto ya cambió (SEP, 2015). Ahora enmarcado en las nuevas políticas del sector oficial, el estudiar una carrera docente no garantiza absolutamente nada ni mucho menos el sector privado, ya que como señala Luis Pazos (2012), la realidad económica del país en cuanto a los ingresos de sus habitantes, día con día está permitiendo el desarrollo de las instituciones privadas lo que no garantiza a los nuevos docentes algún lugar en este sector que forma parte del mercado laboral de la docencia.

Desafortunadamente, la formación de los docentes está dejando de ser para ellos mismos una opción para formar parte del sistema educativo mexicano, ya que se están dando cuenta que de nada sirve en un momento dado el formarse desde una perspectiva integral si la relación educación normal/mercado de trabajo, no es ya garante de lograr una inserción en el servicio educativo. Ya que como señala (De Venanzi, 2003), se necesita el desarrollo de habilidades, destrezas y nuevas actitudes que permitan a los egresados desempeñarse desde la evaluación y en el servicio, con oportunidad que les garantice el éxito.

Sin embargo, dichas posibilidades de empleo en el sector magisterial, se pueden también ubicar en los rasgos constitutivos de toda profesión: una primera donde el docente está a expensas de la contratación del estado, el cual es el primer

empleador de profesionistas de la educación, y un segundo caso, en donde el docente debe promover su empleo a partir de su propia formación al realizar el ejercicio independientemente del sector oficial como parte de sus habilidades de convivencia y desarrollo para interactuar con los demás.

Para la SEP (2015), los nuevo docentes deben apegarse a niveles de exigencia que la educación básica y media superior hoy les impone, y por lo tanto, deben ser aptos para sortear las dificultades que les impone la reforma Educativa del 2013 y que ésta vinculada a lograr la calidad del sistema educativo mexicano y por ende, la superación de los niños y jóvenes que la patria así requiere.

2.1.3 La profesión docente ante las demás profesiones

Para Jaramillo (2000), se entiende por profesión docente, *el ejercicio de la enseñanza en instituciones públicas y privadas de los distintos niveles de educación que existen en un país o región*. En donde se obtienen un ingreso que permite satisfacer sus necesidades y además continuar con la superación tanto en lo académico como en lo intelectual. Sin embargo, los docentes trabajan en un sistema educativo en el que se socializan personal y profesionalmente, que ellos interpretan pero que no definen en su origen ya que dependen de otros o de una macro institución regida por el estado. Es esa la realidad laboral en la que los docentes están llamados a “cumplir”.

Para Ibarra (2000), la profesión del docente está delimitada por ser la de un actor público en el marco de los contextos sociocultural y laboral en donde, además, es una práctica que se expresa como correlato de los imaginarios y las comprensiones que las sociedades y comunidades tienen de quien ejerce la docencia. Además de ser un servidor público, el docente es convocado a gestar en el proceso de la formación de las nuevas generaciones la semilla que germinará en ciudadanos preparados y responsables de su propio accionar en beneficio del colectivo social.

Por lo que, la profesión docente ante las demás profesiones debe ser vista según De Venanzi (2003), como una profesión que debe estar definida como tal, ya que tienen todos los elementos tanto de conocimientos, experiencias, técnicas, procedimientos, tratados y teorías que la hacen actuar en toda sociedad para formar a los nuevos ciudadanos. Ya que como señala Machado (2009), no sólo la medicina, la abogacía y la odontología deben ser consideradas profesiones sino como plantea Jaramillo (2000), “la docencia tiene los elementos más que necesarios para entrar en las profesiones contemporáneas que como pivote logren sacar a las sociedades del atraso y la amargura que viven sus integrantes” (p.44). Lo mismo sucede con la psicología y la sociología que son profesiones sólidas, bien acogidas y desarrolladas por las potencias económicas a nivel global hoy.

2.1.4 La profesión docente como una profesión de estado

De acuerdo a Alberto Arnaut (1998), la profesión docente en la historia de México ha transitado en cuatro grandes periodos para convertirse en una verdadera profesión de estado que sin embargo, de manera paulatina ha dejado ese compromiso hasta cortar de tajo con la tan cuestionada “Reforma Educativa”, implementada desde el 2013 por el gobierno de Enrique Peña Nieto, en:

a).- Profesión libre (1821-1866)

En los primeros años del México independiente “la principal cuestión de la profesión era quien autorizaba su ejercicio como profesión libre” (Arnaud, 1998, p.1), esto es, que la autorización no dependía de un sistema de autorización especializado sino de los ayuntamientos y, en menor grado, de los estados o departamentos de acuerdo a la organización centralista del país a partir de algunos exámenes tanto escritos como prácticos.

b).- Profesión municipal (1867-1884)

Al tomar el gobierno, el grupo de los liberales asumió la responsabilidad de controlar la educación primaria y con ella se reglamenta la organización escolar en el Distrito y territorios federales y crece el sistema escolar municipal (Arnaud, 1998). Los

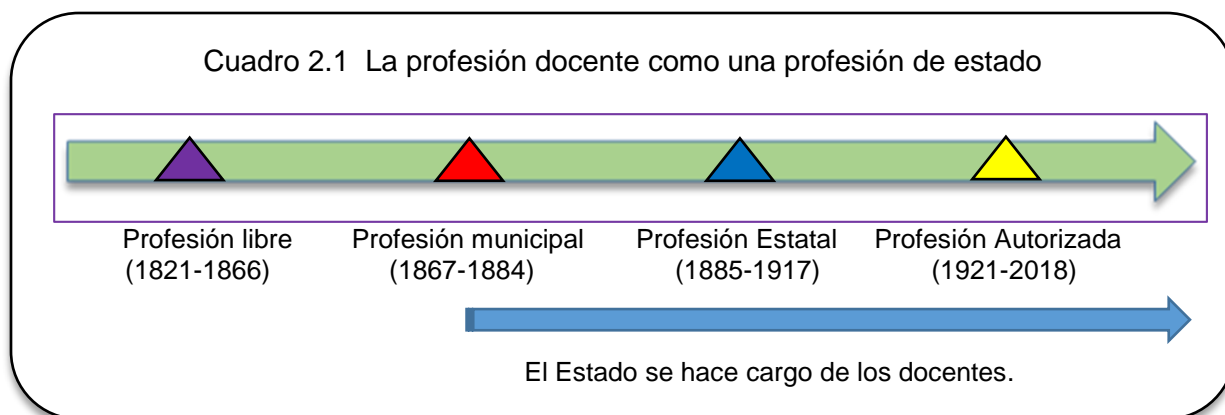
ayuntamientos consolidaron su facultad para autorizar el ejercicio de la profesión docente y se convirtieron en los principales empleadores de docentes, lo que más tarde daría como resultado el control por parte del Estado Mexicano.

c).- Profesión normalista y estatal (1885-1917)

Se trata de unificar y centralizar la educación primaria de todo el país, primero unificando los planes y programas de estudio de dicho nivel educativo como los de la educación normal, lo primero si se logró pero lo segundo no (Arnaut, 1998). Sin embargo, dentro de su esfera legal, el gobierno federal centralizó y unificó la educación primaria en las escuelas del Distrito Federal y los territorios federales. Para que años más tarde se diera el control en los Estados que conformarían los Estados Unidos Mexicanos.

d).- La profesión autorizada y profesión especializada (1921-2018)

De la Constitución de 1917 a la formación de la Secretaría de Educación Pública (SEP), la profesión y los docentes crecieron exponencialmente, lo que dio como resultado que el empleo en la campo de la docencia creciera y con ello, de una actividad casi privada a una actividad predominantemente oficial; del municipio al estado y de éste a la federación (Arnaut, 1998). Dando como resultado que la formación docente sea una formación para trabajar o laborar profesionalmente en el estado, lo que Arnaut (1998) señala como una profesión de estado (Ver cuadro 2.1).

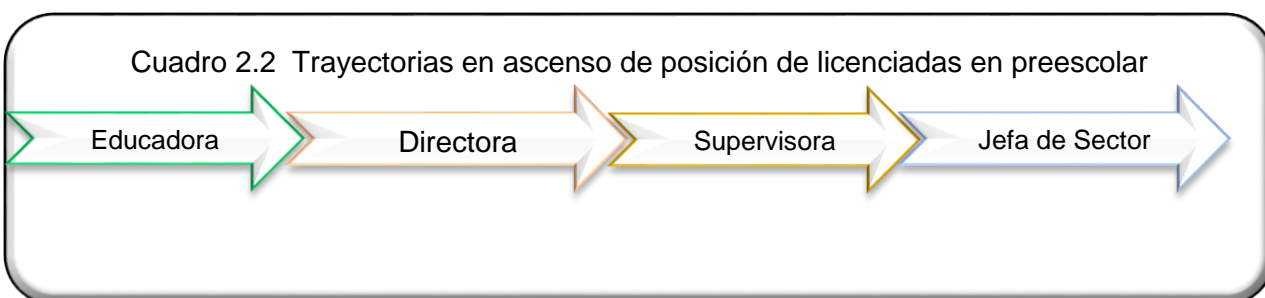


Fuente: Elaboración propia.

2.1.5 Condiciones contractuales de los docentes de educación preescolar como una profesión de estado en México

En México, los docentes de educación preescolar, al igual que quienes laboran en otros niveles educativos desde la creación de la SEP en 1921, necesitaron y necesitan de condiciones contractuales que les facilitaran las condiciones para realizar al 100% su actividad, en donde sobresalen el tipo de contratación, el salario y la asignación del centro de trabajo. Para Arnaut (1998), las condiciones mencionadas sirven, para establecer derechos y obligaciones que se dan a partir de una relación laboral de carácter formal. Ya que de manera muy particular, las condiciones laborales facilitan u obstaculizan el trabajo docente e influyen de manera directa e indirecta en el aprendizaje de los alumnos.

Con base al catálogo de plazas de Secretaría de Educación Pública Federal (SEP), los puestos que se pueden tener en el nivel básico en lo que corresponde a la educación preescolar son ubicados de acuerdo a su transición laboral en ascenso desde 1973 con la primera ley que reguló la educación en México. La Ley Federal de Educación y en el Reglamento de Escalafón de los Trabajadores al Servicio de la Secretaría de Educación Pública del 14 de diciembre de 1974, se establecía los requisitos para concursar por una plaza superior a partir de ser docente de grupo hasta llegara a jefe de sector hasta el 2013 al ponerse en marcha la Reforma Educativa (Ver cuadro 2.2).



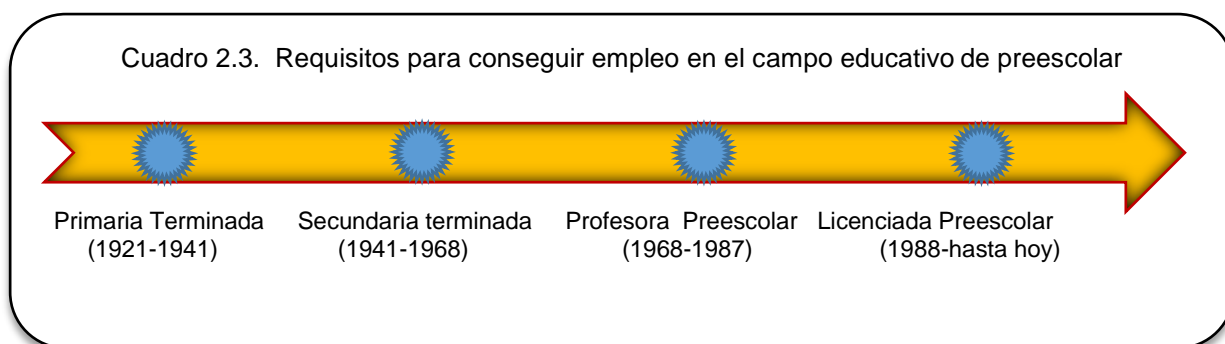
Fuente: Elaboración propia.

2.1.6 Dimensión: Requisitos para conseguir cada uno de los empleos que ha tenido dentro del campo educativo

La situación que se ha venido dando en las licenciadas en educación preescolar desde finales del siglo XX, en cuanto a los requisitos para conseguir cada uno de los empleos que han logrado dentro del campo educativo son muy diversos, ya que como señala Arnaut (2004), la situación laboral cada día impone nuevos para la contratación de los docentes, al dejar de lado el estado mexicano su ubicación en el ámbito laboral y por ende en la asignación de una plaza, como ocurre actualmente con las reformas constitucionales para el ingreso al servicio profesional docente con la Reforma Educativa, la cual fue promulgada en el 2013.

Historia de las contrataciones de los educadores de nivel preescolar

En México, el ser maestro de educación preescolar ha transitado por varios momentos en cuanto al tipo de contratación: desde el siglo XX y hasta 1941, el contar con la llamada educación primaria superior era suficientes para ingresar como docente, a partir de 1941 en el gobierno de Manuel Ávila Camacho la exigencia para trabajar como docente de educación preescolar y primaria era el de contar con secundaria o educación media. A partir del gobierno del presidente Gustavo Díaz Ordaz la carrera de educación a nivel técnico era necesaria y, finalmente en el gobierno de Miguel de la Madrid la Educación Normal se convirtió en licenciatura y ese es nivel educativo para ingresar como docente en preescolar, primaria y secundaria (Arnaut, 2004) (Ver Cuadro 2.3).



Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III. MODELOS DE ANÁLISIS PARA LOS ESTUDIOS DE TRAYECTORIAS LABORALES

En el presente capítulo se presenta de manera muy puntual, que son las trayectorias laborales en términos generales a partir de cómo se logra el estudio de las mismas, así como los estudios de trayectorias como estrategia teórica-conceptual, la tipología de los análisis de trayectorias, así como las dimensiones y variables consideradas en los estudios de trayectorias como es el caso de la formación estudiantil, estudios de posgrado, género, periodo de egreso, inserción laboral, práctica profesional, condiciones de trabajo, relación laboral y movilidad ocupacional.

3.1.1 Las trayectorias laborales

La educación superior históricamente tenía como tarea la formación de los futuros profesionistas/profesionales para su inserción en el mercado de trabajo como el fin último para lograr un trabajo y un bienestar social. En la actualidad como señala Sánchez (2011), el mundo se encuentra en constante movimiento que está llevando a cambios en el escenario laboral basado en la influencia del mundo globalizado y su permanente desarrollo tecnológico vinculado con una economía de mercado. Por ello como plantea Señorino (2005), “la movilidad que se da en el campo de trabajo en esta economía arrastrada por la globalización, debe ser el objetivo central del estudio de las trayectorias laborales para explicar la manera en que los individuos se mueven permanentemente en aras de un trabajo cada día más demandado por un sinnúmero de personas que se consideran preparadas para ello” (p.21).

Para Jiménez (2005), los estudios de trayectorias permiten caracterizar el desarrollo académico, personal, ocupacional y profesional de los individuos. Por lo que los estudios de trayectorias se consideran como “procesos continuos que requieren analizarse para poder determinar los aspectos que caracterizan la transición entre el ámbito educativo y laboral, y por el otro, la movilidad ocupacional de los egresados, es decir; permiten conocer cómo se forman y cuáles han sido los

factores que han influido en dicha trayectoria” (Jiménez, 2005, p.23). Es importante señalar que los estudios de trayectorias permiten conocer los lugares en donde se ha trabajado, los puestos, las funciones y los logros que a lo largo de la vida profesional se han obtenido.

3.1.2 Estudios de trayectorias

En la actualidad, es evidente que las trayectorias laborales y movilidad profesional son estudios de amplia diversidad e impacto, en lo que puede considerarse un punto de convergencia el análisis de la movilidad que experimentan los egresados en los aspectos social, económico y laboral, en donde deben establecerse los siguientes factores para realizar cualquier tipo de investigación con criterios definidos como los plantea Jiménez (2005):

- **Finalidad:** qué campos quieren abordarse a través del estudio de las trayectorias laborales y la movilidad profesional.
- **Objetivos:** qué se quiere lograr con los estudios de las trayectorias laborales y movilidad profesional a partir de la licenciatura o formación profesional que se tiene como objeto central.
- **Campo disciplinario:** ubicar teóricamente el estudio a partir de perspectivas sociológicas, psicológicas, antropológicas, económicas, jurídicas, educativa o a partir de enfoques multidiscplinarios.
- **Sujetos:** tomar a los egresados de una carrera o profesión en particular, a partir del egreso de una o varias instituciones de educación superior, tomando la institución, empresa o forma de contratación, al igual que el lugar o lugares en donde se desempeñan.

Por otro lado, las *trayectorias laborales y movilidad profesional*, consideradas como recorridos o itinerarios de los sujetos en el mundo laboral presentan momentos de transición que determinan en gran medida el rumbo laboral. Para Boado (2001) el poder analizar los efectos de exclusión o permeabilidad de la estructura socio cultural, permite construir las trayectorias socio ocupacionales de las y los egresados, a las que define como el recorrido de la pauta de la condición

socio ocupacional que realizaron los egresados en cuanto a su primer empleo, el empleo a los cinco años, a los diez y el empleo actual.

De manera coincidente Valle y Barrón (2001) señalan que los momentos decisivos en el rumbo de la trayectoria son la elección de la carrera, la inserción al primer empleo y el recorrido laboral posterior. Buontempo (2000) coincide al señalar como ejes significativos en las trayectorias laborales dos momentos importantes, el inicio de la trayectoria laboral (el primer empleo) y la permanencia en el mercado laboral, señala que una trayectoria laboral puede tener etapas de estabilidad/inestabilidad que sirven como parámetros para determinar el progreso o no progreso del profesionista y determinar si hay continuidad o discontinuidad en las trayectorias laborales.

La trayectoria que efectúa un egresado de alguna carrera profesional se caracteriza por desarrollarse en estudios o etapas, identificándose de acuerdo a Vargas (2000) tres estadios en el desarrollo de la carrera profesional lo que incluye la trayectoria profesional:

- I. El inicio de la carrera.
- II. La carrera media.
- III. La carrera terminada.

Este tipo de estudios, permite saber la manera en que se desenvuelve el profesionista a partir del tiempo y lugar que ocupa laboralmente hablando. Para Jiménez (2005) la trayectoria profesional permite que la jerarquía del puesto esté ligada al desempeño, por lo que las trayectorias atraviesan por dos posibilidades:

- La ampliación del puesto y,
- El enriquecimiento del puesto.

La primera se refiere a la manera en que el profesionista se desarrolla y, la segunda, la manera en que le saca provecho, esto es lo que gana en salario y refleja su vida en el ámbito económico (Jiménez, 2005).

La revisión más actual de los estudios de trayectorias laborales y movilidad profesional (Goldthorpe, 2007), identifican que se sustentan en dos grandes

vertientes: El enfoque económico y el enfoque sociológico, situación que es importante para plantear de manera muy clara para saber cómo se da y manifiesta la formación del capital humano, por ello: en el enfoque económico, la teoría del capital humano en la versión de Becker (1983), y una serie de teorías que surgen como alternativa para explicar aspectos de la compleja relación entre educación y mercado de trabajo que la teoría del capital humano no da cuenta, como son las teorías credencialitas de Arrow (citado por Muñoz Izquierdo, 1993), la teoría de la señalización de Spencer (citado por Muñoz Izquierdo, 1993), la teoría de la fila de Thurow (citado por Muñoz Izquierdo, 1993), la teoría del filtro de Arrow (citado por Muñoz Izquierdo, 1993) y la teoría del bien posicional de Muñoz Izquierdo (1993).

Por otro lado, en lo que respecta la perspectiva sociológica, se ubica lo que es la teoría dualista de los mercados de trabajo de Piore (citado por Muñoz Izquierdo, 1993), la teoría de la segmentación en el mercado de trabajo de Doeringer (citado por Muñoz Izquierdo, 1993) y el enfoque teórico relacional de Goldthorpe (2007).

3.1.3 Los estudios de trayectorias como estrategia teórica-conceptual

La educación superior anteriormente tenía como objetivo la tarea de formar a los futuros profesionales para su inclusión en el mercado laboral estable y único. Sin embargo, en la actualidad se enfrenta a un mundo en constante transformación que ha llevado a cambios en los escenarios laborales basados en la globalización en donde la ciencia, la tecnología y los mercados se mueven sin fronteras. Por ello:

“...se están creando escenarios que permiten comprobar la capacidad los quehaceres educativos de las universidades, tecnológicos, politécnicos y escuelas normales, en cuanto a los estudios de egresados y los de trayectorias, ya que es vital saber en dónde y en qué tiempo se desempeñan dichos egresados, así como la capacitación, formación e ingresos que reciben” (Sánchez, 2011, p. 23).

Como señala Sánchez (2011), en todo momento “los estudios de trayectoria y movilidad profesional permiten caracterizar el desarrollo académico, personal, ocupacional y jerárquico de los egresados de toda institución de educación superior (IES)” (Sánchez, 2011, p.28). Por lo que, dichos estudios se consideran como un proceso continuo que requiere analizarse para poder determinar los aspectos que caracterizan la transición entre el ámbito educativo y laboral y la movilidad ocupacional de los egresados, es decir; permiten conocer cómo se forman y cuáles han sido los factores que han influido en dicha trayectoria. Este tipo de estudio también permite conocer los puestos, las funciones y los espacios donde se desenvuelve el egresado de la IES (Sánchez, 2011).

Hasta el 2018, el sistema de formación de docentes en México está conformado por 492 Escuelas Normales, el 61% de las cuales son públicas (297) y el 39% restante de sostenimiento privado (193). Las licenciaturas en Educación Preescolar (25%), Educación Primaria (28%) y Educación Secundaria (32%), las licenciaturas en Educación Especial y Educación Física mantienen un número similar, 7% y 7.2% respectivamente. Por su parte, las modalidades de Educación Inicial, Educación Artística y Docencia Tecnológica son evidentemente mínimas. (DGESPE, 2012).

Para Valente (1997), las trayectorias laborales permiten conocer a través de los actores, de qué forma se ubican laboralmente, qué actividades específicas realizan, el tipo de empleo, el tipo de contratación, el tiempo, la satisfacción o no del mismo. Para saber si la Institución en la cual se formaron está logrando profesionistas que se desarrollan o no en el campo laboral.

Esto es, un seguimiento de lo que se está haciendo al lograr una formación específica dentro de cualquier campo del saber humano, en este caso, lo que es una licenciatura cuya características la harán muy particular o específica y que en lo personal es importante saber para justificar o no, la existencia de una institución como en nuestro caso la Normal Preescolar.

Este tipo de estudios se construyen a partir de la información que se recaba en un momento del tiempo sobre los egresados que tienen cierto tiempo de haberse posicionado en el mercado laboral (Valenti, 1997). Por ello, estos diagnósticos forman parte de los estudios de los egresados como una más de sus dimensiones de análisis y reflexión en cuanto a la formación de los profesionistas de un campo determinado del saber humano, en nuestro caso, las egresadas de la escuela normal.

El estudio de las trayectorias laborales forma parte de los estudios de egresados como una de sus dimensiones de análisis para la reconstrucción en la formación de profesionistas de un área determinada como señala Valenti (1997). Sin embargo, los estudio de *las trayectorias laborales*, tienen una gran importancia ya que permiten reconstruir las etapas vividas por los sujetos mismos en el mercado laboral, ya que indagan el recorrido desde el primer empleo hasta el momento actual. Profundizando en cada uno de los momentos laborados a lo largo de la vida personal, situación que debe ser valorada por la misma persona después de transitar en un campo laboral en donde él debe reflexionar si ha logrado o no, su propio desarrollo profesional.

Para Jiménez (2005), las trayectorias laborales son la sucesión de actividades de desarrollo que implican una educación formal e informal que de una u otra manera tiene que transitar. Esto es, la sucesión de puestos de trabajo, observables e institucionalizados, en vía ascendente y piramidal, que los individuos detentan durante su vida labor. Con las trayectorias laborales “se puede seguir a los egresados de cualquier carrera profesional a partir del lugar que en algún momento ocupan dentro del sector productivo o profesional” (Jiménez, 2005, p. 42).

La formación recibida y la combinación de factores inherentes al sujeto como los antecedentes familiares, las relaciones personales y el género, que en un momento como señala Jiménez (2005), explican la movilidad social económica y laboral de los egresados. Por ello, al realizar indagaciones en lo que respecta a las trayectorias laborales, se puede conocer las etapas productivas que han

desarrollado los egresados reconstruyendo el recorrido educativo y laboral, lo cual puede caracterizar las relaciones que existe entre la educación superior y el mercado de trabajo, en el sentido de que los egresados tienen los elementos para incorporarse al campo laboral como señala Sánchez (2011).

En la mayoría de los países que aplican estudios serios y sistematizados sobre trayectorias laborales y movilidad profesional de los egresados de cualquier licenciatura de acuerdo a la CEPAL (2005), como es el caso de Colombia, Argentina y Chile, toman en cuenta los factores que son determinantes entre la formación que proporcionan las instituciones de educación superior con el interés intrínseco de cada egresado en razón de lo que es una profesión y su campo laboral.

El estudio de determinadas etapas en el trabajo como la transición laboral a lo largo de la vida activa de los sujetos se convierte de gran valor, debido a que en este trayecto se presentan ciertos factores como el despido o la satisfacción en el empleo. Como señala Sánchez (2011), estos factores orientan las trayectorias de los sujetos y permiten comprender mejor las situaciones de empleo, sub-empleo o autoempleo, por lo que es necesario el análisis de dichos factores en distintos momentos para conocer cómo afectan las trayectorias en los profesionistas, ya que el egresado encuentra serias dificultades atribuidas a la formación, a la vinculación normal-mercado de trabajo, a las coyunturas del mercado de trabajo y a la economía del país.

La transición laboral es el tiempo que pasa entre el egreso y la obtención del primer empleo relacionado con su formación (SICAR, 2006), lo cual aporta información relevante, no obstante el análisis de su tránsito en el campo laboral permite conocer cómo otros factores influyen en la trayectoria laboral de cada sujeto. La transición laboral para Bridges (1989) es un proceso mental, social y económico, en la que la persona sufre un cambio laboral y se inicia inmediatamente después de concluir una relación de trabajo. “Desde luego que la transición laboral está determinada por diversos mecanismos de inserción laboral como: el capital

relacional, la bolsa de trabajo de la IES en la cual se forma y las estrategias formales de búsqueda de empleo” (Bridges, 1989, p.44).

Es indiscutible que en la mayoría de los casos la transición laboral se presenta en dos momentos: cuando el alumno egresa y cuando ya pasó un tiempo de dicho egreso, puesto que al principio se puede encontrar un empleo temporal pero será fundamental tener un empleo permanente o de largo plazo. Un proceso de transición termina cuando el egresado consigue un empleo relacionado con su formación lo cual le permita cierta estabilidad laboral. En la formación de los normalistas mexicanos, la mayoría se ubican en empleos temporales y de acuerdo a las reformas constitucionales del Presidente Peña Nieto (2012-2018), los lugares se adquieren mediante exámenes de oposición, dando lugar a que un gran número de egresados laboren en instituciones de carácter particular con las disyuntivas que esto tiene como son los bajos salarios, las nulas prestaciones y la inestabilidad en el trabajo tal y como lo señala un informe del INEE del 2015.

Se supone, que a través de los estudios de seguimiento de egresados se obtiene información relevante en tres aspectos fundamentales: lo laboral, lo ocupacional y lo escolar, lo cual permite realizar como señala Sánchez (2011), ajustes que sean necesarios para el fortalecimiento del programa. Esto es, evaluación curricular, pertinencia de la formación e inserción laboral. “La primera tiene como objeto principal contribuir al desarrollo y actualización de los programas. La segunda busca determinar el grado de influencia de la formación en el desempeño profesional del egresado, así como identificar los cargos, funciones y los regímenes jurídicos en los que se desenvuelve el egresado” (Orejuela, 2008, p. 128).

La trayectoria de una persona no sólo es una categoría objetiva y medible, sino una experiencia social que se construye en relación a la cultura, el mercado y la subjetividad de cada sujeto Orejuela (2008). Una trayectoria es en particular trazo o recorrido que hace un individuo en el espacio sociolaboral, que describe las

sucesivas posiciones que ha ocupado a lo largo del tiempo, desde su inserción en el mercado laboral hasta un momento en particular o hasta el momento en que se desmercantilizó voluntaria o involuntariamente, situación que se dará en todos los egresados de una preparación o formación profesional (Orejuela, 2008).

La información que se genera con un estudio de trayectorias es de gran utilidad, por diversas razones como señala Sánchez (2011), por una parte, para implementar estrategias que vinculen de mejor manera la oferta y la demanda de empleo, reducir los desequilibrios que hay entre la formación y el mercado de trabajo, identificar nuevas alternativas para la formación y capacitación de los individuos, además de la reestructuración de los programas orientados al empleo; y por otra parte, permite determinar los factores que han influido para que un sujeto acceda y desempeñe una ocupación y un puesto en el mercado de trabajo, y desarrolle ciertas funciones y se ubique en espacios laborales específicos (Orejuela, 2008). El análisis de dichos factores es primordial para valorar la trayectoria del individuo y saber si la institución en este caso la escuela normal está cumpliendo con su cometido.

3.1.4 Tipología de trayectorias

Las trayectorias laborales desde la perspectiva de la sociología de las profesiones (Machado, 1991), permite identificar los factores sociales, personales, familiares, educacionales, económicos y de mercado que influyen en la trayectoria de los egresados. Este trabajo procura caracterizar las trayectorias desarrolladas por las licenciadas en educación preescolar de la Escuela Normal “Profra. Francisca Madera Martínez”, ubicada en la población de Panotla, Tlaxcala. Influidas por diversos factores macro y micro sociales. Se debe dar cuenta de la formación a nivel educativo que reciben los egresados a lo largo de cuatro años.

Desde luego que las trayectorias laborales se deben analizar simultáneamente con la trayectoria profesional u ocupacional y se complementa en todo momento con la trayectoria académica. Tomando como base las trayectorias

ocupacionales a partir de identificar las diversas ocupaciones por las que los sujetos han pasado y buscan explicar su movilidad ocupacional en actividades dentro de su formación profesional o ajena a ésta. Para Jiménez (2005) todas las trayectorias ocupacionales hacen referencia a las secuencias de trabajos que los individuos detentan durante su historia laboral, sin eliminar otros factores como las alternativas que en un momento se le puede presentar al trabajador.

Para ubicar las trayectorias desde el ámbito ocupacional, autores como Orejuela (2008) señalan que dentro de las trayectorias encontramos lo siguiente: las trayectorias de vida, trayectorias personales, trayectorias estudiantiles, trayectorias académicas, trayectorias de formación, trayectorias profesionales, trayectorias ocupacionales, trayectorias laborales, trayectorias directivas, entre otras. Lo que genera una gran variedad o tipología en el campo de exploración de los que son las trayectorias.

A manera de síntesis, la palabra trayectorias laborales significa el recorrido que a lo largo de su vida laboral transita un individuo, esto es, lo que tiene que vivir durante su existencia en el trabajo como señala Boado (2001). Las trayectorias laborales se conciben en dos momentos trascendentes, estos son: el primer empleo y la permanencia en el mercado de trabajo, realidad que ubica el paso que las personas en cuanto a su formación y lo que los lleva al mundo laboral en el cual se desarrollan a lo largo de un tiempo determinado por la misma naturaleza del ser humano.

En esta indagación encontramos como tres principales tipologías de las trayectorias laborales de las licenciadas en educación preescolar, siendo estas:

1). Inicial	Momentánea
	En ascenso
2). Transición	Momentánea
	En ascenso
3). Consolidada	Momentánea
	Terminal

Fuente: Elaboración propia.

3.2 DIMENSIONES Y VARIABLES CONSIDERADAS EN LOS ESTUDIOS DE TRAYECTORIAS

3.2.1 Dimensión: factores de influencia de las trayectorias

En el ámbito de la educación y del mercado de trabajo, es importante ubicar las diferentes dimensiones que le dan sentido al estudio de las trayectorias, esto es, que en el estudio de lo que se denominan como trayectorias, para Boado (2001) es importante registrar y analizar las posiciones que las personas ocupan durante su vida personal, escolar, académica, laboral profesional o de accionar dentro del contexto social. En donde el registro de lo que acontece con las personas al ubica los diferentes factores de influencia que a lo largo de su vida se verán reflejados y que serán parte de su transitar en el tiempo y en el espacio. Se tocan en este apartado todo lo que tiene que ver con la formación estudiantil y estudios de posgrado, género y periodo de egreso.

3.2.1.1 Formación estudiantil y estudios de posgrado

La formación estudiantil desde su concepción como la “acción y efecto de formarse”, es la manera en que el sujeto busca los conocimientos, habilidades, aptitudes, experiencias que le permitirán enfrentar en un momento dado su vida laboral, económica y social. Para Boado (2001), toda formación estudiantil que tienda a lo profesional, está destinada a que los estudiantes puedan dentro de un sistema educativo encaminarse hacia el mercado laboral y de ser posible insertarse en él, si bien esta no es la intención inicial si es la intención final. La formación estudiantil también engloba a quienes están desempleados y buscan a través de una formación la oportunidad de reinserción al mercado laboral (Boado, 2001).

A lo largo de su vida, los individuos asisten a las instituciones educativas para lograr una formación que como señala Boado (2001), les permita enfrentar cada una de las adversidades que la sociedad les habrá de poner enfrente como parte de su vida personal. Por ello, la formación estudiantil es uno de los aspectos que recibe más importancia en las investigaciones sobre seguimiento de egresados y

sobre trayectorias laborales. Ya que es importante en un momento dado, conocer la línea que cada egresado tienen a partir de la terminación de su formación estudiantil para el trabajo (llámese nivel profesional técnico o licenciatura) y la integración al mercado laboral (Boado, 2001).

La formación que cada estudiante recibe en alguna institución educativa, es la base que les permitirá ingresar a realizar determinadas funciones dentro del sector laboral, esto es, después de obtener una formación académica la persona tendrá “las herramientas” para poder incursionar en el sector laboral y así, demostrar cada una de sus competencias que a lo largo de su formación estudiantil adquirió, siendo estos conocimientos y habilidades. Lo que será su carta de presentación ante la empresa, institución, comercio, actividad de corte productivo o ante la sociedad misma.

Para Jiménez (2000), la formación estudiantil que proporcionan las Instituciones de Educación Superior es considerada por los egresados como base que les permite entrar a realizar ciertas funciones, para después adquirir experiencia laboral materializada en habilidades cognoscitivas y sociales. Sin embargo, cada individuo debe ubicar la institución en donde se formará, esto es, que si su formación está encaminada hacia la ciencia y la técnica; el Instituto Politécnico Nacional, así como los Tecnológicos Regionales, las Universidades Politécnicas y las Universidades Tecnológicas, que en su conjunto suman 396, lo que para la Asociación de Universidades e Instituciones de Educación Superior estas universidades proporcionan todo un abanico de oportunidades para su formación (ANUIES, 2015).

Por su parte, la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad Autónoma Metropolitana y las 34 restantes universidades públicas del país, se enfocan más hacia las ciencias humanas, y por su parte la Universidad Iberoamericana, El Instituto Tecnológico de Monterrey y el ITAM, la Universidad de Monterrey, la Universidad Tecnológica de México, la Universidad de las Américas ciudad de México, la Universidad Panamericana, la Universidad de las Américas

Puebla, el Claustro de Sor Juana, entre otras, son instituciones orientada más hacia aspectos administrativos y de liderazgo (ANUIES, 2015).

3.2.1.2 Género

La política de formación profesional y técnica, en su carácter de punto de encuentro entre el sistema productivo y quienes producen, hombre y mujeres, son una herramienta estratégica y proactiva a favor de la equidad, para que tanto uno como el otro aprovechen la oportunidad para prepararse y ocupar dentro del campo laboral lugares trascendentes y de toma de decisiones para el desarrollo de su comunidad, región o nación. Para González (2011) “el género en nuestros días debe ser visto como una manera de formación, desempeño y compromiso para cada una de las tareas que se tienen que lograr en los diferentes campos del hacer humano” (p.11).

Definido el género como “la clasificación de individuos en los que son ubicados según sus rasgos o características muy particulares, que es producto de un proceso de construcción histórica, social y económica, entre las cuales se configuran las relaciones, símbolos, patrones, representaciones y una serie de valores en los cuales cada uno de ellos se identifican” (González 2011, p. 12). Todo esto se observa en la formación que cada uno de los integrantes de la sociedad y de la división de género, y no se diga en el contexto laboral en donde no es lo mismo decir las mujeres desempeñan esto que los varones desempeñan aquello. (González 2011).

En el campo laboral, para González (2011) hay carreras universitarias o de educación superior que se inclinan más para el determinado sexo, esto es, que hay carreras que se definen para los varones y carreras para las mujeres. En donde los varones se ubican más en las ingenierías, las ciencias jurídicas, las ciencias políticas, las ciencias económicas administrativas y las ciencias físico matemática, la preparación física, las ciencias financieras, entre las más importantes. Por su parte, “las mujeres se ubican más en el ámbito educativo, la psicología, las ciencias médicas en lo que es la enfermería y la odontología, las ciencias culinarias y las ciencias terapéuticas” (González 2011, p. 13).

Por otro lado, González (2013) señala que en cuanto al estudio y a la estabilidad en el trabajo, en un estudio realizado de 1999 a 2010 en seis estados del norte de México, el 62% de las mujeres terminan una carrera profesional, mientras que en los varones es el 59%, siendo este el índice más alto de todo el país y de América Latina. En cuanto a la estabilidad laboral, el 52% de las mujeres conservan su trabajo en periodos largos, esto es, por más de diez años, mientras que en los hombres es el 47%. Tan solo en Monterrey, Nuevo León, el 69% de las mujeres conservan por tiempos largos su empleo y los hombres en un 57%, siendo este el índice más alto de México de más de 100 países de todo el mundo, incluyendo algunos estados y ciudades de los Estados Unidos y Canadá.

En cuanto a la responsabilidad, González (2013) señala que el género femenino es el que más responsabilidad en cuanto a la asistencia, puntualidad y desempeño en su empleo, lo que representa el 82%, por lo que, los varones en este rubro se ubican en un 69%, situación que manifiesta que las mujeres están más interesadas por su empleo y por la conservación del mismo que los varones. Si bien, estos datos no son contundentes señala González (2013), si son un parámetro para saber cómo es el ambiente laboral generado por los seres humanos lo que da una visión para estudiar las cuestiones de género en cuanto al desempeño que se tiene de manera cotidiana en el campo laboral.

En cuanto al reconocimiento, hasta hace algunos años los varones se ubicaban por encima de las mujeres, sin embargo para la última década del siglo XX, esta situación cambió, ya que en algunos estados del norte de México como Nuevo León y Baja California, las mujeres son valoradas en cuanto a su preparación y desempeño laboral (González, 2013), rompiendo el mito de que las mujeres nacieron para reproducir la especie humana y para quedarse en la casa y hacer el trabajo del hogar y educar a los hijos desde sus primeros pasos (González, 2011). Las mujeres son reconocidas por su accionar y hoy son vistas como sujetos de éxito

También es importante reconocer el desempeño multifacético de las mujeres, en donde la formación académica, el desempeño en el hogar y el desempeño laboral es parte de lo que vive, convive, interrelaciona, gestiona, logra y modifica

cada día y cada momento, para lograr su propio desarrollo, sustento y hoy su reconocimiento como género (González, 2011). Las mujeres se desarrollan desde su persona, se muestran en su trabajo doméstico al desempeñarse al interior de su hogar, se empeñan en su formación académica y profesional y desde luego, se comprometen en el cuidado y en la educación de sus hijos (González, 2013).

A partir de todo esto, en la presente tesis de doctorado se trató de indagar las condiciones laborales, económicas, profesionales y de movilidad laboral en la cual se desenvuelven las licenciadas en educación preescolar, a partir de que en el estado de Tlaxcala, esta es una carrera que le interesa más a las mujeres que a los varones, constatándose como un rasgo distintivo de la cultura social, tal vez como señala Arnaut (1998), en México la carrera de educador en el nivel preescolar es una carrera para y por las mujeres en la mayoría de los casos y son pocos los varones que se interesan por ella como profesión.

3.2.1.3 Periodo de egreso

Para Jiménez (2005), el contexto laboral en las últimas décadas está sufriendo cambios a cada momento como resultado de validados factores como las modificaciones a la Ley del Trabajo, los tratados de libre comercio, los cambios económicos en Estado Unidos, China y Europa, la globalización, las nuevas formas de trabajo como son las contrataciones por obra o tiempo determinado para dar fin a los trabajos de base o propiedad del empleo, las innovaciones tecnológicas son solo algunos de esos factores que influyen de manera tajante las condiciones del mercado laboral para los profesionistas que tienen como intención trabajar y posesionarse en un puesto para el cual se formaron.

Por su parte, González (2013) señala que es importante identificar los distintos periodos de egreso como variables que pueden influir en las carreras profesionales en cuanto al campo laboral, esto es, identificar los cambios sufridos en el contexto laboral. En este sentido, Jiménez (2005) considera los distintos periodos de egreso como factores que pueden influenciar las carreras profesionales

por los cambios sufridos en el contexto laboral, por lo que es importante considerar que cohortes de egresados recientes están completamente inmersos en los cambios generados por los desarrollos tecnológicos, sociales y económicos, y cohortes con periodos más amplios de 10 años, se ven influenciados en grado menor sobre todo en parte media o final de su carrera profesional.

Con base en todo esto, en el caso de los licenciados en educación preescolar, se tomaron en cuenta variables como el ingreso al campo laboral, estabilidad, continuidad, desarrollo profesional y ascensos tanto profesional como en el contexto laboral para contrastar los efectos del periodo de egreso. A partir de este criterio se consideró como los años que han transcurrido desde el egreso de la licenciatura, por lo que, se tomó como años de egreso desde el 2000 hasta el 2010, tomando a todos aquellos egresados que llevan una trayectoria laboral de diez a quince años, esto es, lo que corresponde a diez generaciones de licenciados en educación preescolar.

3.3.1 Dimensión: efectos de trayectorias

En las trayectorias se entrecruzan una serie de situaciones que no se limitan a la influencia de la institución en la que se forma cada individuo, ya que intervienen otros aspectos como los antecedentes familiares, los procesos de socialización, las representaciones subjetivas de la profesión y la profesión del éxito profesional, como señala Jiménez (2005) se articulan con las funciones valores y relaciones que experimentan los egresados dentro de su campo laboral, generando oportunidades de ascenso laboral y movilidad profesional. Las dimensiones que se analizaron a partir de las características que el empleo ofrece en el mercado de trabajo de las licenciadas en educación preescolar son: *la inserción laboral, la práctica profesional, las condiciones de trabajo y el mercado de trabajo y la movilidad ocupacional.*

3.3.1.1 Inserción laboral

En este punto se trata lo que es la inserción laboral “es el momento en que una persona tiene acceso a un empleo para obtener un ingreso económico y una seguridad social que le garantice mantenerse y desarrollarse en él” (Jiménez 2005, p. 158). También para Jiménez (2005), los distintos momentos y procesos por los cuales los egresados acceden al mercado de trabajo son determinantes en las trayectorias laborales, ya que la concurrencia de distintos factores son los que determinan el rumbo con el que inicia un recorrido laboral cualquier egresado de cualquier carrera profesional a lo largo de su vida cronológica y productiva.

3.3.1.2 Práctica profesional

La práctica profesional debe ser considerada como la actividad que se desarrolla a lo largo de un periodo, en donde el sujeto desarrolla alguna actividad manual, técnica o profesional. En este renglón, señala Jiménez (2005) que la práctica profesional puede ser considerada en términos del quehacer del profesional en su medio de trabajo hasta la organización del campo disciplinario en el cual se tendrá que desarrollar a lo largo de un determinado tiempo. Es también el conjunto de actividades de un campo de acción, en el cual se cristalizan los conocimientos, técnicas, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes aprendidas profesionalmente (González, 2011).

Con base en lo anterior, el análisis del campo profesional implica la identificación de las actividades, áreas y ámbitos de trabajo que el egresado estará desarrollando, así como de su pertinencia y demanda laboral como producto del ambiente económico. Por ello, la formación profesional del licenciado en educación preescolar se deriva de la convergencia de dos disciplinas con campos de acción específicos: la docencia y la educación preescolar, lo que la caracteriza como una carrera profesional integral e interdisciplinaria.

3.3.1.3 Condiciones de trabajo y mercado de trabajo

El mercado de trabajo para los docentes ha sufrido cambios en los últimos dos siglos, ya que en los primeros años del México independiente (1821-1866), la principal cuestión de la profesión docente era quien autorizaba su ejercicio como profesión libre. Como señala Arnaut (1998), el ingreso a la profesión no dependía de un sistema de formación normalista sino por la autorización del ejercicio de la docencia por los ayuntamientos y, en menor grado, por los gobiernos de los estados o departamentos, con base en una serie de exámenes tanto de conocimientos como de demostraciones. Por ello:

“La instrucción elemental estaba bajo el control de los particulares y las Corporaciones civiles y eclesiásticas. De ahí que, en el caso de los primeros, la autorización del ejercicio era de hecho también una licencia para el establecimiento de una escuela elemental de primeras letras. En este sentido, el magisterio era básicamente una profesión libre” (Arnaud, 1998, p. 12).

Al asumir el poder, los liberales (1876-1984) promovieron una mayor injerencia del Estado en la instrucción primaria. En este periodo se reglamenta la organización escolar en el Distrito Federal y en los territorios federales, crece así el sistema escolar municipal. En suma como establece Arnaut (1998), se produce una tendencia hacia la transformación del magisterio en una “profesión de Estado”, si de Estado por que los costos y los sueldos son a cargo del erario generado a través de los impuestos y manejado con la Ley de Egresos de la Nación, desde el porfirato hasta nuestros días (Arnaud, 1998),

Durante el gobierno de Porfirio Díaz (1877-1910), se intentó y logró reglamentar de forma más estricta la profesión docente, por lo que se expidieron los primeros títulos profesionales para los docentes, si bien en un inicio esta propuesta fue rechazada por considerarla contraria al principio constitucional de 1857 en lo

que se refiere a la libertad de enseñanza (Arnaut,1998), la creciente intervención del estado en la educación y su centralización aceleraron el avance del magisterio hacia una profesión de Estado. Todo esto, porque el Estado Mexicano se convirtió en empleador y logró la facultad de autorizar licencias o títulos profesionales así regular la formación de los docentes en todo el territorio nacional.

En medio de su heterogeneidad y de tantas fuentes de contradicción, el magisterio tenía muchos elementos que si bien no lo unificarían, sí le imprimirían un espíritu de cuerpo profesional como señala Arnaut (1998). Divididos dentro de la profesión, los docentes tendieron a mostrarse mucho más unidos frente a otros grupos de profesionistas. Durante el porfiriato (1877-1910), resurgió la antigua demanda de autonomía, autarquía y monopolio profesional que durante el virreinato se les negó. En estos años, el magisterio era una profesión de estado y, como tal, querían para sí el monopolio de la profesión y de la dirección educativa oficial en los ayuntamientos en los gobiernos tanto federal como de los estados.

Durante la Revolución (1910-1917), los maestros constituyeron un grupo mucho más numeroso que el resto de los profesionistas, bajo el concepto de dejar de ser empleados del Estado, sin embargo, al término de ésta y con el artículo tercero constitucional quedaron más amarrados al Estado como patrón (Arnaut, 1998). Además, durante este periodo, los docentes enfrentaron una doble desventaja; por un lado la crisis de las escuelas normales y la politización del reclutamiento, realidad que se vivió en todo este tiempo.

De 1917 a 1990, ya con la creación de la SEP (1921), el estado se convirtió en el único empleador y dueño absoluto de las plazas y los desempeños de los docentes, sin embargo en los últimos 25 años (1990-2015), esto ha cambiado al grado que el gobierno tanto federal como de los estados ya no ofrece plazas ni se interesa en gran medida en la formación de los maestros iniciado la debacle de la profesión docente como una profesión de Estado, en donde los egresados tiene que

transitar al sector privado para ser contratados o tener un lugar temporal laboralmente hablando (Arteaga y Camargo, 2015).

En el 2013 se presentó la Reforma Educativa por parte del gobierno federal, en donde se busca más la contratación por periodos determinados que por tiempos definidos, lo que hace que reestructuración en cuanto a la contratación de los maestros de educación preescolar ya no responda a las situaciones que se dieron por casi 100 años, y que en el estudio de trayectorias laborales reflejan en el sector educativo de México una disminución paulatina de los indicadores de contratación, condiciones de trabajo y salariales desfavorables, inestabilidad laboral, salarios mínimos y menor cobertura de seguridad social a través del ISSSTE.

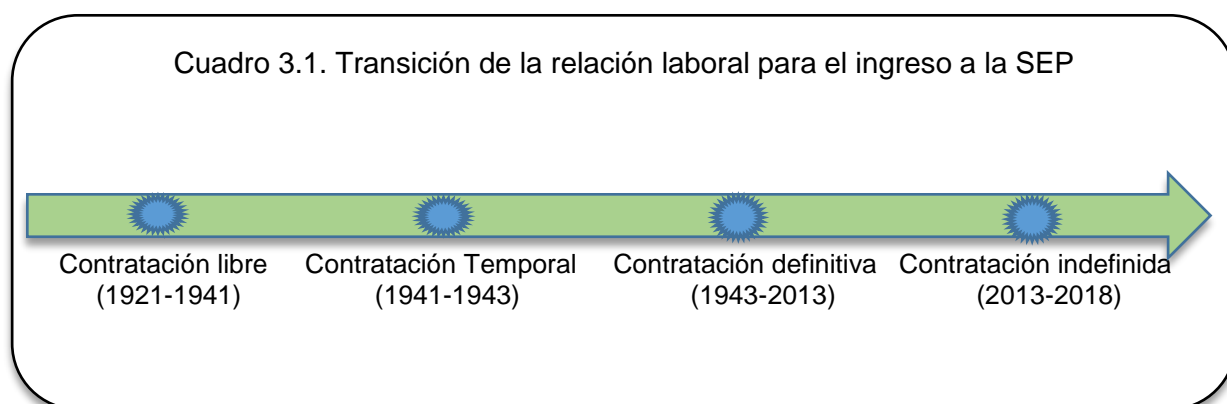
3.3.1.4 La relación laboral

En cuanto a la relación laboral que deben tener los docentes que aspiran ingresar a la Secretaría de Educación Pública (SEP) para obtener un lugar como docente de educación preescolar ya sea de base, confianza, honorarios, comisión o trasferido, esta se ha visto domificada en los últimos años, por lo que es importante señalar que desde el 2013 la llamada Reforma Educativa trajo modificaciones en lo laboral y administrativo para los aspirantes a ocupar un lugar tanto en la educación básica que incluye los niveles de preescolar, primaria y secundaria, como para la educación media superior que incluye al bachillerato en todas sus modalidades.

Desde el surgimiento de la SEP en 1929 por Vasconcelos hasta el 2012, el ingreso laboral a las instituciones de educación básica, media y superior, se signó de manera libre y sin más tapujos que el tener la formación profesional para el ingreso al campo laboral dentro del sector educativo público (Arnaut, 1998). Sin embargo, la dinámica de los últimos cinco años, trajo modificaciones en lo laboral y administrativo para los que quieran ingresar al servicio de la docencia que imparte el estado por parte de la SEP como se dijo en el párrafo anterior, a partir de una serie de requisitos pero sobre todo la evaluación sobre todas las cosas.

Con base en lo anterior, se puede señalar que la relación laboral para el ingreso de las licenciadas en educación preescolar se modificó y por ende, se hizo más cerrado y estricto, realidad que se vive con la actual Reforma Educativa, en “donde los aspirantes a ocupar una plaza en el sector educativo deben pasar por toda una serie de etapas desde la inscripción hasta la aprobación de una prueba aplicada por al Instituto Nacional para la Evaluación Educativa, mejor conocido como INEE” (Arteaga y Camargo, 2015, p. 66).

La transición laboral en México, se puede identificar desde cuatro condiciones legales y laborales que se pueden ver en el cuadro 3.1, y que son parte de lo que se construye de manera cotidiana y común en lo que son las trayectorias laborales en el sector educativo (Acuña, 2005).



Fuente: Elaboración propia.

3.3.1.5 Movilidad ocupacional

La movilidad ocupacional permite conocer los ámbitos profesionales y ocupacionales de las trayectorias laborales de los egresados de cualquier carrera profesional (Jiménez, 2005). Por ello, la relación entre las trayectorias laborales y la movilidad ocupacional con las condiciones laborales y los mecanismos de

inserción permiten caracterizar la movilidad ocupacional de los licenciados en educación preescolar como lo plantea Jiménez (2005).

A partir de esta indagación es posible detectar quiebres en las trayectorias de los grupos y grados de correspondencia entre el aporte de los egresados y los requerimientos de la propia demanda laboral como señala Jiménez, (2005). Recordando que se concibe la movilidad laboral como el resultado de los recursos y esfuerzos individuales. Sin embargo, es trascendental explicitar lo que es la movilidad ocupacional como procesos condicionados y dirigidos por fuerzas estructurales como es el caso de quienes egresan de una Escuela Normal de

Educadoras al enfrentar el mercado laboral que hasta hace unos 20 años era una profesión de estado y hoy lo sigue siendo, sin el compromiso de obtener una plaza sin embargo, el estado a través de las Escuelas Normales sigue ofertando las carreras en el campo de la docencia. Por ello, la movilidad ocupacional se puede estudiar desde dos grandes momentos:

- “La movilidad intergeneracional: lo que se da entre la formación que tuvieron los que antecedieron con lo que es la formación de los actuales profesionistas.
- La movilidad generacional: es aquella movilidad que tienen los egresados de una misma generación pero que no trabajan en el mismo tiempo y con las mismas condiciones” (Jiménez, 2005, p.116).

La movilidad de rango ocupacional dentro de la misma generación es bastante menor a la intergeneracional, por ello, la estabilidad resultante es consecuencia de la fuerte asociación entre inicio o lugar de ingreso al mercado laboral en donde poco a poco se traza la línea que seguirá la trayectoria laboral. Por otro lado, Jiménez (2005) plantea que la movilidad de rasgos se asocia a cambios de empleo, que son cambios de sector de habilidad (movilidad horizontal) pero es claro que los cambios de empleo no suponen el cambio de rango (movilidad vertical). En estos rangos los que más sales afectados son los que no tienen una preparación sólida o una mano de obra no calificada.

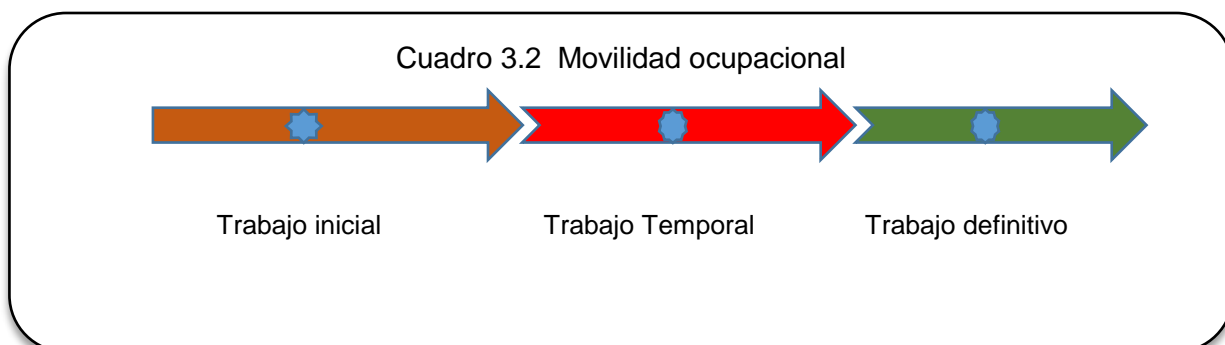
Por otro lado, en el análisis de las trayectorias laborales es importante el tránsito profesional de quienes son el objeto de estudio, en nuestro caso las egresadas de una licenciatura en el campo educativo pero en el nivel de la educación preescolar. Por ello, el reconstruir las trayectorias laborales a partir de sus ámbitos de desempeño como docentes, indirectamente relacionado con su formación y cada una de las etapas de su desarrollo como trabajadora de la educación (inicial e intermedia), es trascendental agruparlas a partir de las actividades propias del campo de la docencia y; en segundo término ubicarlas en actividades ajena a esta actividad para la cual fueron formadas.

Por todo lo anterior, es importante señalar que las actividades productivas en un momento dado, son las que marcan el camino en el estudio que se hace de los análisis de las trayectorias a partir de ubicar a cada uno de los sujetos dentro de su ámbito laboral, esta situación proyecta de manera muy puntual lo que hace y manifiesta el sujeto en dicho contexto. Lo que permite a través de investigaciones como la presente, indagar que pasa con las egresadas de una carrera profesional que si bien es catalogada como una formación de estado (Arnaut, 1998), tiene sus peculiaridades que deben ser conocidas para tomar la decisión de estudiarla o no como una carrera profesional y por ende, como un proyecto de vida.

Para Buontempo (2000), la movilidad ocupacional permite conocer los ámbitos profesionales y ocupacionales que se van dando a través del tiempo en cada uno de los sujetos y que por ende forman sus trayectorias laborales desde que egresan de la carrera o formación hasta que logran un lugar de estabilidad en su trabajo.

La movilidad ocupacional para Jiménez (2005), se debe observar desde tres grandes momentos, el trabajo inicial el trabajo temporal y lo que es el trabajo definitivo. Esto es, la temporalidad que se le asigna al trabajo que los sujetos experimentan lo largo de su vida laboral y que por lo tanto, debe ser visto como una línea que se ubica en el tiempo y en la vida de quienes lo viven o vivirán como

trabajadores no importando el lugar y el patrón, ya sea el gobierno o la iniciativa privada como señala Jiménez (2005) (Ver cuadro 3.2).



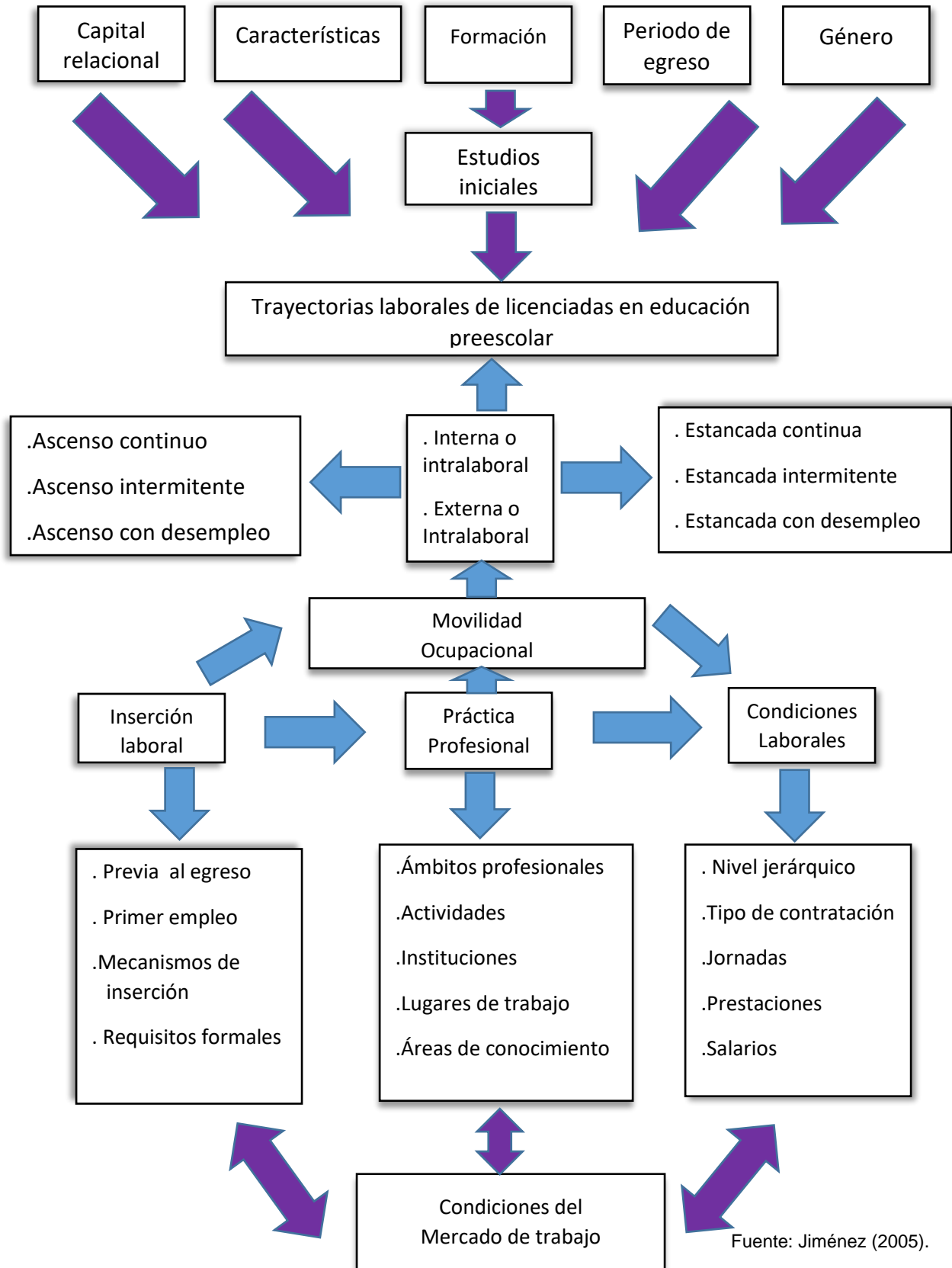
Fuente: Elaboración propia.

3.3.1.6 El modelo de análisis

El modelo que se retoma para el análisis que se realizó fue el “Modelo de Jiménez, 2005”, en donde se plantea que la interacción de las dimensiones factores de influencia y los efectos de las trayectorias, son el eje de análisis para la caracterización de lo que son las trayectorias laborales de las licenciadas en educación preescolar y cuya ubicación es parte medular en el desarrollo de su estudio y por ende de lo que son las trayectorias laborales (Ver figura 1).

Recordando que el análisis y la caracterización de las trayectorias requiere de conjuntar la formación, la ocupación con la movilidad laboral, en donde se identifican las actividades durante la formación profesional, el periodo de egreso, la inserción al campo laboral, con las condiciones tanto del mercado como del empleador, en donde se reconocen el ingreso previo, el primer empleo, los mecanismos de inserción, el ámbito laboral, las actividades, las instituciones, los patrones, los lugares de trabajo y desde el tipo de contratación, la jornada, el salario y las prestaciones así como la seguridad social.

Figura 1. Modelo de análisis de las trayectorias laborales



3.3.4 Trayectorias laborales consolidadas

Cuando se estudian las trayectorias laborales de determinada profesión, es necesario conocer cómo se van dando estas, es decir; la dirección que toman las mismas como es el caso de las trayectorias laborales que se denominan en tránsito, las cuales se ubican en un periodo denominado de paso como lo señala Acuña (2005), en donde está el cambio de categoría o nivel del empleo hacia otro mejor remunerado o pagado, tal es el caso de las trayectorias consolidadas de licenciadas en educación preescolar.

Para esto, podemos constituir una tipología en cuanto a la manera que los sujetos transitan de una categoría a otra o permanecen indefinidamente en ella, Para Acuña (2005), nos posibilita hacer más inteligible y coherente el paso a paso que tiene un trabajador o profesionistas en su puesto o categoría laboral. Para ello, se presenta la siguiente tipología en cuanto a los logros de una profesión como es la licenciatura en educación preescolar:

- © “Trayectorias laborales iniciales
 - Inicio del servicio laboral, contratación temporal o permanente.
 - Mantenimiento en el puesto laboral.
- © Trayectorias laborales en tránsito o movilidad:
 - Cambio de categoría laboral y sueldo.
 - Espera del tránsito para el cambio laboral a una categoría mayor.
- © Trayectorias laborales consolidadas.
 - Logro de la máxima categoría laboral.
 - Consolidación laboral y salarial” (Acuña, 2005, p.55).

Las trayectorias laborales iniciales como su nombre lo indica; son el ingreso al servicio en la fuente de trabajo, las cuales ofrecen un sin fin de oportunidades para que el trabajador (Acuña, 2005). En nuestra indagación, las licenciadas en educación preescolar puedan acceder a un cambio de puesto, categoría y salario, esto es; de educadora frente a grupo a Directora Técnica, el tiempo transición para

acceder es 2 a 7 años. Esto se da, cuando la profesionista así lo decide de lo contrario se mantendrá con su plaza o puesto inicial hasta su jubilación, aquí el único requisito fue el tener título profesional de licenciada en educación preescolar y cedula profesional (Acuña; 2005).

Las trayectorias laborales en tránsito o movilidad son aquellas en donde se busca en un tiempo determinado, cambiar de puesto, posición, estatus y desde luego de categoría y salario (Acuña, 2005). En nuestro caso, el tránsito para ser Directora Técnica es tener una antigüedad mínima de cinco a siete años, ser educadora frente a grupo de base, tener cursos, diplomados y en algunos casos maestría, así como un puntaje mínimo de 720 puntos emitidos por la supervisión escolar como valoración a su desempeño durante un ciclo escolar, lo mismo sucede para ser Supervisora de Zona, en donde el poder transitar de directora técnica a esta categoría se necesitan de seis a diez años como mínimo, tener experiencia en por lo menos tres jardines de niños, tener cursos, diplomados, asistencia a reuniones estatales y nacionales y poseer el grado de maestría, ninguna nota mala en su expediente y supuestamente concursar por la misma (Aguilar, 2017).

Las *trayectorias laborales consolidadas*, son aquellas en donde se obtiene el máximo nivel laboral y salarial al cual pueda aspirar un trabajador o profesionista dentro de una empresa o institución (Acuña, 2005). En el caso de las licenciadas en educación preescolar, el puesto máximo es el de Jefa de Sector, el cual se logra después de un mínimo de veinte años de servicio y pasa desde Educadora frente a grupo, Directora Técnica y Supervisora de Zona. Los requisitos mínimos son: tener el grado de maestría o en su caso estudios de doctorado, transitar por los distintos niveles que establece el escalafón laboral para el nivel de preescolar, tener más 20 años de servicio, ninguna nota mala en su expediente, concursar por la clave y le podemos agregar, tener excelentes relaciones laborales y sindicales (Aguilar, 2017)

CAPÍTULO IV. ESTRATEGIA METODOLÓGICA PARA EL ESTUDIO DE TRAYECTORIAS LABORALES DE LICENCIADAS EN EDUCACIÓN PREESCOLAR

En el presente Capítulo se describe la estrategia metodológica, así como cada una de las etapas de la investigación, la construcción del instrumento y el modelo de análisis que se siguió en cuanto a la información que se tenía.

4.1 Estrategia metodológica

En el estado del arte, se revisaron medio centenar de documentos escritos acerca de trayectorias laborales o profesionales, en donde se logró identificar dos propuestas metodológica para el abordaje de las trayectorias siendo estas: la metodología cualitativa y cuantitativa, optando por la segunda, ya que la metodología cuantitativa ha sido utilizada como estrategia para el abordaje de trayectorias laborales por CINTERFOR (2001), Boado (2001), Jiménez (2005), Ministerio del Trabajo del Gobierno de la República Argentina (2005), Cruz-Castro (2006) y Sánchez (2011), basado, en gran parte en la situación que el mismo objeto de estudio les imponía.

La investigación cuantitativa, es la que analiza diversos elementos de la información que pueden ser medidos y cuantificados. Por lo que, la información se obtiene a base de muestras de la población y sus resultados son extrapolables a todo el universo, con un nivel de error y nivel de confianza. Para Hernández (2004), en el enfoque cuantitativo, la realidad se conoce a partir de la recolección y el análisis de datos dentro de los estándares de validez y confiabilidad, cuyas conclusiones puedan aplicarse para ir poco a poco construyendo el conocimiento que el investigador tenga en mente alcanzar.

El método cualitativo por su parte, es un proceso flexible y se mueve entre los eventos y su interpretación y tiene como objetivo reconstruir los escenarios que manejan determinada realidad a partir de la visión del propio investigador (Iñiguez (2004). También, este tipo de método está basado en instrumentos analíticos que

se cimientan en la interpretación al tratar de encontrar respuestas de cada uno de los acontecimientos sociales que abordan, para entender e interpretar la naturaleza de cada hecho social. Si bien en la metodología cualitativa se plantea que cada proceso está enmarcado en un entorno cultural particular porque en cada sociedad se tiene una forma única de ver y entender la realidad, esta interpretación depende del investigador.

Para Iñiguez (2004), la metodología cualitativa es una aproximación naturalista e interpretativa, con un carácter holístico ya que implica el todo, es decir; una expansión del fenómeno a estudiar, sin reducirlo al estudio de sus partes, además de ofrecer la ventaja de desarrollar cuestionamientos antes, durante o después de la recolección de los datos y de su respectivo análisis. En donde las actitudes, las creencias, los valores, las representaciones, las motivaciones, la acción misma de los sujetos y de los grupos sociales, son elementos conceptualizables desde la teorización de las ciencias sociales en donde además, la intersubjetividad estará siempre presente para darle sentido a lo que el investigador quiere llegar en su investigación.

Cuando los métodos cuantitativo y cualitativo convergen, son de utilidad por lo que constituyen un método mixto, dicho planteamiento contiene una lógica de integración puesto que la combinación como señala Bericat (1998), es muy práctica y muy útil, para darle sentido a los resultados que se obtienen en un proceso investigativo y que al utilizar datos numéricos y estos puedan ser interpretados de manera más abierta y clara. Si bien los datos que arrojan los números deben ser tratados con la propia interpretación del investigador para encontrar la o las respuestas a lo que se plantea desde el inicio de la indagación (Bericat, 1998).

4.2 Tipo de investigación a partir de trayectorias y movilidad laboral

El análisis y caracterización de las trayectorias y movilidad laboral, requiere de un *método retrospectivo* para la construcción de los itinerarios laborales de las

egresadas, ya que todo el fenómeno a indagar ya sucedió por lo que, debido a ello, puede considerarse como un estudio tipo *ex post facto*, ya que este método es utilizado como lo señala Jiménez (2005), cuando el método experimental no es posible y no se tiene control sobre las variables, por lo que puede llamarse también un método comparativo causal y correlacional.

Este tipo de estudio presenta ventajas ya que aporta una gran diversidad de información de un evento, permite establecer relaciones comparativas causales entre variables, ofrece una panorámica muy cercana a la realidad del fenómeno estudiado. La caracterización de las trayectorias laborales de los egresados de una carrera profesional y de estado, como es el caso de las licenciadas en educación preescolar de la Escuela Normal Preescolar “Profra, Francisca Madera Martínez”, requiere que los sujetos en cuestión tengan un periodo de permanencia en el mercado laboral que permita determinar cuáles han sido las rutas o caminos que han ido conformando el campo de desarrollo y la actividad profesional, principalmente el analizar los aspectos profesionales que han permitido un pleno desarrollo como educador o en su caso aquellos que la han dificultado.

4.3 Población y muestra de estudio

Para Valenti (1997), los estudios sobre las trayectorias laborales tienen una gran significación cuando los egresados de una carrera profesional tiene un periodo de egreso de más de cinco años, por lo cual pueden ser objeto de estudio a partir de dicha temporalidad. Por ello, la caracterización de las trayectorias laborales de las egresadas de la licenciatura en educación preescolar de la Escuela Norma “Profra. Francisca Madera Martínez”, se realizó desde la generación 1999-2000 hasta la generación 2005-2006 (diez en total), con la finalidad de conocer las rutas o senderos que han favorecido su vida profesional como aquellos que la han dificultado.

La conformación de la muestra para esta investigación implica una gran complejidad técnica y económica, ya que a pesar de pretender inicialmente la

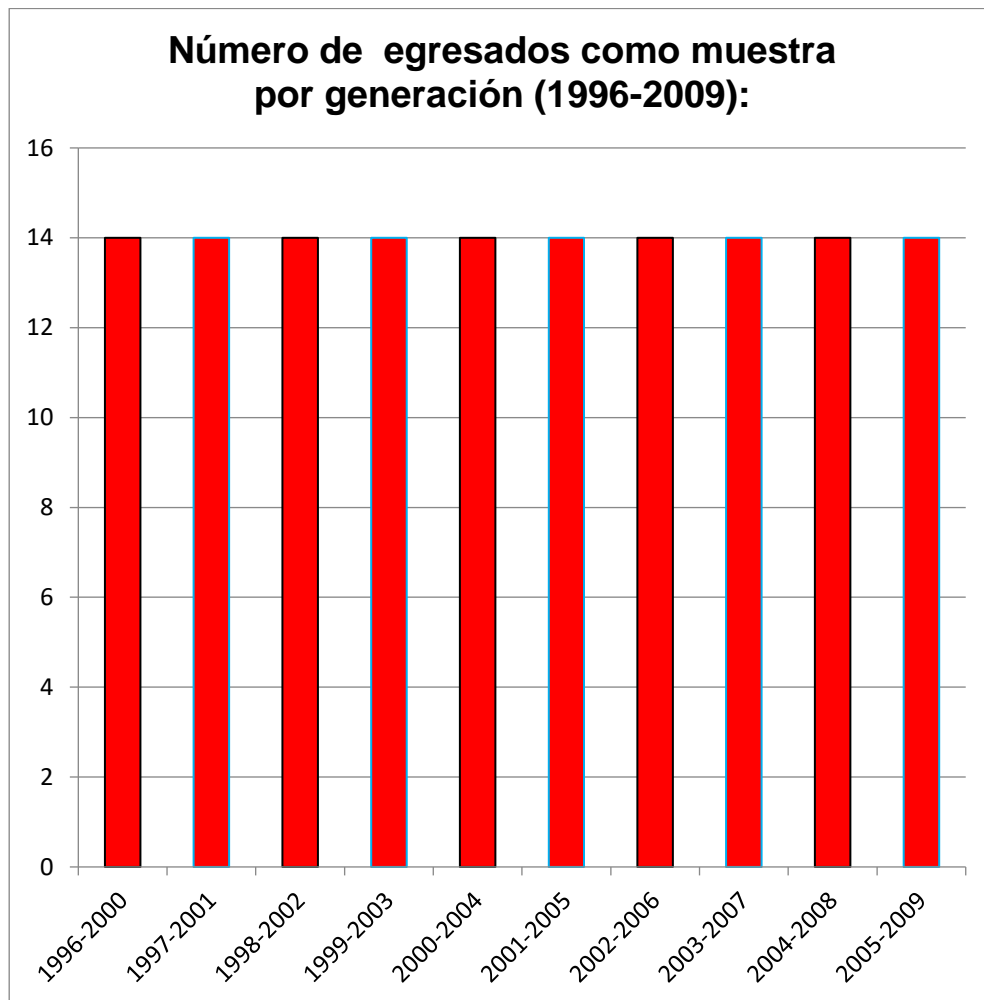
obtención de una muestra probabilística, la localización de los egresados seleccionados al azar por cada una de las diez generaciones, fue un trabajo titánico a partir de localizar los domicilios y los centros de trabajo de cada uno de las **140** egresadas de un universo de **726**, que fueron seleccionados como parte de la muestra de la presente investigación a partir de elaborar un directorio que llevó diez meses de integración (esto es; de las generaciones del 2000 hasta la del 2009).

Es importante señalar, que las dificultades que se presenten en este rubro determinarán la toma de decisiones para aplicar un muestreo no probabilístico por cuota (Chei, 1976), cuya finalidad principal es la selección de una muestra que represente los diversos elementos y las proporciones que ocurren en la población que se investiga. Por otro lado, la población de egresados, objeto de estudio, tiene las características de una muestra por estratos como señala Jiménez (2005), en donde la población se divide en segmentos mutuamente incluyentes, condición que se manifiesta en las diez generaciones de egresados que conforman la población de estudio.

4.4 Los sujetos de investigación

A partir de estos criterios y situación de localización se estableció que la población de estudio para la presente investigación quedó conformada por las egresadas de diez generaciones, cuyo periodos de egreso van del 2000 al 2009 lo que implica que su permanencia en el mercado laboral va de un máximo de quince a un mínimo de cinco años. Por lo que se determinó incluir 14 egresadas por generación lo que dio un total de 140; la muestra es válida ya que representa en números redondos el 20% del universo como señala Ruiz (2000). Representados gráficamente de la siguiente manera:

Gráfica 4.1 Número de egresado como muestra por generación de estudio para trayectorias y movilidad laboral



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, se elaboró la siguiente tabla (4.1) que de manera práctica y objetiva permitiera el manejo de las frecuencias así como lo estadístico y porcentual:

Tabla 4.1 Número de empleos para seguimiento de trayectorias y movilidad laboral

Número de empleos	Frecuencia	% Total
Ningún empleo		
1 empleo		
2 empleos		

3 empleos o más...		
4 empleos		
5 empleos o más		

Fuente: Elaboración propia.

4.5 Manejo de las variables

Como plantea Jiménez (2005), las variables que comprende la dimensión: “*Factores de influencia en las trayectorias laborales*”, en donde se manejan tres grandes grupos: por dimensión, por factores de influencia y por efectos de las trayectorias con sus respectivas variables que se representan en la tabla 4.2 de la siguiente manera:

Tabla 4.2 Clasificación de las variables de estudio de trayectorias y movilidad laboral

DIMENSIÓN:	FACTORES DE INFLUENCIA:	EFECTOS DE LAS TRAYECTORIAS
VARIABLES	VARIABLES	VARIABLES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Periodo de egreso. ✓ Género. ✓ Movilidad laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Características socio económicas. • Logros económicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inserción laboral. ▪ Condiciones laborales. ▪ Movilidad ocupacional Primero, segundo y Tercer empleo.

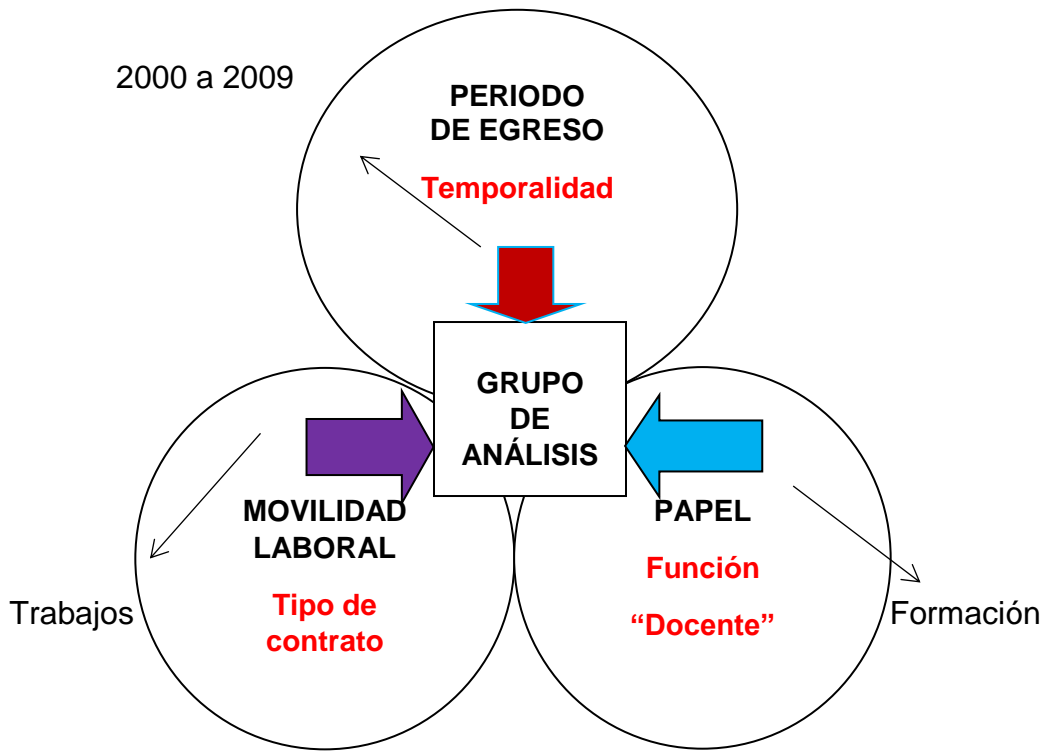
Fuente: Elaboración propia.

4.6 Relación dicotómica de las variables

Como se planteó en el punto anterior, las variables de periodo de egreso, género y estudios de posgrado, se interaccionaron para la conformación de grupos que permitieran el análisis de los efectos de las mismas en la igualdad de condiciones, tal y como se plantea en la figura 2.

Figura 2. La relación dicotómica de las variables: Periodo de egreso, Movilidad laboral y el papel como conformación de análisis

El grupo de análisis fue en tres grandes factores de abordaje, siendo:
“La temporalidad en el puesto, la función y el tipo de contrato”



Fuente: Elaboración propia.

Esta interacción de variables permitió la formación de diez grupos a partir de todas las posibles combinaciones que se van dando, aquí se van distribuyendo cada una de las 140 egresadas de acuerdo a los siguientes criterios de inclusión para cada grupo, en donde los factores de temporalidad, tipo de contrato y función, fueron el centro de análisis de la indagación, ver la tabla:

Tabla 4.3 Distribución numérica de las egresadas en los grupos de análisis

Grupo:	No. De sujetos:	Periodo de egresos:	Género:	Clave del grupo:
I	14	1996-2000	M	A
II	14	1997-2001	M	B
III	14	1998-2002	M	C
IV	14	1999-2003	M	D
V	14	2000-2004	M	E
VI	14	2001-2005	M	F
VII	14	2002-2006	M	G
VIII	14	2003-2007	M	H
IX	14	2004-2008	M	I
X	14	2005-2009	M	J

Fuente: Elaboración propia.

Se buscó que la interacción de las tres variables permita la aplicación de la estadística descriptiva para los resultados y conclusiones. Para esto se propone tomar en cuenta el siguiente análisis de interpretación:

GRUPO I

El periodo de egreso de estos licenciados en educación preescolar se considera a partir del año 1996 hasta el 2000.

GRUPO II

El periodo de egreso de estos licenciados en educación preescolar se considera a partir del año 1997 hasta el 2001.

GRUPO III

El periodo de egreso de estos licenciados en educación preescolar se considera a partir del año 1998 hasta el 2002.

GRUPO IV

El periodo de egreso de estos licenciados en educación preescolar se considera a partir del año 1999 hasta el 2003.

GRUPO V

El periodo de egreso de estos licenciados en educación preescolar se considera a partir del año 2000 hasta el 2004.

GRUPO VI

El periodo de egreso de estos licenciados en educación preescolar se considera a partir del año 2001 hasta el 2005.

GRUPO VII

El periodo de egreso de estos licenciados en educación preescolar se considera a partir del año 2002 hasta el 2006.

GRUPO VIII

El periodo de egreso de estos licenciados en educación preescolar se considera a partir del año 2003 hasta el 2007.

GRUPO XI

El periodo de egreso de estos licenciados en educación preescolar se considera a partir del año 2004 hasta el 2008.

GRUPO X

El periodo de egreso de estos licenciados en educación preescolar se considera a partir del año 2004 hasta el 2009.

4.7 Indagación de las egresadas

En el 2014 se inicia la búsqueda de las listas de egresadas de las generaciones 1996-2000 hasta la 2005-2009, todo esto en el Departamento de Control Escolar de la Escuela Normal, para elaborar una primera lista del número de egresadas y una agenda para tratar de localizar a cada una de las que por azar fueron seleccionadas para ser la muestra de la indagación. Al tener los datos se trazó la línea a seguir en cuanto a la trayectoria y movilidad ocupacional de las hoy licenciadas en educación preescolar (Ver tabla 4.4).

Tabla 4.4 Distribución numérica de las egresadas en los grupos de análisis por años, grupo, total número de la muestra

Generación Años- Grupo	No de Alumnas			Total	Muestra por generación
	"A"	"B"	"C"		
1996- 2000	21	23	---	44	14
1997- 2001	25	24	---	49	14
1998- 2002	31	31	---	62	14
1999- 2003	30	30	---	60	14
2000- 2004	30	29	---	59	14
2001- 2005	36	34	---	70	14
2002- 2006	36	36	---	72	14
2003- 2007	31	31	32	94	14
2004- 2008	35	36	35	106	14
2005- 2009	38	35	37	110	14
Total.....				726	140

Fuente: Servicios Escolares de la ENP (2015).

Esto permitió elaborar una bitácora con la intención de iniciar el contacto con 14 egresadas por generación, situación que llevó casi 12 meses para contactar a la tosa las egresadas que fueron tomadas como muestra. A partir de lo que se vive

laboralmente después de 17 años de egreso de la generación 1996 - 2000 y de 8 años de la generación 2005 – 2009.

4.8 El instrumento de indagación

La indagación a través de los estudios de *trayectorias laborales* permite conocer los caminos laborales que siguen los egresados en el mercado e identificar cuáles han sido los mecanismos que han seguido para su inserción al mismo. Como señala Jiménez (2005), las trayectorias laborales se interpretan a partir de la información que se recaba en un momento del tiempo sobre egresados que tienen determinado tiempo de haber concluido los estudios y por lo tanto, puntualiza esta autora que por su metodología pueden clasificarse como transversales, ya que la aplicación del instrumento o instrumentos se hace en un solo momento.

El instrumento para abordar nuestra indagación desde el punto de vista metodológico es el *cuestionario*, instrumento cuya estructura permite amplias ventajas para el investigador en cuanto a lo que se quiere conocer. Recordando que el cuestionario como instrumento básico de la técnica de la encuesta, el cual es empleado para la recogida de datos, es un listado de preguntas pre-determinadas, codificadas con el objeto de facilitar su posterior análisis (Sarduy, 2004). Dicha codificación se establece mediante la elección de una opción concreta de entre todas las que se ofrecen, lo que se llama preguntas cerradas, aunque existe también la posibilidad de preguntas abiertas, sin embargo, su utilización decrece debido a la complejidad del proceso de codificación.

Es importante aclarar en esta parte de la metodología, que los datos se adquieren de manera directa sobre hechos, opiniones o valoraciones, en tanto que la recolección se presenta de manera estructurada con el propósito de manipularla y contrastarla mediante técnicas de análisis estadístico. Ya que los resultados de tipo cualitativo con la aplicación de instrumentos como la encuesta, permiten reconstruir en este caso, lo que son las trayectorias laborales de los egresados de

la licenciatura en educación preescolar. Ubicando los resultados como señala Herranz (1993) en el análisis retrospectivo.

En el diseño del cuestionario se consideró como parte fundamental el “Esquema Básico de Estudios de Egresados” de la ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, 1998). Revisando los resultados de algunas investigaciones sobre el estudio de *trayectorias laborales* como Herranz (2000); Valenti (1995); Muñoz Izquierdo (1996); Navarro (1998); Jiménez (2005) y Sánchez (2011). En donde encontré estudio de egresados, seguimiento de trayectorias, mercado laboral, posgrados, movilidad laboral entre otros.

Una vez elaborado el instrumento se aplicó con algunas egresadas para saber la confiabilidad y poder ajustar algunas preguntas con la finalidad de realizar correcciones que aumentaran su validez, objetividad y pertinencia. Tomando también en cuenta el utilizar un lenguaje claro y preciso para evitar una interpretación distinta a las preguntas por parte de quienes participaron en esta indagación, situación que no permitió un sesgo en lo que realmente se quería conocer.

Finalmente, para terminar el presente capítulo en donde se presentan las cuestiones metodológicas que guiaron la investigación de nivel doctoral, se puede señalar que el cuestionario de indagación quedó integrado por veinticinco reactivos con preguntas cerradas y abiertas y de respuesta múltiple. Por lo que, las variables quedaron integradas con sus indicadores y distribuidas en el cuestionario como se indica en la tabla 4.5, que se presenta a continuación.

Tabla 4.5 Categorías, variables e indicadores del instrumento de investigación

CATEGORÍAS	DIMENSIONES Y VARIABLES	INDICADORES	No. DE PREGUNTA
Datos generales	<ul style="list-style-type: none"> • Género o sexo • Edad en años cumplidos 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Género o sexo ○ Edad en años cumplidos 	1 2

Valoraciones	• Laborales	○ Trabajo	3,4,5
	• Formación	○ Tiempo	6
	• Económicas	○ Dificultades	7
	• Sociales	○ Ocupación	15,16,17
	• Profesionales	○ Tipo de contratación	18,19
		○ Forma de pago	20
		○ Necesidades	21, 22,
		○ Requisitos	23
		○ Factores de desarrollo profesional	24
		○ Mejora laboral	25

Fuente: Elaboración propia.

4.9 Tratamiento de la información

El cuestionario se codificó para la creación de una base de datos elaborada para el programa Excel (1985-2016). A medida que los cuestionarios fueron recuperados se realizó la captura en esta base. Este procedimiento se realizó hasta completar los 140 cuestionarios que comprenden la muestra de las 726 egresadas de la licenciatura en educación preescolar que conforman el universo de estudio.

En un segundo momento con el software **SPSS** versión 14 en español, se calculó para cada una de las preguntas los valores correspondientes a partir de manejar la estadística descriptiva, como es el caso de la moda, mediana, media, frecuencia, porcentajes, así con los valores máximos, intermedios y medios. Situación que permitió visualizar las características que se presenta en las trayectorias y movilidad profesional de las licenciadas en educación preescolar, lo que permitió la elaboración de tablas y gráficas para su presentación y representación como parte del manejo estadístico.

A continuación se presentan los hallazgos que se encontraron al final de la investigación.

CAPÍTULO V. LOS HALLAZGOS

En este capítulo, se presentan los hallazgos que arrojó la presente investigación a partir de los datos generales, el periodo de egreso, el género, la edad, la inserción laboral, las actividades que se desarrollaron durante los estudios, los empleos que se han tenido durante su vida laboral, el análisis de las trayectorias, los ingresos, los lugares en donde se ha desempeñado, las razones para seguir estudiando, entre otros.

5.1 Los hallazgos encontrados durante la investigación

En este capítulo, se presentan los hallazgos que son el resultado de la investigación que se realizó a lo largo de tres años, como parte de un proyecto personal que pudo ser rescatado a partir de una indagación a nivel doctoral y que hoy en esta parte está concluida, por ello, a continuación se presentan los resultados obtenidos y cuya fase en el sentido de la investigación son un acercamiento de lo que sucede con las egresadas de la licenciatura en educación preescolar y que forman parte de sus trayectorias profesionales y de su movilidad ocupacional.

Para esto y con base en las preguntas formuladas en el cuestionario, se ubicaron una serie de dimensiones y variables como datos generales, inserción laboral, análisis de las trayectorias, estudios realizados después del egreso como licenciadas en educación preescolar, otra actividad productiva, tipo de contratación por número de empleos, número de horas laboradas por empleo, forma de pago, causas que permitieron aceptar el empleo, requisitos para conseguir cada uno de los empleos que ha tenido dentro del campo educativo y qué requiere para mejorar cada día su situación laboral. A continuación, se presentan los hallazgos encontrados en la investigación a través del instrumento aplicado para recolección de la información.

5.1.1 Dimensión: Datos generales

En esta parte se presentan los datos obtenidos tanto en el periodo de egreso, el género y la edad, después de la aplicación de la encuesta para poder tener un panorama real de cuál es la situación en la que se encuentran las egresadas de la licenciatura en educación preescolar de las generaciones escogidas, lo que permite encontrar situaciones muy peculiares en el sentido de lo que son las trayectorias laborales y la movilidad profesional que han tenido como parte de lo que es una formación de estado (Arnaut, 1998).

5.1.1.1 Periodo de egreso

La indagación se llevó a cabo con 10 generaciones de egresadas de la licenciatura en educación preescolar, siendo un universo de 726 de las cuales se tomaron 140 como muestra, lo que representó en números redondos un 20% del total de las egresadas de estos años, siendo la generación y la frecuencia (Ver tabla 5.1).

Tabla 5.1 Número de egresadas por generación de acuerdo a la muestra

Generación	Frecuencia	%
1996-2000	14	10
1997-2001	14	10
1998-2002	14	10
1999-2003	14	10
2000-2004	14	10
2001-2005	14	10
2002-2006	14	10
2003-2007	14	10
2004-2008	14	10
2005-2009	14	10
Total: 10 generaciones	140	100%

Fuente: Elaboración propia.

5.1.1.2 Género

En la Escuela Normal Preescolar “Profa. Francisca Madera Martínez”, desde su fundación hasta el 2010, el ingreso y, el egreso estaba constituido por el sexo

femenino, por lo que, algunos autores como Arnaut (1998), consideraron que ser educadora de niños menores de seis años era exclusivo para mujeres y por tanto, el estudiar dentro del territorio nacional para maestra de Jardín de Niños se tenía que cumplir el primer requisito; ser mujer. Ya que como afirma Castrejón Diez (1990), la idea de los mexicanos era que ser educador de niños en el nivel preescolar era una formación solo para damas y no tenía que ver con los varones situación que también se veía con la carrera de enfermería (Ver tabla 5.2).

Tabla 5.2 Número de egresados por generación y género de acuerdo al universo

Generación Años- grupo	No. de Mujeres			Total
	"A"	"B"	"C"	
1996- 2000	21	23	---	44
1997- 2001	25	24	---	49
1998- 2002	31	31	---	62
1999- 2003	30	30	---	60
2000- 2004	30	29	---	59
2001- 2005	36	34	---	70
2002- 2006	36	36	---	72
2003- 2007	31	31	32	94
2004- 2008	35	36	35	106
2005- 2009	38	35	37	110
Total de egresadas				726

Fuente: Servicios Escolares de la ENP (2015).

Del 100% del universo que son 726 en total, se tomó como muestra a 140 egresadas en total, son mujeres lo que da como resultado que todas las generaciones de licenciadas en educación preescolar de la Escuela Normal Preescolar "Profra. Francisca Madera Martínez", de Panotla, Tlaxcala. Siendo una carrera 100% femenil.

5.1.1.3 Edad

Los seres humanos de acuerdo a sus cuidados y a su genética pueden vivir hasta los 100 años y tener una vida productiva al 100% hasta los 60 años, si bien la longevidad está marcada por muchos factores pero estos dependen también de la realidad de cada sujeto (Eroski, 2010), en el estudio de las trayectorias laborales es importante ubicar las edades de quienes realizan alguna actividad productiva.

En el caso de las licenciadas en educación preescolar, encontramos que la edad que ellas presentan de las generaciones 1996-2000 a la 2005-2009 son las que se presentan en siguiente tabla:

Tabla 5.3 Edad, frecuencia y porcentaje

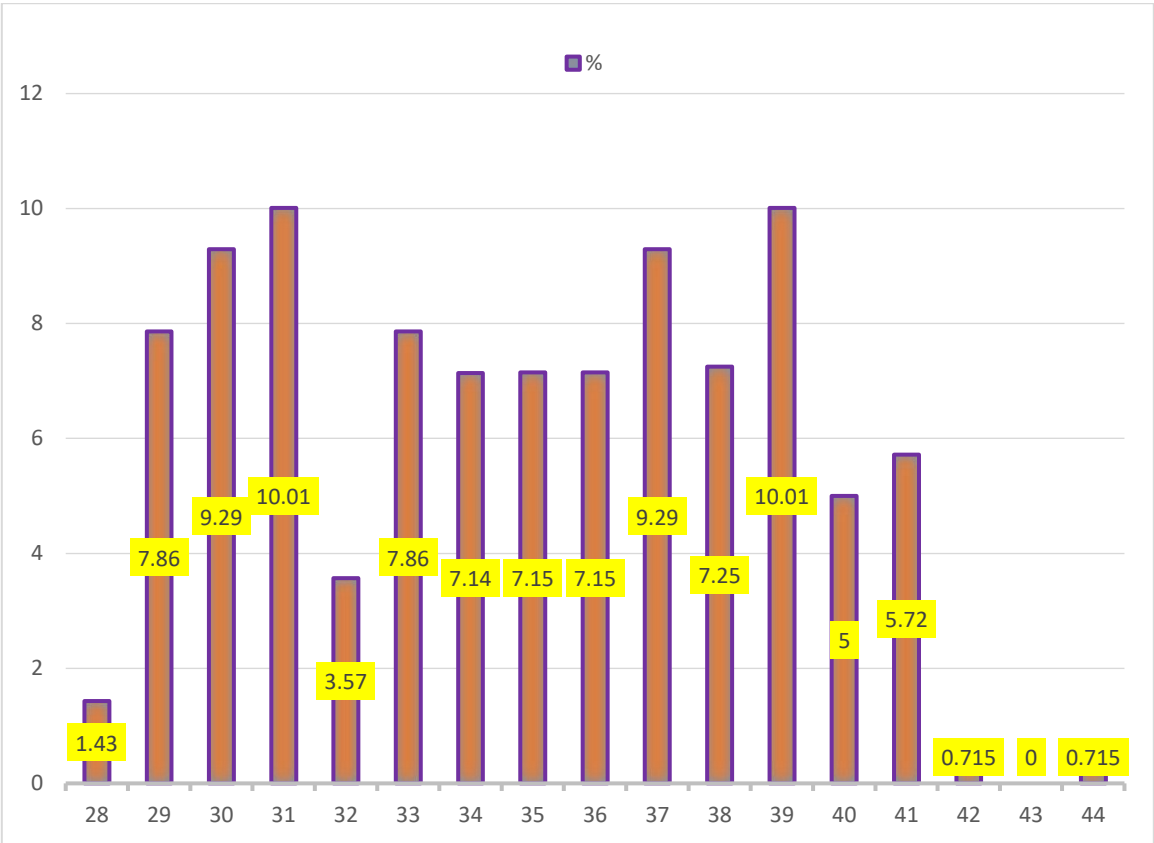
Edad/años	Frecuencia	%
28	2	1.43
29	11	7.86
30	13	9.29
31	14	10.01
32	5	3.57
33	11	7.86
34	10	7.15
35	10	7.15
36	10	7.15
37	13	9.29
38	10	7.15
39	14	10.01
40	7	5.00
41	8	5.72
42	1	.71
43	0	0
44	1	.71
	Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Las edades que dominan por número de egresadas, son 31 años y 39 años de edad respectivamente, con un porcentaje del 10.01% cada una, las de 42 y 44

años representan cada una el .715% en lo que es la edad que tienen en estos momentos. Sin embargo, hay edad muy recurrentes como 34, 35, 36 y 38 años las cuales tienen una frecuencia de 10 y un porcentaje de 7.15% cada una (Ver gráfica 5.1).

Gráfica 5.1 Porcentaje por edad en años cumplidos



Fuente: Elaboración propia.

5.1.2 Dimensión: Inserción laboral

En esta dimensión se presentan los datos obtenidos en cuanto a que durante los estudios en dónde trabajó, la principal razón para trabajar durante los estudios, al egreso en qué actividad trabajó, además de que a partir del egreso en qué tiempo consiguió el 1er, empleo, cuál fue la primera dificultad encontrada en su 1er. empleo y cuántos empleos ha tenido durante toda su vida laboral. Se trata aquí, de ver el

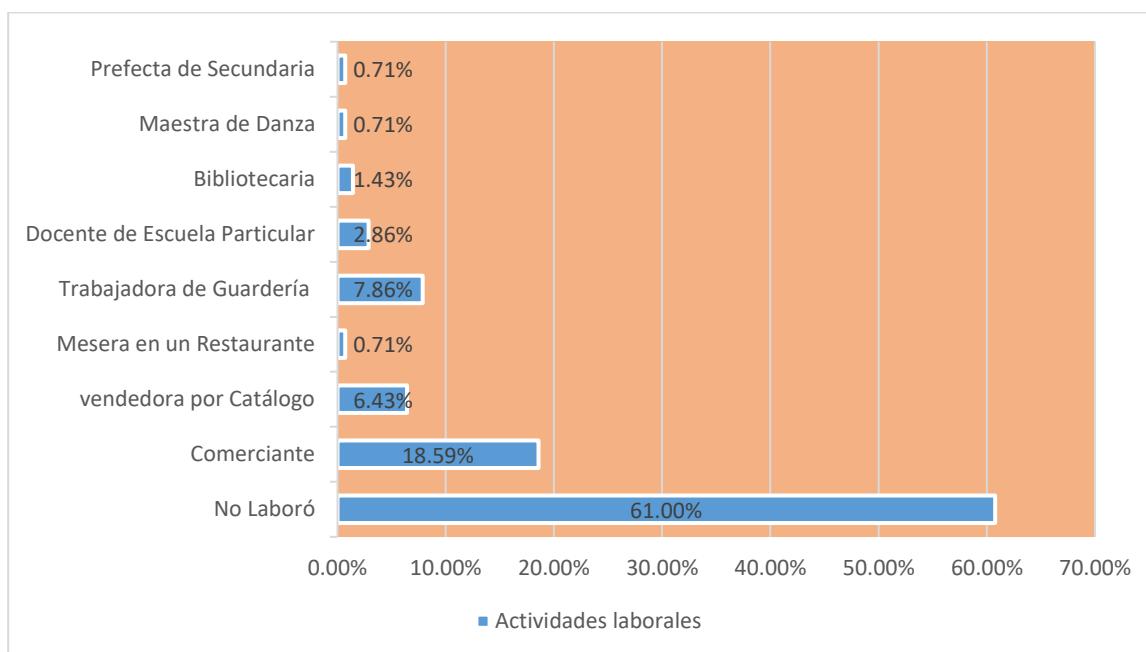
recorrido que a lo largo de la trayectoria laboral de cada egresada de la licenciatura en educación preescolar se ha tenido a partir de identificar cómo construyen sus trayectorias, cómo se entrelazan las trayectorias con su vida personal, cuál es su papel como sujetos en su construcción y si se les imponen las condiciones de los mercados laborales.

5.1.2.1 Durante los estudios en dónde trabajó

Para García (2012), la gran mayoría de los jóvenes en las regiones de América Latina, el norte, centro y sureste de África, el sur de Asia y parte de Oceanía, el tener que trabajar durante los estudios es una variable muy recurrente a partir de las necesidades que las economías de estas regiones presentan día con día. Por lo que, los años de estudiantes se tienen que dedicar a alguna actividad productiva dada las condiciones personales y de la familia a la cual pertenecen y no hay los recursos económicos suficientes para su propia formación y por tanto, la necesidad de conseguir un empleo.

En el análisis de los resultados que arrojó el instrumento, encontramos que el 60.77% no trabajó durante sus estudios de licenciatura ya que son hijas de familia y no se tiene la necesidad para realizar una actividad ajena a los estudios, pero el otro 39.23% sí laboró, por lo que; se encontró que el 18.59% trabajó en actividades comerciales, esto es, fuera de lo que es su formación profesional, un 6.43% se dedicó a las ventas por catálogo, un .715% laboró como mesera en un restaurante. Por otra parte, el 7.86% trabajó en guarderías, un 2.86% trabajó en un escuela particular como parte de involucrarse en el sector educativo, al igual que un 1.43% trabajó en una biblioteca, otro .715% como maestra de danza, y finalmente un .715% como prefecta en una escuela secundaria de tipo federal (Ver gráfica 5.2).

Gráfica 5.2 Actividades laborales durante los estudios de licenciatura



Fuente: Elaboración propia.

Una Interpretación más detallada, es que del 100% que tuvo la oportunidad de laborar, el 15.01 % no tuvo relación con lo que estudio o para lo cual se formó profesionalmente. Solo el 24.32% tuvo relación en parte con lo que estudió y un 60.67% no laboró, lo que podemos interpretar con este dato, es que durante los años de estudiante se tuvieron los recursos económicos suficientes para dedicarse a estudiar la carrera ya que son hijas de familia. Lo que se representa a continuación en el cuadro 5.1.

Cuadro 5.1 Actividades laborales durante los estudios de licenciatura

Relación a lo estudiado	Frecuencia	%
▪ Relacionado	34	24.32
▪ Nada de relación	21	15.01
▪ No laboró	85	60.67

Fuente: Elaboración propia.

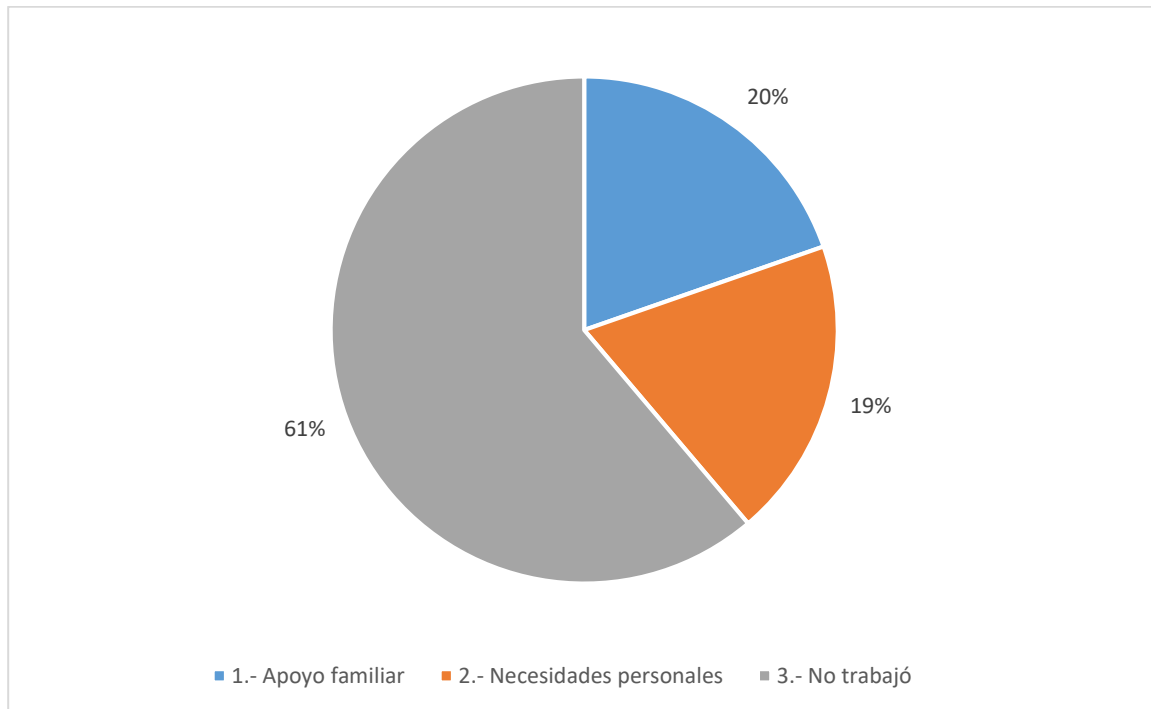
5.1.2.2 Principal razón para trabajar durante los estudios

A lo largo de los estudios universitarios, es muy recurrente que los estudiantes tengan que trabajar como señala García (2012), ya que algunas situaciones principalmente la económica genera el trabajo durante los estudios y con ello, la generación de recursos económicos tanto para el estudiante como para su familia. Ya que los padres dejan de ser en la mayoría de los casos el sostén pero de manera concreta el papá lo que da como resultado la alternancia entre el estudio y un trabajo, informar para hacerse de recursos monetarios y continuar con los estudios y a la vez en la mayoría de los casos, apoyar a la hacienda familiar (García, 2012).

Por su parte, Guzmán (1994) sostiene que un sinnúmero de estudiantes en América Latina tienen que trabajar por las situaciones económicas de la familia, ya que los indicadores de países como Perú, Bolivia, Ecuador, Paraguay, Colombia, Nicaragua, Honduras, El Salvador, Haití, República Dominicana y México, tienen la mayoría de las familias situaciones precarias de subsistencia lo que obliga al estudiante trabajar durante sus estudios para generar su propio dinero y de paso como lo señala García (2012) apoyar a la familia para su sostenimiento.

En números, la principal razón para trabajar durante los estudios, fue el apoyo familiar o ayuda a la economía y sostenimiento del hogar en un 20%. Por su parte, otro 19 % señaló a las necesidades personales las que la obligaron a trabajar en esta etapa como estudiante, finalmente un 60.77% señaló que no tuvo la necesidad de trabajar ya que tenía los recursos para dedicarse exclusivamente al estudio, esto es que no laboró durante su vida estudiantil (Ver gráfica 5.3).

Gráfica 5.3 Principal razón para trabajar durante los estudios



Fuente: Elaboración propia.

5.1.2.3 Actividad en la que trabajó al egreso

El análisis de la inserción al ingresar de la licenciatura en educación preescolar nos lleva a plantear las actividades en las cuales se incorporaron cada una de las egresadas o si no encontraron trabajo. Ya que como señala García (2012), es importante saber en dónde se van ubicando los que concluyen una carrera profesional por las situaciones que tienen que vivir para ingresar al mercado laboral y que en la mayoría de los casos en América Latina no es fácil el tener la gracia de un lugar como trabajador o profesionista en el campo en el cual se formó. A continuación, se presenta el lugar en el cual se ubicaron las licenciadas en educación preescolar después de egresar de la Escuela Normal Preescolar (Ver tabla 5.4).

Tabla 5.4 Al egreso actividad en la que trabajó de manera inicial

Actividad	Frecuencia	%	Actividad	Frecuencia	%
1.-Auxiliar de Guardería	1	0.71	11.- Gobierno del Estado	8	5.72
2.-Bibliotecaria	2	1.43	12.- Gobierno Federal	1	0.71
3.- Comercio	21	15.01	13.- Supervisora Esc. Part	1	0.71
4.- Cajera de banco	1	0.71	14.- Normal Particular (D)	1	0.71
5.- Educadora	73	52.19	15.- Obrera (trabajo ind)	1	0.71
6.- Directora Jardín Niños	1	0.71	16.- Prefectura Secundaria	3	2.14
7.- Docente UATx	1	0.71	17.- Prefectura Bachillerato	1	0.71
8.- Docente de teatro	1	0.71	18.- Normal Oficial (D)	1	0.71
9.- Docente de Primaria	10	07.1	19.- No trabajó	11	7.86
10.-Docente de danza	1	0.71	Total	140	100%

Fuente: Elaboración Propia.

Para ubicar de manera más detallada la actividad inicial o el primer empleo que realizaron las egresadas de la licenciatura en educación preescolar, se establecieron tres cohortes a partir de frecuencia, porcentaje (%) y grupo (Ver cuadro 5.2). En donde se ubican los porcentajes a partir de las actividades que realizó si se relacionaban o no con lo que estudio en la Escuela Normal como Licenciada en Educación Preescolar.

Cuadro 5.2 Relación de lo estudiado con el primer empleo

Relación a lo estudiado	Frecuencia	%
▪ Totalmente relacionado	73	52.10
▪ Medianamente relacionado	49	35.03
▪ Nada de relación	18	12.87

Fuente: Elaboración propia.

5.1.2.4 Tiempo para conseguir el primer empleo

A partir del egreso, en qué tiempo consiguió el primer empleo, es una de las dimensiones que se plantea el estudio de las trayectorias laborales, para conocer qué hacen los egresados de una carrera profesional. Por ello, en análisis de las condiciones del mercado de trabajo de las egresadas de la licenciatura en educación preescolar se tomó como eje la situación del “Tiempo”, ya que como plantea Guzmán (1994), las situaciones actuales que marcar el camino para ingresar al mercado laboral generan en los egresados de las instituciones formadoras de docentes se van estrechando en el sentido de lo que plantea Arnaut, (2004), al ser una profesión de estado, que tanto a partir de las década de los años noventa del siglo XX les está ofertando empleo a los nuevos docentes de los niveles de educación básica, media y media superior en México.

Por ello, encontramos que las situaciones se ven desde el tiempo de egreso y su ingreso al primer empleo a partir de días, meses y largos años, de acuerdo a lo que se está ofreciendo. Los tiempos los encontramos en la siguiente tabla que nos muestra el tiempo, la frecuencia y el porcentaje (Ver tabla 5.5).

Tabla 5.5 A partir del egreso el tiempo consiguió el primer empleo

Tiempo	Frecuencia	%	Tiempo	Frecuencia	%
Menos de 15 días	33	23.59	11 meses	1	0.71
15 o más días	1	0.71	Un año	10	07.1
Un mes	6	4.29	2 años	13	9.29
2 meses	7	5.00	3 años	18	12.8
3 meses	1	0.71	4 años	10	7.15
5 meses	5	3.57	5 años	8	5.72
6 meses	4	2.86	6 años	3	2.14
7 meses	1	0.71	7 años	7	5.00
8 meses	3	2.14	8 años	5	3.57
10.- 9 meses	3	2.14	20.- 9 años	1	0.71

Fuentes: Elaboración propia.

Es importante ubicar en grupos, frecuencias y porcentajes, la manera en que se consiguió el primer empleo como una parte de análisis del tiempo en que éste se logró (Ver cuadro 5.3).

Cuadro 5.3 Tiempo en el que consiguió su primer empleo

En qué tiempo consiguió su primer	Frecuencia	%
De menos de 15 días a casi seis meses	53	37.63
De más de seis meses a casi un año	12	8.52
Más de un año a casi dos años	10	7.10
Más de dos años a casi tres años	13	9.23
Más de tres años a casi cuatro años	18	12.78
De cuatro años a casi cinco años	10	7.10
De más de cinco años a casi diez años	24	17.04

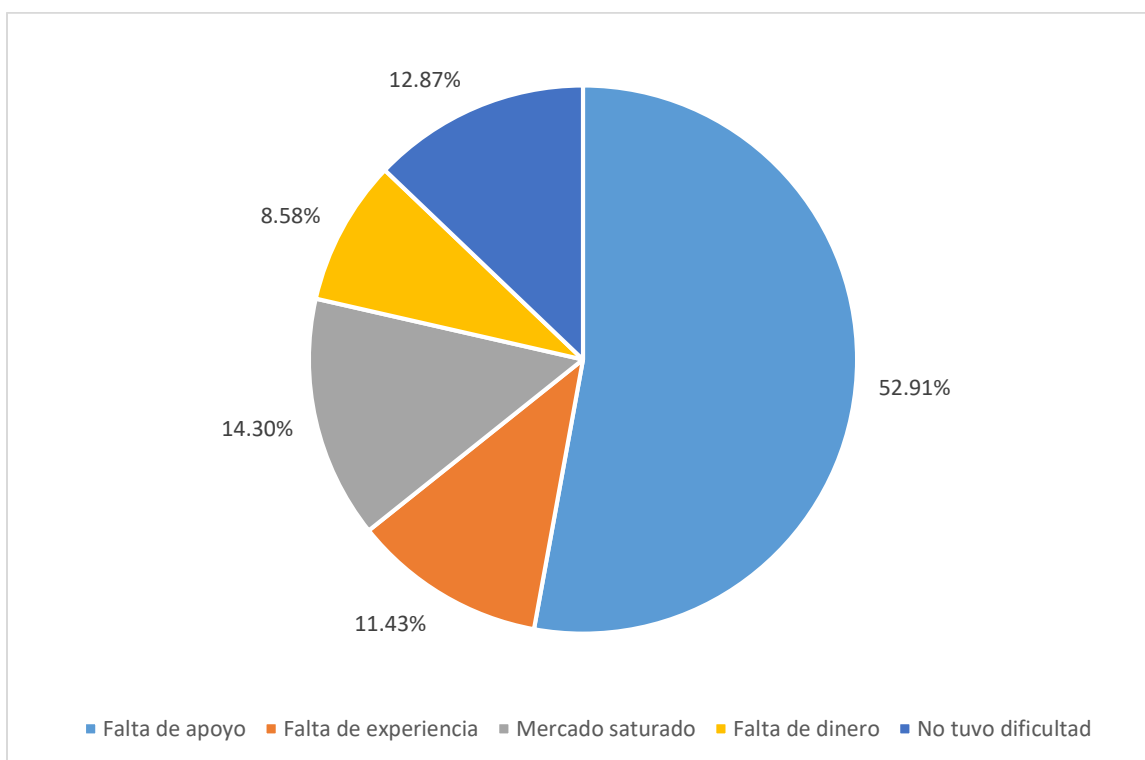
Fuente: Elaboración propia.

5.1.2.5 Dificultar para encontrar el 1er. empleo

Una vez que las egresadas de la licenciatura en educación preescolar, se enfrentan a una serie de problemáticas y obstáculos para poder ingresar al mercado laboral en su primer empleo. Hasta finales de los años noventa del siglo XX al ser una profesión de estado como señala Arnaut, (2004), los egresados de las escuelas normales en México tenían asegurado su empleo dentro de éste a través de la Secretaría de Educación Pública mejor conocida como la SEP, en lo que va desde este siglo XXI, la situación cambió a tal grado que el estado hizo a un lado este compromiso de ofertar el empleo a dichos egresados lo que generó y está generando una serie de dificultades para ingresar a la SEP y obtener su primer empleo u oportunidad para trabajar como docentes.

Las principales dificultades que tuvieron para encontrar empleo fueron la falta de apoyo con 74 casos de egresadas, lo que representa el 52.91 %, por su parte el 11.43% señala que fue la falta de experiencia para poder incursionar en el mercado laboral que se vive en el sector educativo para poder encontrar su primer empleo. Por otro lado, el 14.3% señaló que fue el mercado saturado ya que la mayoría de las educadoras que ya están en tiempo para jubilarse (de acuerdo al artículo décimo transitorio de la ley del ISSSTE del 2007, a los 28 años de servicio) no lo quieren hacer, lo que satura el mercado de trabajo; en menor porcentaje (8.58%) señaló que es la falta de dinero para conseguir o comprar una plaza, lo que plantea Arnaut, (2004) como uno de los vicios del mercado laboral magisterial. Finalmente, un 12.87% no tuvo ninguna dificultad para conseguir su inmersión en el campo laboral (Ver gráfica 5.4).

Gráfica 5.4 Cuál fue la primera dificultad encontrada en su 1er. empleo



Fuente: Elaboración propia.

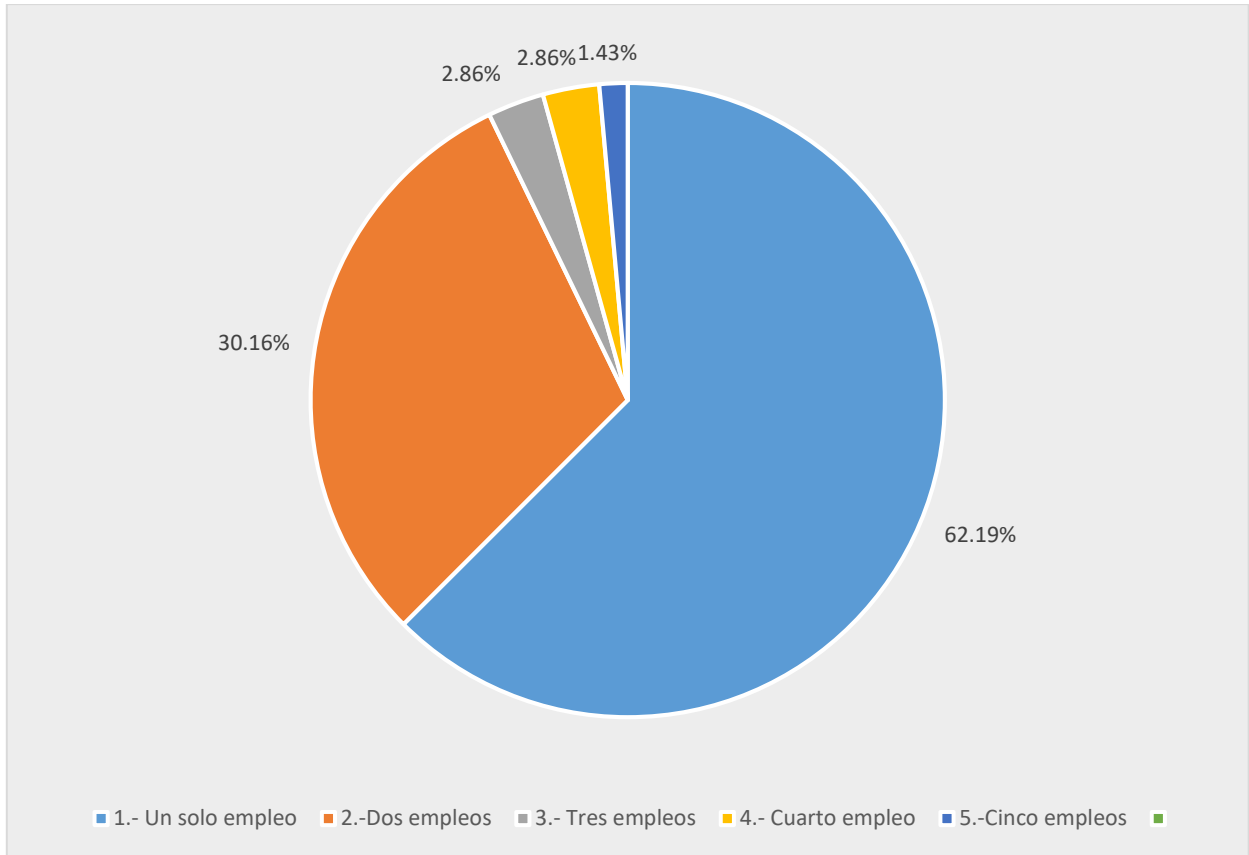
5.1.2.6 Empleos que se ha tenido durante su vida laboral

A lo largo de la vida laboral los sujetos tienden a tener un solo empleo y en algunas ocasiones dos o más empleos, esto es; que dada la situación tanto económica como de estabilidad en el empleo, la realidad de ser licenciada en educación preescolar permitía hasta la década de los años ochenta del siglo XX la estabilidad cuando se tenía el empleo y sus prestaciones como prima vacacional, aguinaldo y años de servicio asegurados, después todo esto cambió a tal grado que en nuestros días se tiene que buscar la oportunidad para trabajar y esto de manera temporal como señala Hernández (2004), el transitar se ésta haciendo una necesidad ya que no hay trabajo seguro sino se tiene la plaza, lo que da como resultado que no hay estabilidad y las condiciones laborales varían constantemente.

Partiendo de esta pregunta: ¿Cuántos empleos ha tenido durante toda su vida laboral? Encontramos que el 62.19% han tenido un sólo empleo, esto es, que se han mantenido en su primer empleo, por otro lado, un 30.13% han tenido la oportunidad de tener dos empleos, al dedicar su tiempo a otra actividad laboral ya sea por necesidad personal o familiar. Realidad que en México dado los bajos salarios es muy común (Feliz, 2014).

Con base en la investigación realizada, un 2.86% ha tenido hasta tres empleos, lo que se interpreta como el deseo por obtener más ingresos económicos, otro 2.83% han tenido cuatro empleos y sólo el 1.43% en su vida laboral han logrado tener cinco empleo (Ver gráfica 5.5). Es importante aclarar que el 100% ha tenido empleo dentro del sector magisterial ya sea en el sector público o privado en el momento de la aplicación del instrumento de la indagación.

Gráfica 5.5 Cuántos empleos ha tenido durante su vida laboral



Fuente: Elaboración propia.

5.1.3 Dimensión: Análisis de las trayectorias

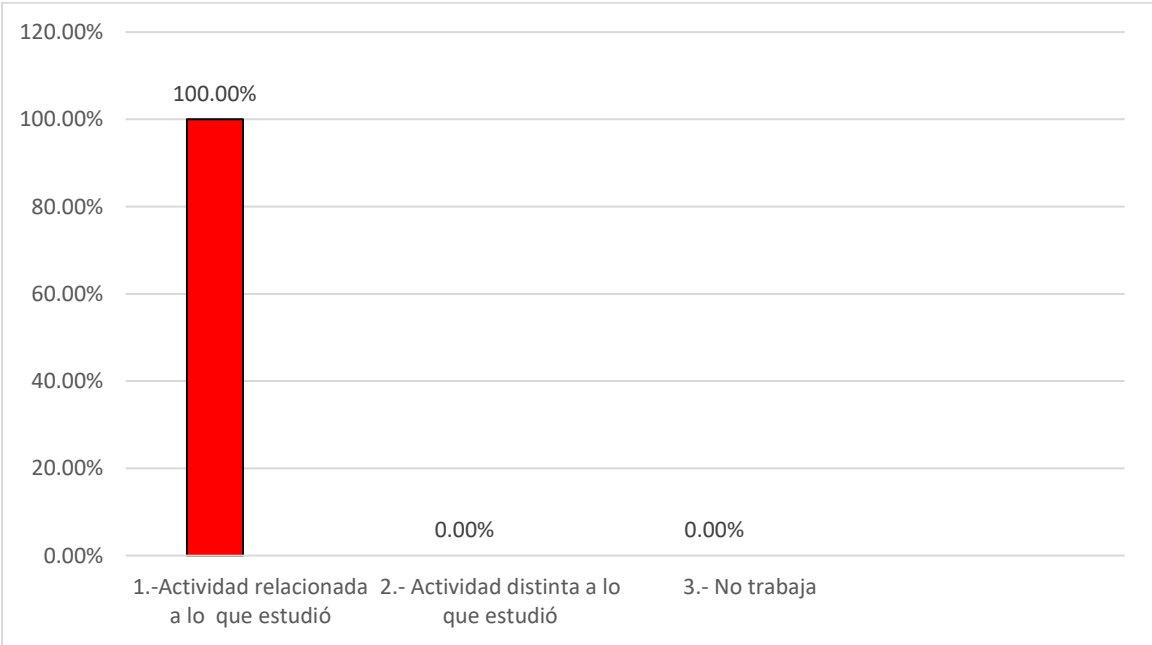
Sin bien como señala Sánchez (2011), las teorías que tratan de explicar y analizar lo que son las trayectorias se dan a partir de las relaciones entre la formación y el mercado de trabajo, esto es, la actividad que se realiza como los ingresos, los lugares en lo que se presenta la situación laboral. En este apartado a través del instrumento se buscó indagar la actividad que realizan actualmente las egresadas universo de la investigación, así como si tienen otros medios para complementar sus ingresos y desde luego sus gastos, también se presentan los resultados sobre los sectores en que se ubican los empleos que han tenido, y para terminar se

presentan de manera muy precisa los lugares en donde se ha desempeñado en lo profesional como en lo laboral.

5.1.3.1 Actualmente actividad laboral que se realiza

Al realizar el estudio de las trayectorias laborales, es medular identificar la actividad que realiza el profesionista a partir del tipo de carrera o profesión en la cual se formó, por ello, en este apartado los resultados encontrados fueron los siguientes: campo relacionado a la educación 100%, actividad distinta a lo que estudió y al campo educativo 0% y un 0% no trabaja (Ver gráfica 5.6).

Gráfica 5.6 Actualmente qué actividad laboral realiza (2018)

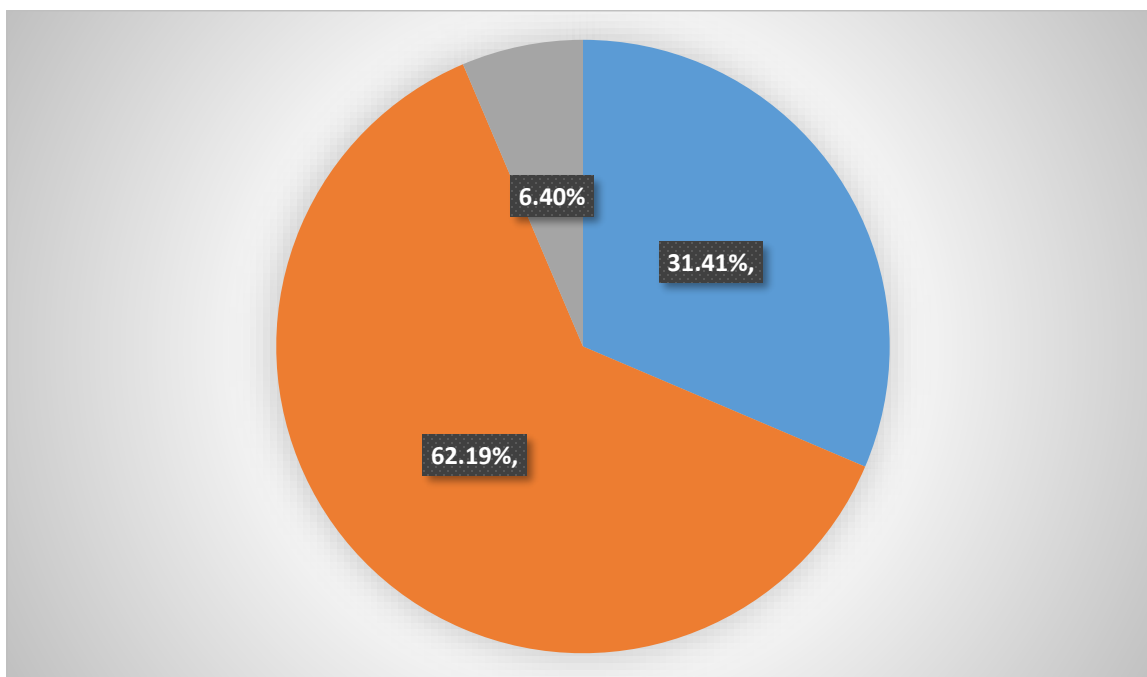


Fuente: Elaboración Propia.

5.1.3.2 Otros medio para complementar sus ingresos

En este rubro, se observan dos tendencias principales, por un lado, las egresadas de la licenciatura en educación preescolar tratan de involucrarse en otras actividades u empleos, como señala Guzmán (1994) con la única intención de complementar los ingresos que les permitan enfrentar la situación económica que tanto de manera personal como de manera familiar de se les presenta, después de egresar de una carrera profesional y, sobre todo, cuando deja de ser parte de la familia porque se casa, se pone a trabajar o desde luego por que las condiciones familiares así lo reclaman, en esta dimensión encontramos que el instrumento nos arrojó que el 31.41% sí tiene otro ingreso, por su parte el 62.19% señala que no tiene ningún otro tipo de empleo que no sea el del magisterio, finalmente un 6.40% no respondió al cuestionamiento (Ver gráfica 5.7).

Gráfica 5.7 Tiene otro medio para complementar sus ingresos



Fuente: Elaboración propia.

5.1.3.3 Sector en el que se ubican los empleos que ha tenido

La oportunidad de trabajar es la oportunidad de desarrollarse en el campo en el cual cada individuo se formó como señala Buontempo (2000), los campos laborales en los países capitalistas se dividen en público o del sector gubernamental y privado o del sector de la sociedad en donde cada uno de estos, plantea las necesidades del tipo de profesionista o sujeto que necesita para lograr laboralmente lo que se propone. En México, el sector público lo integran los tres niveles de gobierno, esto es; el gobierno federal, el gobierno estatal y el gobierno municipal (Jiménez, 2005), por su parte, el sector privado es aquel que plantean las organizaciones económicas que no tienen que ver con el gobierno o la estructura gubernamental y que independientemente el lugar en donde se encuentren generar su campo productivo en lo que se llama la iniciativa privada.

En cuanto a las egresadas de la licenciatura en educación preescolar, los sectores en los que se han ubicado los distintos empleos que han tenido son el sector público con un 62%, por su parte en el sector privado han trabajado el 38%, además de que han trabajado tanto en el sector público como el sector privado el 12.87%, y desde luego quienes no han trabajado en ninguno de estos dos sectores se encontró que es el 0%, lo que se representa en los siguientes grupos representados en el cuadro 5.4:

Cuadro 5.4 Sector en el que ubican los empleos que ha tenido

Sector	Sector público	Sector privado	Sector mixto
%	62	38	13

Fuente: Elaboración propia.

5.1.3.4 Lugares donde se ha desempeñado

Parecida a la pregunta anterior, las egresadas de la Escuela Normal Preescolar, se han tenido que desempeñan tanto en el sector público, el sector privado, en ambos sectores o en ninguno. Como señala Jiménez (2005), el sector público dividido en los tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal) ubican porcentualmente en instituciones educativas o dependencias con sostenimiento federal en un 26.3%, en instituciones educativas o dependencias con sostenimiento estatal con un 14.3%, en ambos gobiernos como sostenimiento de las instituciones en donde trabajan con un 5.7%. Por lo que respecta a instituciones con sostenimiento privado las tenemos con un 38.6%, quienes han tenido la oportunidad de trabajar con el gobierno estatal y el sector privado un 12.8%, pero quienes no han trabajado en ningún sector tenemos el 5.73%. Representado en grupos y agrupados de acuerdo al cuadro 5.5:

Cuadro 5.5 Lugares donde se ha desempeñado

Sector	Sector público Federal	Sector público Estatal	Sector público Federal/Estatal	Sector Privado	Sector Mixto
%	26.3	14.3	5.7	38.6	12.8

Fuente: elaboración propia.

5.1.4 Dimensión: Estudios realizados después del egreso de la carrera

En las últimas tres décadas los profesionales de cualquier campo del conocimiento humano deben mantenerse actualizados y por lo tanto deben continuar estudiando después de egresar, como señala Guzmán (1994), ya que las necesidades del mercado actualmente lo requieren a partir de realizar cursos, talleres, seminarios, diplomados, etc., pero sobre todo estudios de posgrado como son las especialidades, especializaciones, maestrías y doctorados. Si bien, cada uno ellos debe estar orientado a la actualización o como señala Buontempo (2000), a estar por encima de los demás para obtener mayores ingresos, don de mando, estatus y hasta un papel protagónico en este caso en el sector educativo, ya que si bien la

profesión docente “como profesión de estado” como señala Arnaut (2004), no deja de reclamar el seguirse preparando.

En esta dimensión se aborda lo que tiene que ver con los estudios que realizó o está realizando después del egreso la licenciada en educación preescolar, así como en que instancia o institución los realizó a partir de sus propias necesidades o las que el mercado laboral día con día le está reclamando, para finalizar esta dimensión con un planteamiento muy directo ¿Cuáles son las razones para seguir estudiando? y ¿Por qué? A continuación se presentan los resultados de lo que se encontró a través del instrumento de indagación.

5.1.4.1 Estudios que se realizaron o se están realizando después del egreso

La actualización y la realización de estudios de posgrado, es una constante en los egresados de toda profesión o formación que tiene como objetivo lograr el mejoramiento en cada una de las actividades que se tienen que desarrollar, nadie es ajeno a la actualización o a la realización de estudios de posgrado como parte esencial de estar acorde a las necesidades de la profesión como señala García (2012). En la formación docente hasta que el gobierno se convierte en el empleador único o mayoritario, no pasaba absolutamente nada hasta la última década del siglo XX, ya que como una profesión de estado el trabajo después de egresar era 100% (Arnaut, 2004), en cuanto a los estudios realizados después de egresar de la licenciatura los tenemos desglosados en la tabla 5.6.

Tabla 5.6 Estudios que realizó o está realizando después del egreso

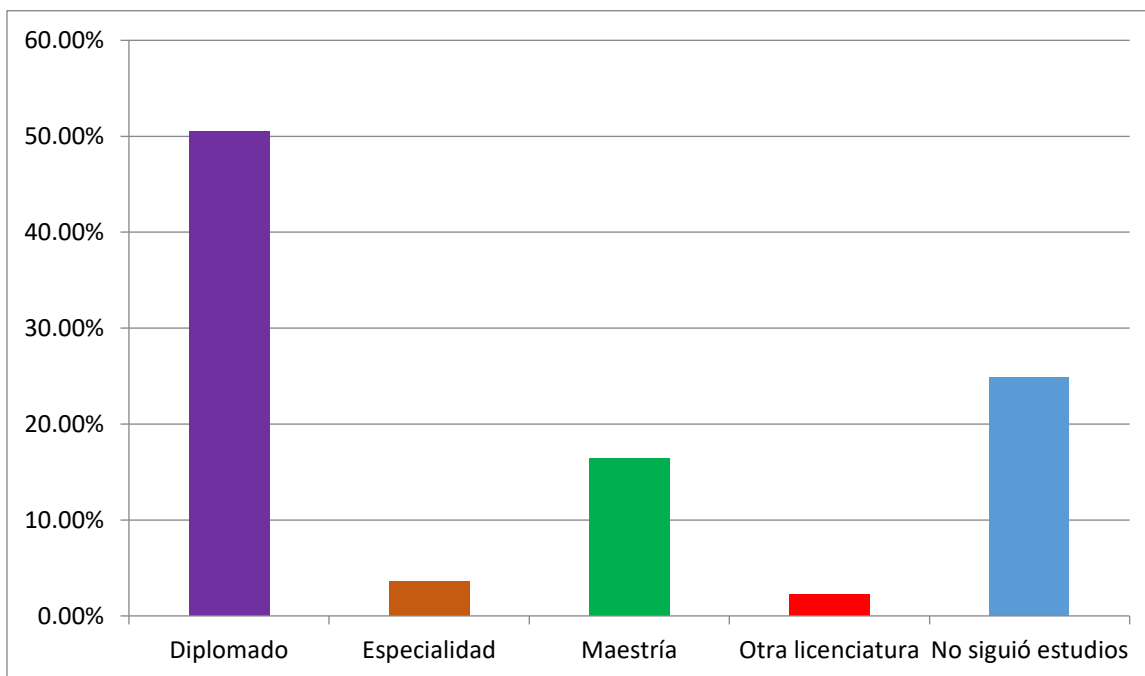
Estudios realizados	Frecuencia	%	Estudios realizados	Frecuencia	%
1.- Diplomado en Educación Preescolar	2	1.43	12.- Especialidad en Educación básica	2	1.43
2.- Diplomado en Comercio	1	.715	13.- Licenciatura en Administración	1	.715
3.- Diplomado en Competencias	17	12.15	14.-Licenciada en Derecho	1	.715
4.- Diplomado en cuidado infantil	1	.715	15.- Licenciada en Psicología	1	.715

5.- Diplomado en Didáctica	1	.715	16.- Maestría en Administración	1	.715
6.- Diplomado en docencia	7	5.00	17.- Maestría en Docencia	3	2.14
7.- Diplomado en Planeación Argumentada	27	19.27	18.- Maestría en Educación	10	7.15
8.- Diplomado en Psicología	1	.715	19.-Maestría en Innovación Educativa	7	5.00
9.- Diplomado en uso y manejo de las TC	5	3.57	20.- Maestría en Educación Especial	1	.715
10.- Diplomado sobre el PEP 2012	9	6.43	21.- Maestría en Literatura	1	.715
11.- Especialidad en Práctica Docente	3	2.14	22.-Ningún curso de actualización o posgrado	35	24.9

Fuente: Elaboración propia.

Lo que representan dichos estudios se observa en la siguiente gráfica como parte de la superación y actualización de las educadoras en servicio (Ver gráfica 5.8).

Gráfica 5. 8 Estudios que realizó o está realizando después del egreso



Fuente: Elaboración propia.

Lo que representó que un 50.5% han estudiado diplomados tanto en el campo educativo como en el manejo de las TIC, por su parte un 3.58% han realizado estudios de especialidad también en el campo educativo, por su parte, un 16.44% han estudiado maestrías la mayoría de ellas en el campo educativo y, un 24.9% no han realizado ningún tipo de curso tanto de actualización o de posgrado. En números redondos, el 75.1% se han mantenido actualizados o en todo momento a través de los estudios de especialidad y maestría busca continuar con su formación, lo que las ubica en tránsito dentro de lo que son trayectorias laborales.

Los grupos que se identifican en cuanto a los Estudios que realizó o está realizando después del egreso se presentan el siguiente cuadro:

Cuadro 5.6 Relación de los estudios posgrado con la formación inicial

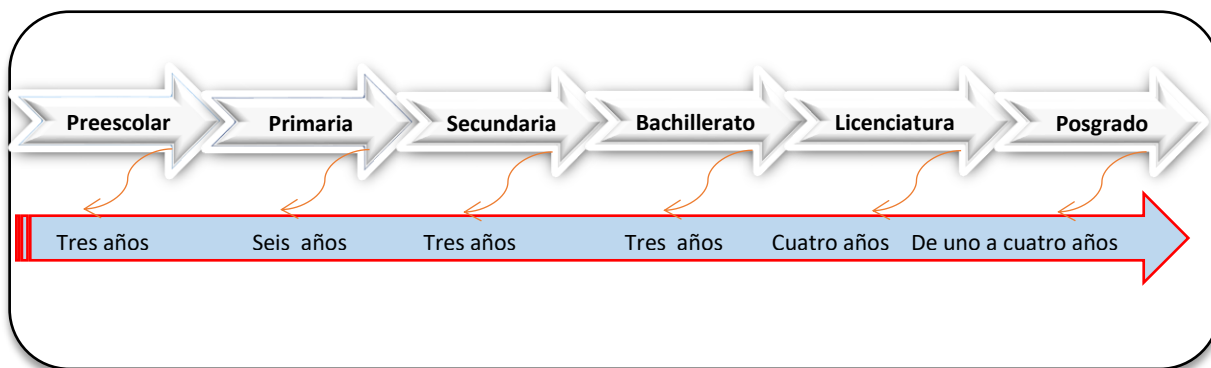
	A Totalmente Relacionado a la educación	B Medianamente relacionado a la educación	C Ninguna relación con la educación
Grupo	1.- Diplomado en Educación Preescolar 2.- Diplomado en Cuidado en Cuidado Infantil 3.- Diplomado en Didáctica 4.- Diplomado en Docencia 5.- Diplomado sobre el PEP 2012 6.- especialidad en Práctica Docente 7.- Especialidad en Educación Básica 8.- Maestría en Docencia. 9.- Maestría en Educación 10 Maestría en Innovación Educativa 11Maetría en Educación Especial	1.-Diplomado en Competencias 2.–Diplomado en Planeación Argumentada 3.–Diplomado en uso y manejo de las TIC 4.–Licenciatura en Psicología	1.- Diplomado en Comercio 2.- Licenciatura en Administración 3.- Licenciatura en Derecho 4.- Maestría en Administración 5.-Maestría en literatura

Fuente: Elaboración propia.

5.1.4.2 Instancias o instituciones realizaron sus estudios

Si bien para algunos autores como Jiménez (2015) señalan que las opciones de formación continua y de posgrado tratan de subsanar algunas carencias o inquietudes que se tiene por seguirse preparando, ya que en todo momento la preparación puede ser una alternativa para desarrollarse y tener mejor en el ámbito laboral. Sin embargo, la pregunta en ocasiones es: ¿En dónde estudia? Situación que también puede plantear en nivel académico de la institución que los está ofertando, situación que para Castrejón (1990) no queda muy clara si una institución tiene cursos y posgrados de calidad y si no los tiene (Ver cuadro 5.7).

Cuadro 5.7 Tránsito escolar

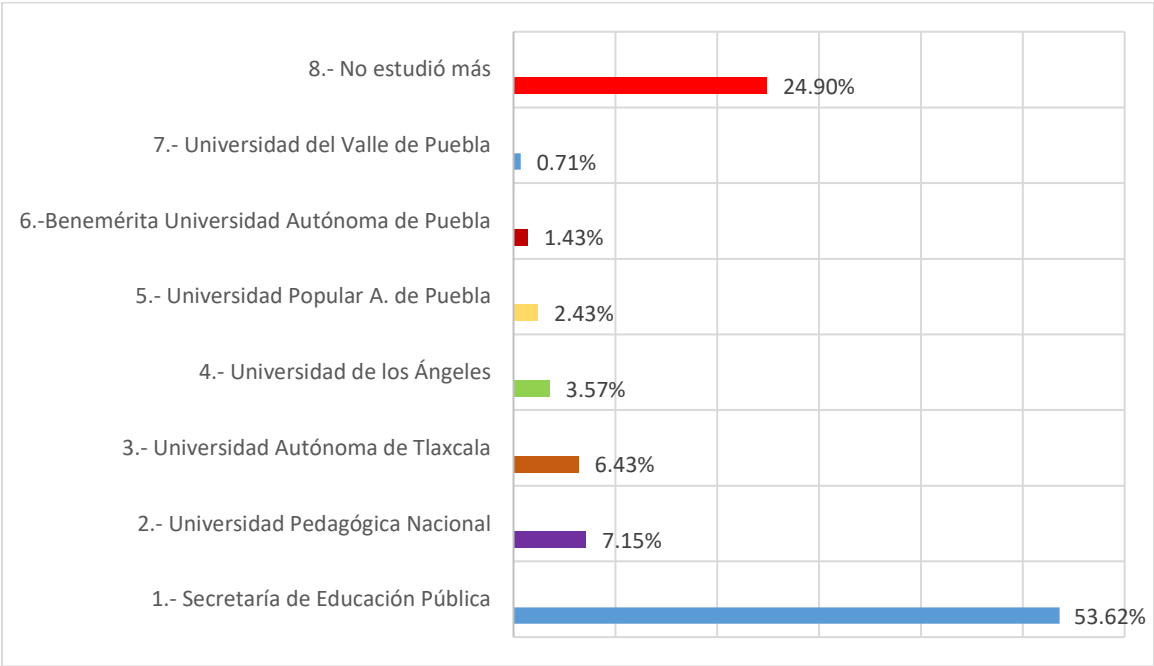


Fuente: Elaboración propia.

Para las egresadas de la licenciatura en educación preescolar las instituciones en donde realizó cursos de actualización y posgrados (especialidad y maestría), son la Secretaría de Educación Pública a través de la Unidad de Servicios Educativos de Tlaxcala que agrupa tanto a los docentes con plaza federal como estatal con un 53.62%, la Universidad Pedagógica Nacional 7.15%, la Universidad Autónoma de Tlaxcala con un 6.43%, la Universidad del Valle de Puebla con un .715%, Universidad de los Ángeles de la ciudad de Puebla con un 3.57%, por su parte la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla con un 2.43% y la Benemérita

Universidad Autónoma de Puebla con un 1.43%, sumando el 24.9% que no siguió estudiando (Ver gráfica 5.9).

Gráfica 5.9 En qué instancia o institución realizó sus estudios



Fuente: Elaboración propia.

5.1.4.3 Las razones para seguir estudiando

Para los que han realizado cursos, talleres, seminarios y posgrados (especialidad y maestría), es importante saber las razones del por qué lo han hecho, para esto; a través del instrumento se les cuestionó de manera muy puntual para saber las razones que les han permitido esta mejora continua en su propia formación. Las razones en ocasiones como señala Herranz (2000), son muchas desde la situación económica para tener un mayor poder de compra y de satisfacción de los bienes que se considera el individuo en cada caso debe poseer, en ocasiones son las situaciones de lograr una mejor posición dentro de la empresa o institución o lograr una superación profesional y personal entre otros, en la siguiente tabla se pueden ver las razones con el número de frecuencia y porcentaje (Ver tabla 5.7).

Tabla 5.7 Cuáles son las razones para seguir estudiando

Razón	Frecuencia	%
1.- Búsqueda de un ascenso	21	15.01
2.- Acumulación de diplomas	3	2.14
3.- Disponibilidad de tiempo	2	1.43
4.- Exigencias en el empleo	25	17.87
5.- Superación académica	11	7.86
6.- Superación personal	43	30.74
7.- No respondió	35	25.02

Fuente: Elaboración propia.

5.1.5 Dimensión: Otra actividad productiva

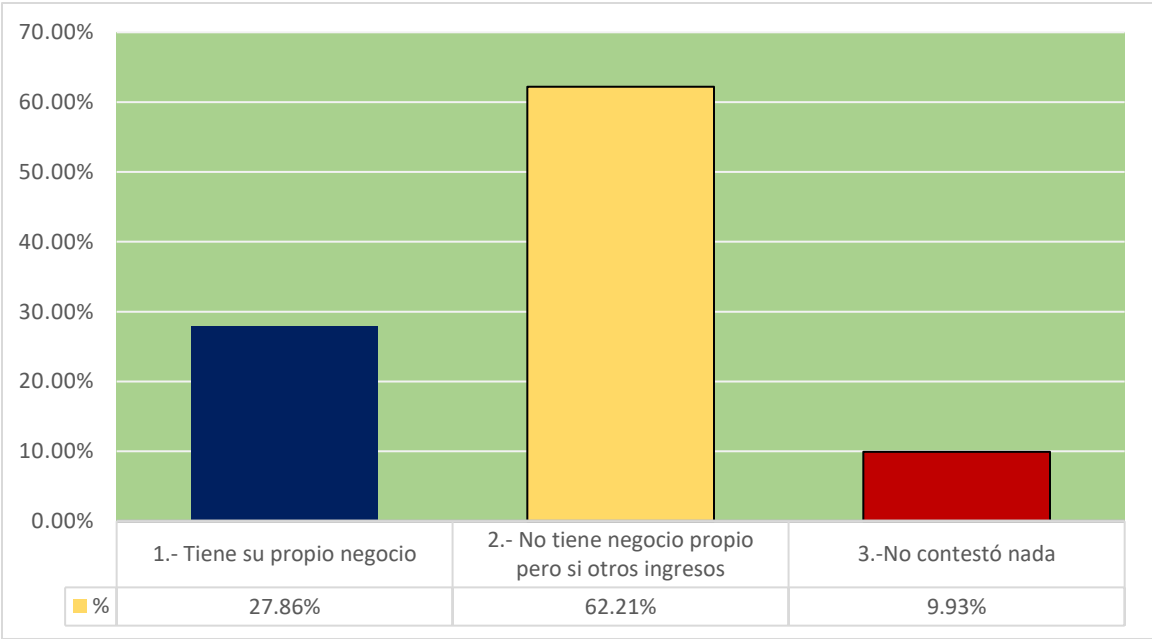
Como lo plantea Herranz (2000), al momento de acceder al mercado de trabajo las principales exigencias para muchos profesionistas, entre ellos los egresados de los campos de la educación, se enfrentan a lo que es el aspecto económico que se traduce principalmente en el sueldo, prestaciones y en su momento la jubilación, y por otro lado, las exigencias de la estabilidad laboral, ascenso y el desarrollo profesional. Sin embargo, la exigencia económica está en primer lugar por la situación de satisfacer las necesidades básicas o primarias que están presente cuando se tiene un empleo y se tiene que gastar para complementar la actividad como son los pasajes, alimentos, ropa, accesorios, consumibles, etc., lo que genera tener otros ingresos y desarrollar otra actividad productiva para solventar los gastos personales como familiares (García, 2012).

En esta dimensión, se abordó lo que es el mecanismo que las egresadas de la licenciatura en educación preescolar tienen al tener un acceso al mercado laboral en el cual considerar que además de contar con un empleo fijo o estable, se necesita en su caso considerar el autoempleo, para ello se enmarca lo que es tener un negocio propio, si el giro del negocio se relaciona con la carrera, lo que permite la oportunidad de autoemplarse para generar mayores y mejores ingresos o es simplemente es una forma de complementar los ingresos que se obtienen, o en su caso, saber cuál es la principal actividad del negocio que se ha emprendido.

5.1.5.1 Se tiene negocio propio

Si bien como señala Jiménez (2005), la fuerza de trabajo y la tenacidad del trabajo femenino tiende más a la búsqueda de la estabilidad laboral en un empleo o trabajo, dada la situación económica que desde décadas se vive en la sociedad mexicana, las mujeres buscan otras oportunidades para obtener ingresos y proveerse tanto ellas como sus dependientes o parejas de mejores bienes y satisfactores, por ello, el tener un negocio o comercio propio, es cada día más común como lo plantea Herranz (2000). Como se comentó en el punto 5.1.3.2, del 100% de las egresadas de la presente indagación, el 31.40% tiene otros ingresos, de este el 27.88% tienen ya su propio negocio, por su parte un 62.21% no tiene negocio pero si depende de otros ingresos y dependen literalmente de su fuente o fuentes de ingreso que es el tener un trabajo fijo o temporal. Finalmente un 9.93% no contestó si tiene o no tiene negocio propio (Ver gráfica 5.10).

Gráfica 5.10 Se tiene negocio propio u otros ingresos



Fuente: Elaboración propia.

5.1.5.2 El giro del negocio se relaciona con la carrera

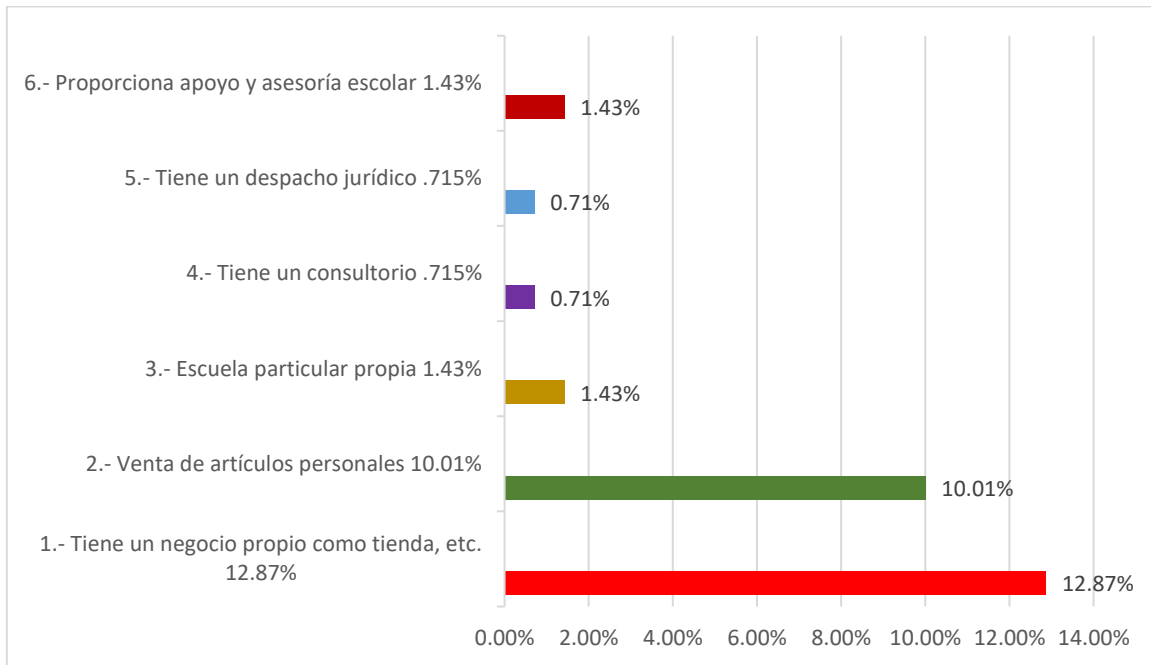
Dentro del comercio existen giros que son dependientes de la formación del dueño, los dueños o los accionistas, existen a partir de las inquietudes y necesidades de los que participan en ello, por lo tanto, como plantea Guzmán (1994), si se estudia para químico fármaco biólogo, se espera que el profesionista monte su propio laboratorio de análisis químico o análisis clínicos, si se estudia para médico u odontólogo se tenga un consultorio propio y si se estudia para abogado un bufet o despacho jurídico, para los formados en contaduría pública su despacho contable y así.

Por su parte Arnaut (2004) señala que la formación de maestros es una responsabilidad del estado, por lo que, los docentes dependen de la contratación del estado tanto federal, estatal o municipal. En este rubro, el 7.15% señalan que tienen negocios relacionados con la educación, mientras que un 12.85% que tienen negocio además de una plaza o base en el sector educativo no tiene que ver con educación. Hasta 1998, la Secretaría de Educación pública Federal, les otorgaba una plaza definitiva a las egresadas tanto en el estado de Tlaxcala como en los estados de Puebla, Hidalgo, Estado de México, Veracruz, Querétaro y Guanajuato. Situación que en nuestros días todo se rige por la famosa Reforma Educativa del 2013.

5.1.5.3 Principal actividad de su negocio

Del 27.88% del total de la población muestra de la presente investigación, el 12.87% que tiene algún tipo de negocio señala que el giro de su negocio es el comercio establecido, esto es, tienda, papelería, tlapalería, entro otros. Por su parte, un 10.01% se dedican a la venta de artículos como perfumes, ropa, zapatos, joyería, entre otros. La situación empresarial también se presenta en un 1.43% que tienen un Jardín de Niños particular propio. Un .715% tiene un lugar para atender como psicóloga, en este tenor, otro .715 tiene un despacho jurídico. Finalmente, un 1.43% proporciona apoyo y asesoría escolar (Ver gráfica 5.11).

Gráfica 5.11 Principal actividad de su negocio



Fuente: Elaboración propia.

A continuación en el cuadro 5.8, se detallan los grupos en donde se ubican las principales actividades relacionadas o no, con los estudios de las licenciadas en educación preescolar.

Cuadro 5.8 Actividades productivas de las licenciadas en educación preescolar

Grupo	A	B
	Actividades relacionadas con la educación	Actividades no relacionada con la educación
	1.- Apoyo y asesoría escolar. 2.- Escuela particular propia.	1.- Despacho Jurídico. 2.- Consultorio. 3.- Venta de artículos personales 4.- Tienda o miscelánea.

Fuente: Elaboración Propia.

Es notorio que dada la misma situación económica que permea el país, las egresadas de la licenciatura en educación preescolar, han buscado otra formación profesional o alternativa comercial para complementar sus ingresos a partir de los gastos personales o familiares que ellas tienen, caso concreto, las que trabajan en el sector privado, en donde sus ingresos son de entre \$1,400.00 a \$2,200.00 quincenales (datos obtenidos de las mismas educadoras).

5.1.6 Dimensión: Tipo de contratación por número de empleos

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por tipo de contratación y número de empleos que han tenido las egresadas de la Escuela Normal Preescolar “Profra. Francisca Madera Martínez”, de Panotla, estado de Tlaxcala.

Siendo la carrera de licenciada en educación preescolar una de las profesiones de estado como señala Arnaut (2004), el tipo de contratación y en algún caso el número de empleos parte de las atribuciones que tiene el estado a través de sus tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal), sin embargo, los particulares desde hace tres décadas también se están haciendo de los servicios de los egresados de las diferentes escuelas normales y licenciaturas universitarias con formación docente de los egresados para laborar en sus instituciones desde el nivel preescolar hasta el nivel superior (Arnaut, 2004).

Con base en lo anterior, Arteaga y Camargo (2015), denominan el aprovechamiento de una profesión de estado que no ofrece las alternativas laborales para que los particulares las aprovechen sin ningún tipo de inversión en la formación de los docentes, siendo usufructuarios de una formación académica de tipo pública pero que se traduce con ganancias particulares.

Si bien, en el estudio de lo que son las trayectorias laborales y la movilidad laboral, es importante conocer las situaciones que marcan la manera en que los profesionistas a lo largo de su vida laboral tiene en cuanto al transitar de uno a

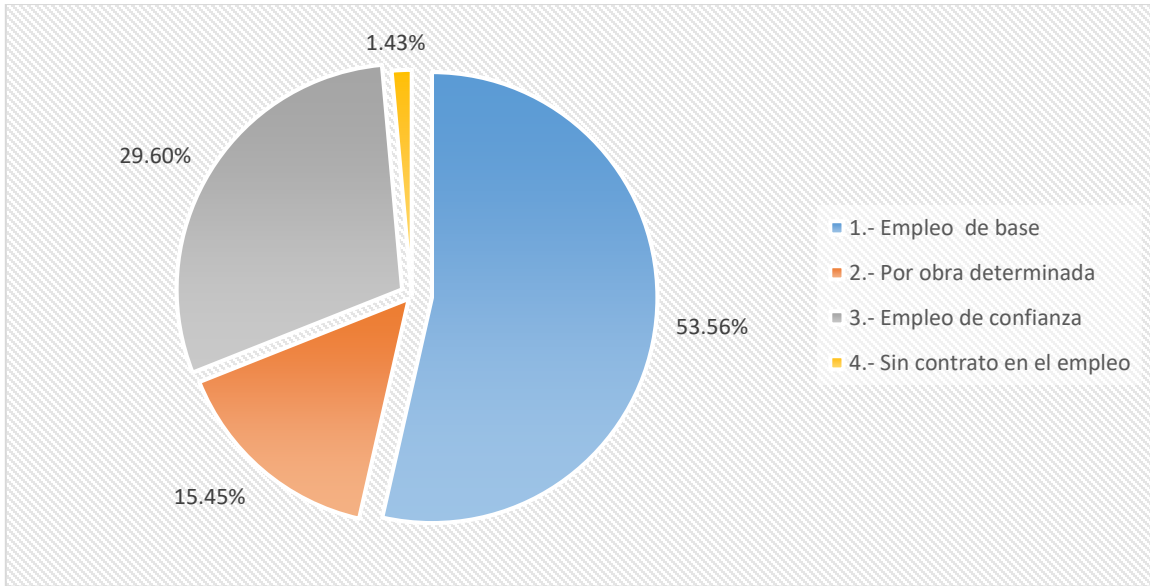
varios empleos, por ello, en esta dimensión se enmarcan lo que son el tipo de contratación tuvo en su primer empleo, segundo empleo, tercer empleo y cuarto empleo, situación que se abordó a largo de la investigación y que en este apartado se presentan a continuación los resultados que se encontraron al reconstruir dichas trayectorias como trabajadoras en el sector educativo.

5.1.6.1 Tipo de contratación que se tuvo en el primer empleo

El mercado de trabajo genera que los profesionistas de cualquier rama cuando son contratados tengan diferentes tipos de contratación, es decir; con base en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Apartado Primero, señala que en marco jurídico del derecho laboral en México, existen cuatro tipos de contrataciones para los trabajadores independientemente si se trata de contratos colectivos, reglamentos del personal para las dependencias federales, estatales o municipales o para los mismos particulares no importando el tipo de institución o empresa. Esto es, que existen las contrataciones de base por tiempo indefinido, de confianza si tiempo establecido, por obra determinada con tiempo señalado y sin un contrato definido pero con todos los derechos después de los seis meses.

En este apartado, se trató de indagar en lo que se refiere al tipo de contrato que tuvieron las egresadas de la licenciatura en educación preescolar a partir del instrumento que se aplicó y de lo que cada una de ellas, contestó en relación al tipo de contratación laboral y que fijó el inicio de sus trayectorias laborales y en la mayoría de los casos, su movilidad laboral, en cuanto al primer empleo que obtuvieron después de terminar su formación profesional, encontrando de manera muy específica lo siguiente: de base en cuanto a lo que es el empleo tenemos un 43.61%, por su parte; de confianza fue el 28.06%, por obra determinada el 5.00%, sin contrato 1.43%. Finalmente, no tuvo ninguno empleo el 21.45% (Ver gráfica 5.12).

Gráfica 5.12 Tipo de contratación tuvo en el primer empleo



Fuente: Elaboración propia.

El cuadro 5.9, se presenta el tipo de contratación en el primer empleo por grupos para ubicar la manera en que se ubicaron las trayectorias laborales de las egresadas de la Escuela Normal Preescolar para objetivar más los datos que arrojó la investigación.

Cuadro 5.9 Tipo de contratación en su primer empleo

Grupo	Empleo de base	Por obra determinada	Empleo de confianza	Sin contrato	Sin empleo
	53.56%	15.45%	29.6%	1.43%	0%

Fuente: Elaboración propia.

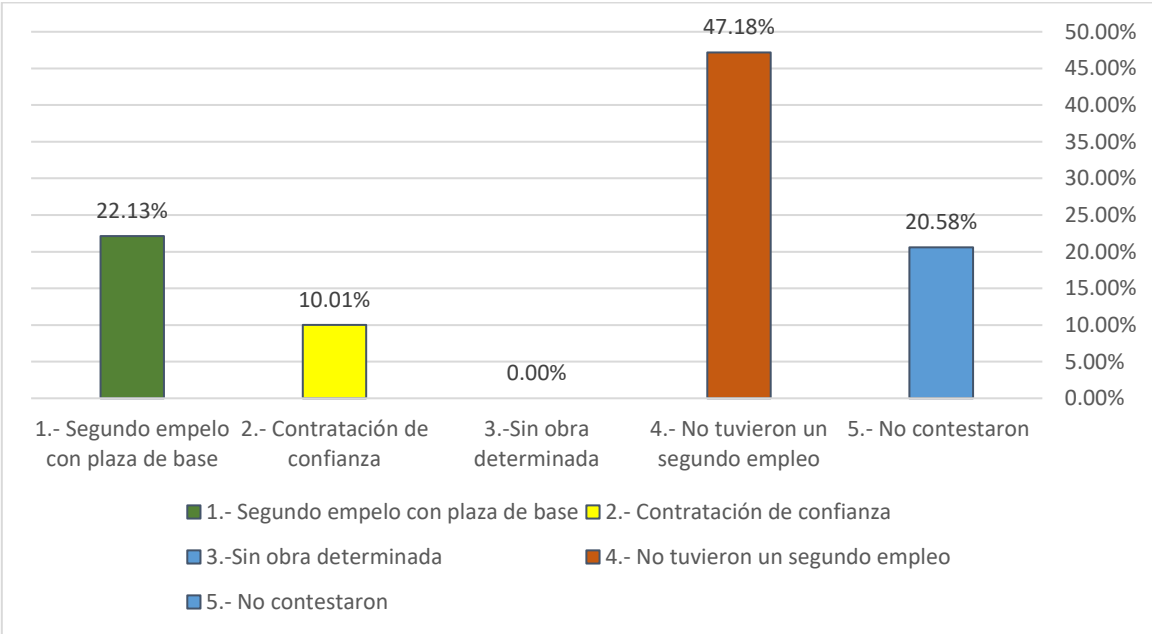
5.1.6.2 Tipo de contratación que se tuvo en el segundo empleo

En México es muy común, que dada la precariedad económica de un solo empleo genere la necesidad de conseguir otra fuente de ingresos (Sánchez, 2011), esto es, que un gran número de profesionistas de todas las ramas como de personas que

se dedican a el arte o tiene oficio o negocio, busquen otros ingresos para complementar el gasta tanto personal como familiar lo plantea Guzmán (1994) como algo cotidiano en las economías de los países de América Latina que muestran gran precariedad y hasta los Estados Unidos (dados los pagos de los seguros médicos y de los altos impuestos).

Dentro del instrumento de indagación se les planteó a las egresadas de la licenciatura en educación preescolar si a lo largo de sus trayectorias laborales y movilidad profesional han tenido un segundo empleo encontrando lo siguiente, de los docentes de base que ostentan una plaza dentro de lo que es el gobierno federal, estatal o de alguna institución particular, 22.13%, por su parte, los que son de confianza en un 10.01%, tienen un segundo empleo. Finalmente, los que no tienen ningún empleo ni segunda actividad son el 47.18%, un 20.58% no contestó nada (Ver gráfica 5.13).

Gráfica 5.13 Tipo de contratación que se tuvo en el segundo empleo



Fuente: Elaboración propia.

Esto se puede representar a través de grupos que representen el tipo de contratación que logró en un segundo empleo, situación que se plantea en el cuadro 5.10.

Cuadro 5.10 Tipo de contratación que se tuvo en el segundo empleo

Grupo	Segundo Empleo de base	Por obra determinada	Empleo de confianza	Sin un segundo empleo	No contestaron
	22.13%	0.00%	10.1%	47.18%	20.58%

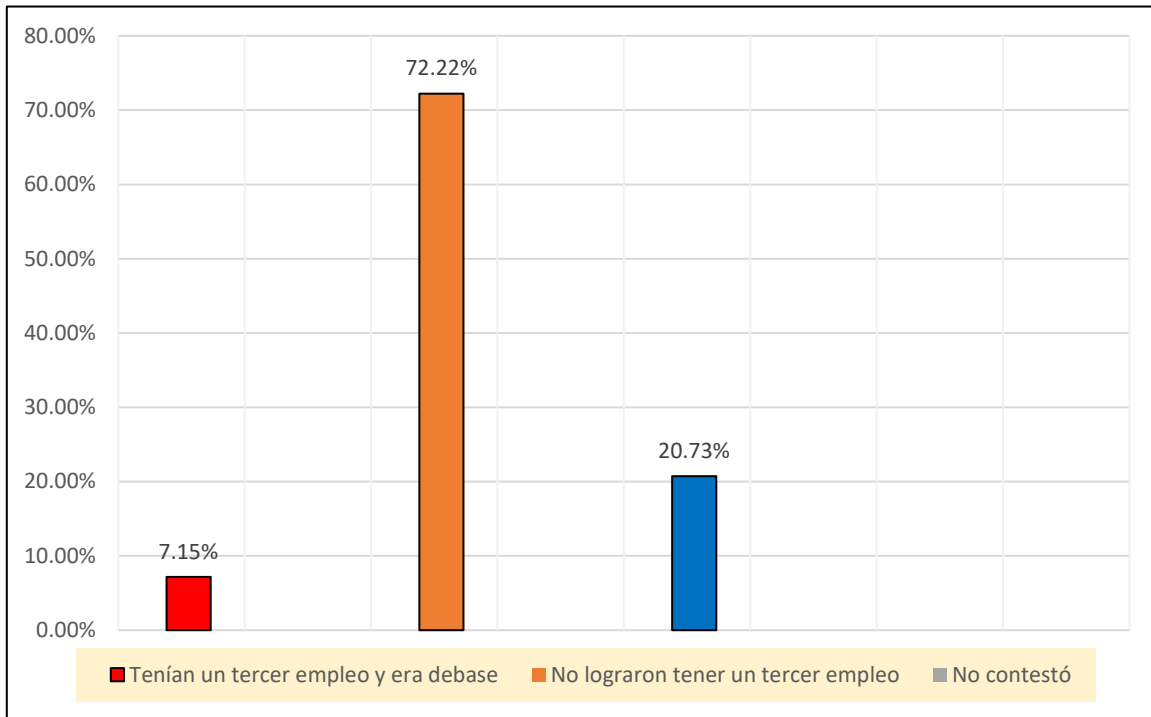
Fuente: Elaboración propia.

5.1.6.3 Tipo de contratación que se tuvo en el tercer empleo

La situación es muy parecida a lo que sucede en la búsqueda de un segundo empleo, ya que dada la situación que se vive, se necesita tener no sólo ese segundo empleo sino conseguir uno más, esto es, un tercer empleo. Realidad que no escapa de la mayoría de los trabajadores del sector educativo cuyos ingresos como señala Guzmán (1994), no permiten satisfacer todas las necesidades y por lo tanto, se requiere buscar alternativas que los cubran como es en este caso el tener una tercera fuente de ingresos que dada la precariedad de la economía de ésta segunda década del siglo XXI no se resuelve en gran parte con uno o dos empleos y hace falta un tercero.

En números, de los que tenían dos empleos un 7.15% tenía un tercer empleo y era de base, no tenían un tercer empleo eran el 72.22%, y no respondió el 20.73 % (Ver gráfica 5.14).

Gráfica 5.14 Tipo de contratación que se tuvo en el tercer empleo

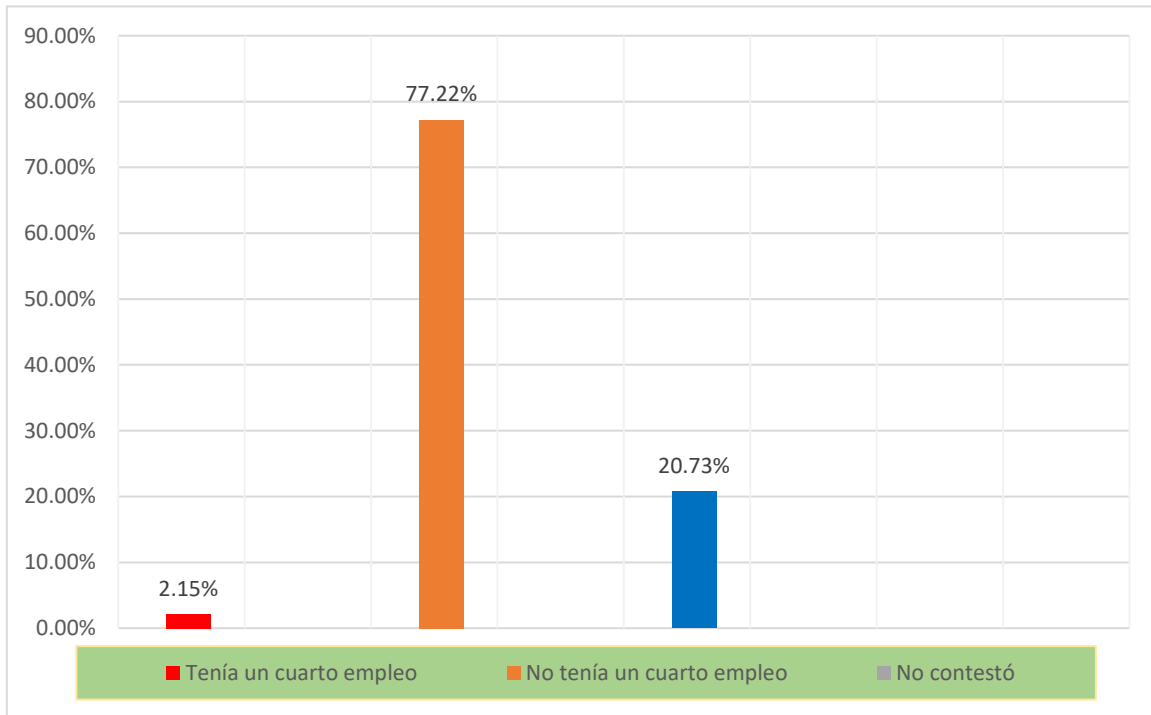


Fuente: elaboración propia.

5.1.6.4 Tipo de contratación que se tuvo en el cuarto empleo

En lo que respecta a las que tienen un cuarto empleo, la situación manifestada desde el punto de vista laboral es la siguientes; del 7.13% de licenciadas en educación preescolar que tiene un tercer empleo y que es de base, en lo que respecta al tipo de contratación, lo que se encontró en la investigación es que sólo un 2.15% tenía un cuarto empleo y eran de base, por su parte el 77.22% no habían tenido ya un cuarto empleo y ningún tipo de contratación, y un 20.73% no respondió o no quiso manifestar si ha tenido la oportunidad de contar con cuarto empleo (Ver gráfica 5.15).

Gráfica 5.15 Tipo de contratación que se tuvo en el cuarto empleo



Fuente: elaboración propia.

5.1.7 Dimensión: Número de horas laboradas por jornada

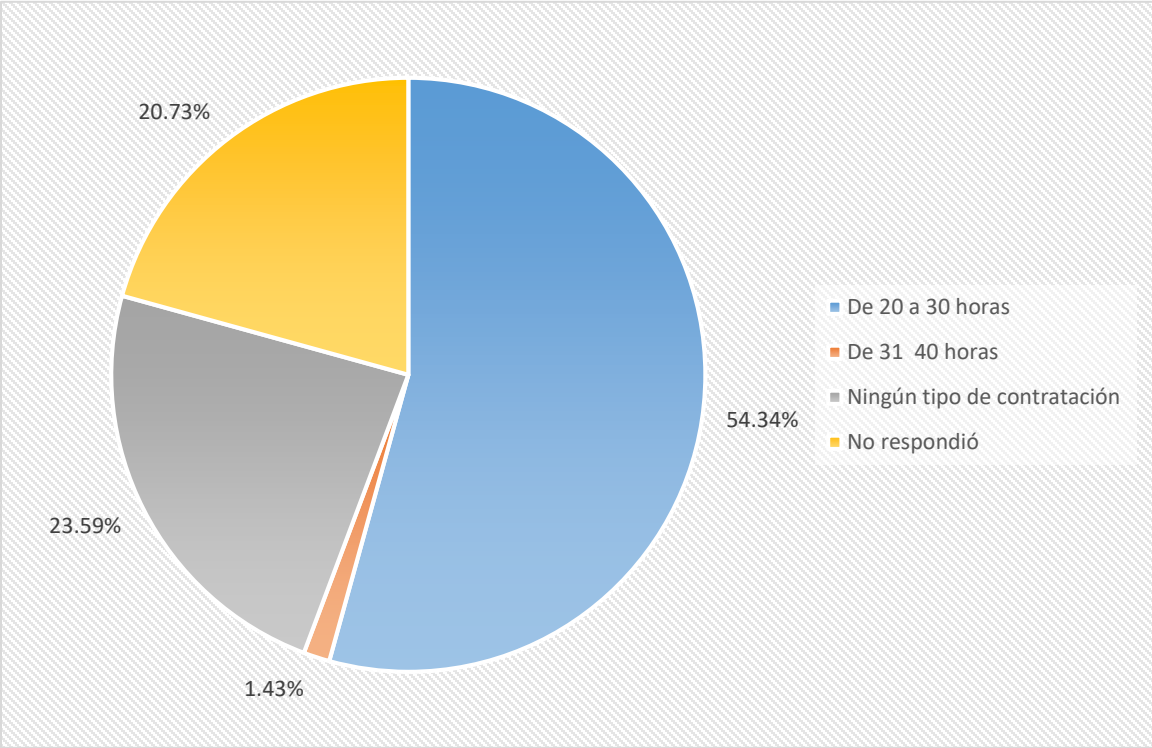
En esta dimensión, se plantea el número de horas que a lo largo de la semana laboral desempeñan las profesionales de la educación preescolar y que forma parte de su vida laboral, siendo la jornada laboral desde las 20 horas hasta las 60 horas a la semana, como parte de lo que tienen que desempeñar a lo largo de su inserción en el campo propiamente dicho de lo que es su vida como trabajadoras al servicio de la educación.

5.1.7.1 Número de horas a la semana que dedica a la jornada en su primer empleo (menos de 20 horas, de 20 a 30 horas, de 31 a 40 horas y más de 40 horas)

En cuanto al número de horas, se representa lo que es la jornada laboral que han desempeñado o que se encuentran desempeñando las licenciadas en educación preescolar a lo largo de trayectoria laboral y que como señala Guzmán (1994), representa las condiciones que impone el mercado en esta profesión propiamente de estado, en donde la contratación se da por parte de la Secretaría de Educación Pública

En cuanto al número de horas que se dieron como parte de la jornada laboral en el primer empleo son, de 20 a 30 horas el 54.34%, de 31 a 40 horas el 1.43%, no tuvo ningún tipo de contratación ni por horas ni por jornada laboral fue el 23.59%, finalmente, no respondió a este cuestionamiento el 20.73%. (Ver gráfica 5.16).

Gráfica 5.16 Número de horas a la semana que dedica a la jornada en su 1er. empleo

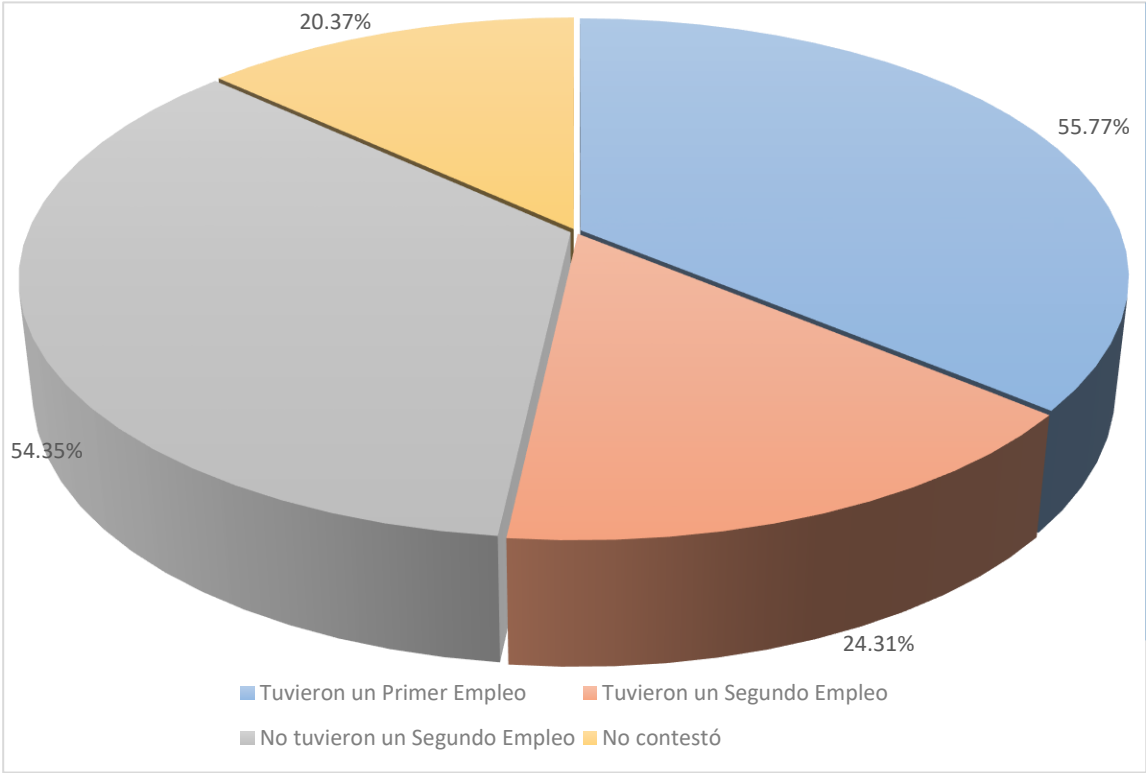


Fuente: Elaboración propia.

5.1.7.2 Número de horas a la semana que dedica a la jornada en su segundo empleo (menos de 20 horas, de 20 a 30 horas, de 31 a 40 horas y más de 40 horas)

La necesidad de tener un segundo empleo para complementar como afirma Guzmán (1994), los gastos familiares, se reflejan a partir de la disponibilidad que para este caso se tiene en cuanto al tipo de contratación, por lo que, de las egresadas que tuvieron o tiene un primer empleo que representan el 55.77%, el 24.31% manifestó tener un segundo empleo de 20 a 30 horas, el 54.35% ya no logró esta oportunidad de un segundo ingreso y un 20.37% no contestó (Ver gráfica 5.17).

Gráfica 5.17 Número de horas a la semana que dedica a la jornada en su 2do. empleo

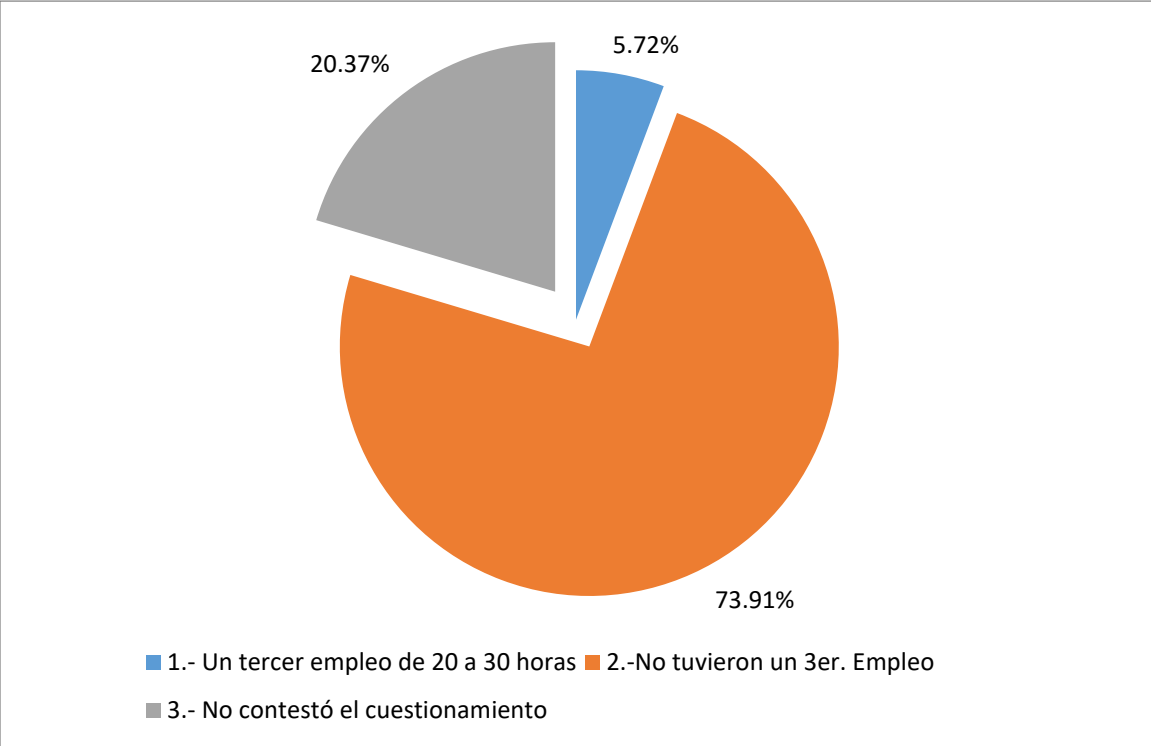


Fuente: Elaboración propia.

5.1.7.3 Número de horas a la semana que dedica a la jornada en su tercer empleo (menos de 20 horas, de 20 a 30 horas, de 31 a 40 horas y más de 40 horas

El tiempo de contratación de las que tuvieron la oportunidad de tener un segundo empleo fue del 24.31% y que se traduce en haber logrado un tercer empleo, fue del 5.72% de 20 a 30 horas, los que no tuvieron un tercer empleo fue el 73.91% y el 20.37% no contestó al cuestionamiento (Ver gráfica 5.18).

Gráfica 5.18 Número de horas a la semana que dedica a la jornada en su 3er. empleo

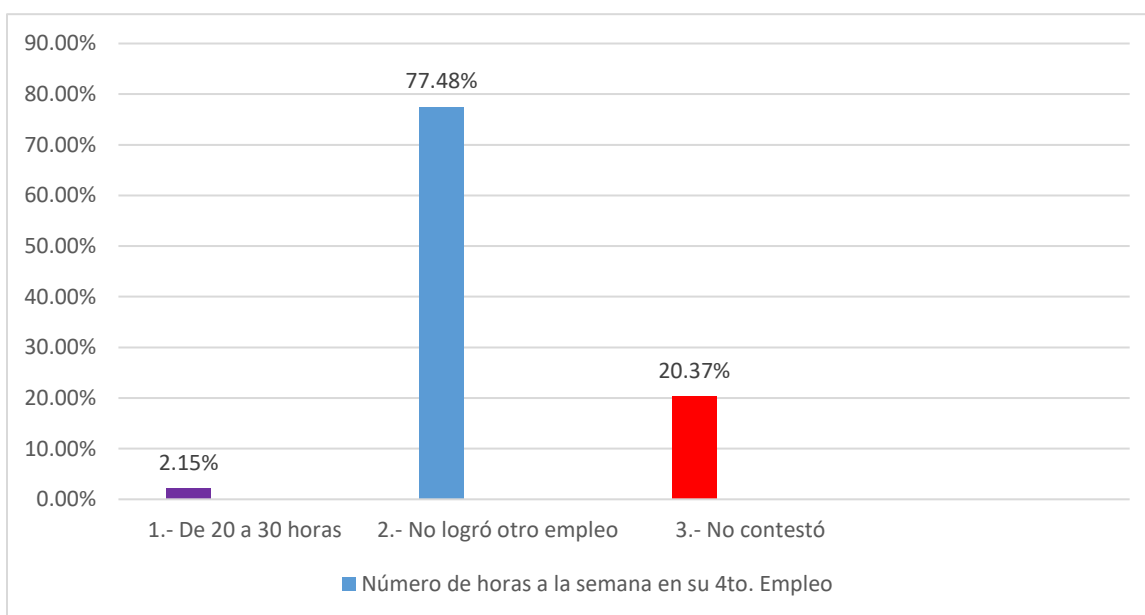


Fuente: Elaboración propia.

5.1.7.4 Número de horas a la semana que dedica a la jornada en su cuarto empleo (de 20 a 30 horas)

De las licenciadas en educación preescolar cuestionadas que representaron un 2.15% y que tenía un cuarto empleo y este era de base, el número de horas que desempeñaban era de entre 20 a 30 horas a la semana, por lo que un 77.48% no logró tener la oportunidad de un tercer empleo y el 20.37% no contestó al cuestionamiento (Ver gráfica 5.19).

Gráfica 5.19 Número de horas a la semana que dedica a la jornada en su 4to. empleo



Fuente: Elaboración propia.

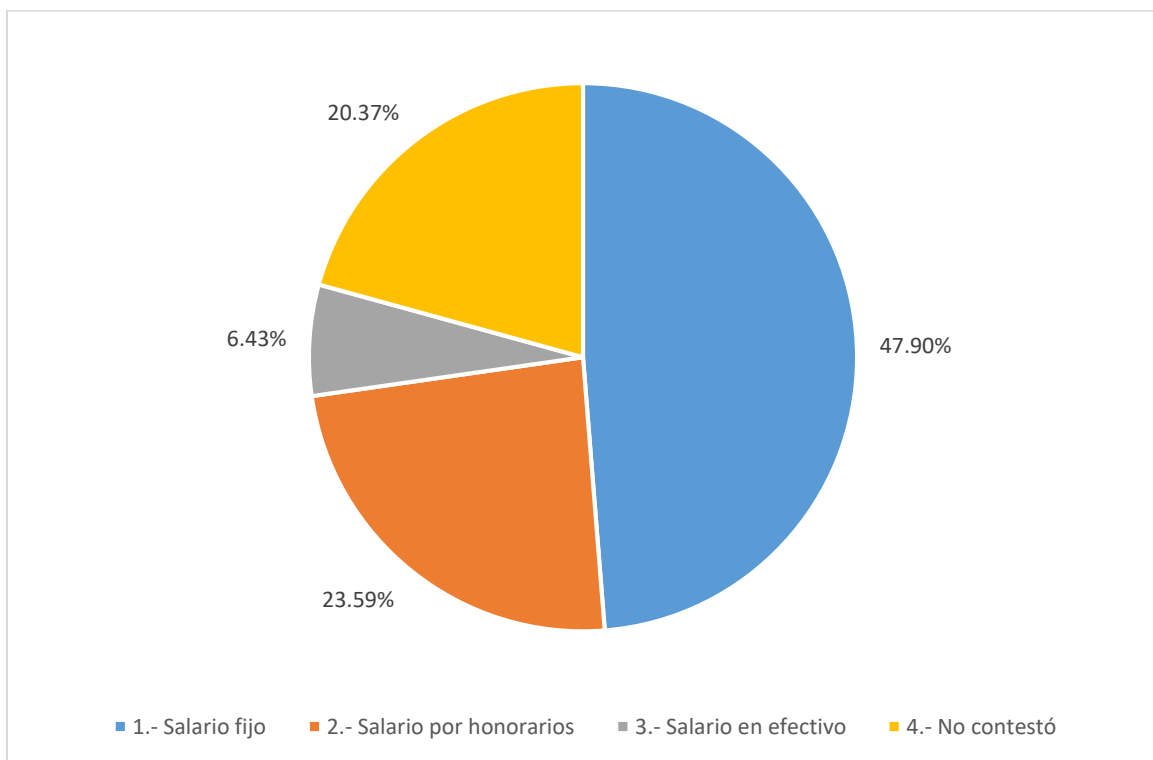
5.1.8 Dimensión: Forma de pago

De manera muy particular, la forma de pago de acuerdo a Weller (2000), refleja el tipo de contrato que cada una de las egresadas de la licenciatura en educación preescolar ha tenido como parte de la forma de pago que refleja el tipo de contratación, la situación laboral, el tipo de contratación y desde luego la forma de pago que se recibe de manera permanente a lo largo de la situación laboral que se tiene es que parte de la estabilidad laboral o de la misma movilidad profesional que de manera directa e indirecta generan la situación en el estudio de trayectorias laborales (Weller, 2000).

5.1.8.1 Forma de pago en su primer empleo

La forma de pago de las egresadas de la licenciada en educación preescolar, se mueve en torno en lo que corresponde a los empleos desempeñados como profesionales de la educación preescolar, los cuales se ubican en tres grandes rubros: sueldo fijo por cheque o tarjeta, honorarios y en efectivo. Por lo que, en su primer empleo el 47.91% tuvo un salario fijo, el 23.59% por honorarios, el 6.43% en efectivo y el 20.37% no contestó en cuanto a la forma de pago de un primer empleo (Ver gráfica 5.20).

Gráfica 5.20 Forma de pago en su primer empleo

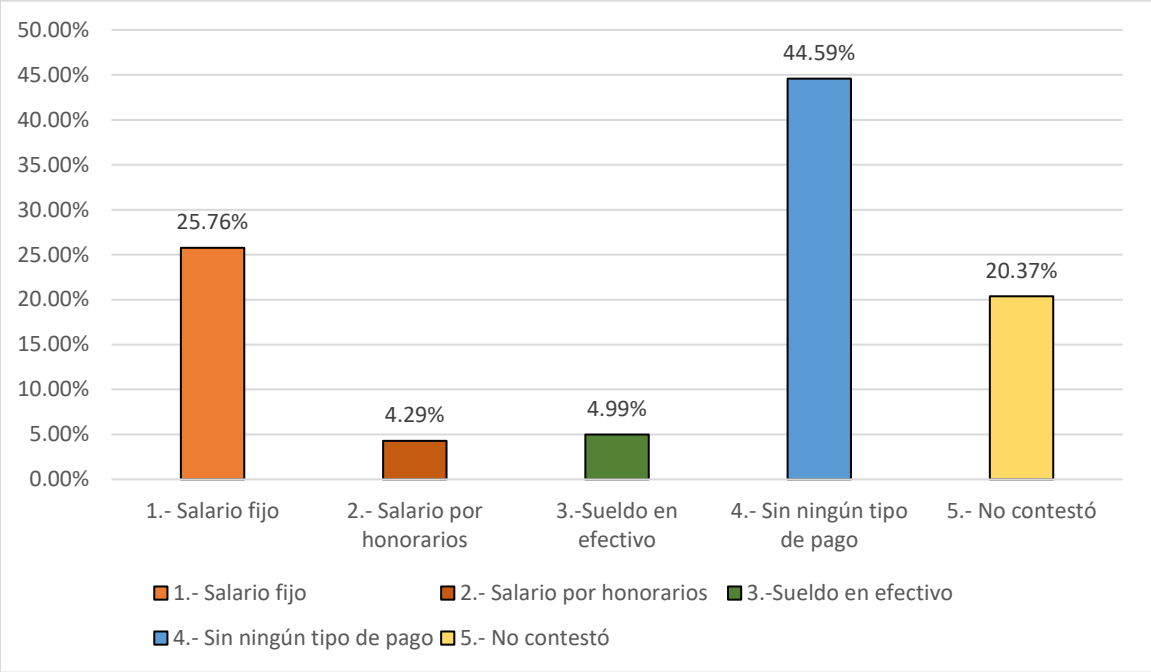


Fuente: Elaboración propia.

5.1.8.2 Forma de pago en su segundo empleo

Las que han tenido un segundo empleo como parte de su formación de licenciadas en educación preescolar, refirieron que el tipo de pago que recibieron fue 25.76% un salario fijo por cheque o tarjeta, el 4.29% por honorarios, en efectivo el 4.99%, sin ningún tipo de pago 44.59% ya que no han tenido un segundo empleo, y no respondió a este cuestionamiento 20.37% (Ver gráfica 5. 21).

Gráfica 5.21 Forma de pago en su segundo empleo



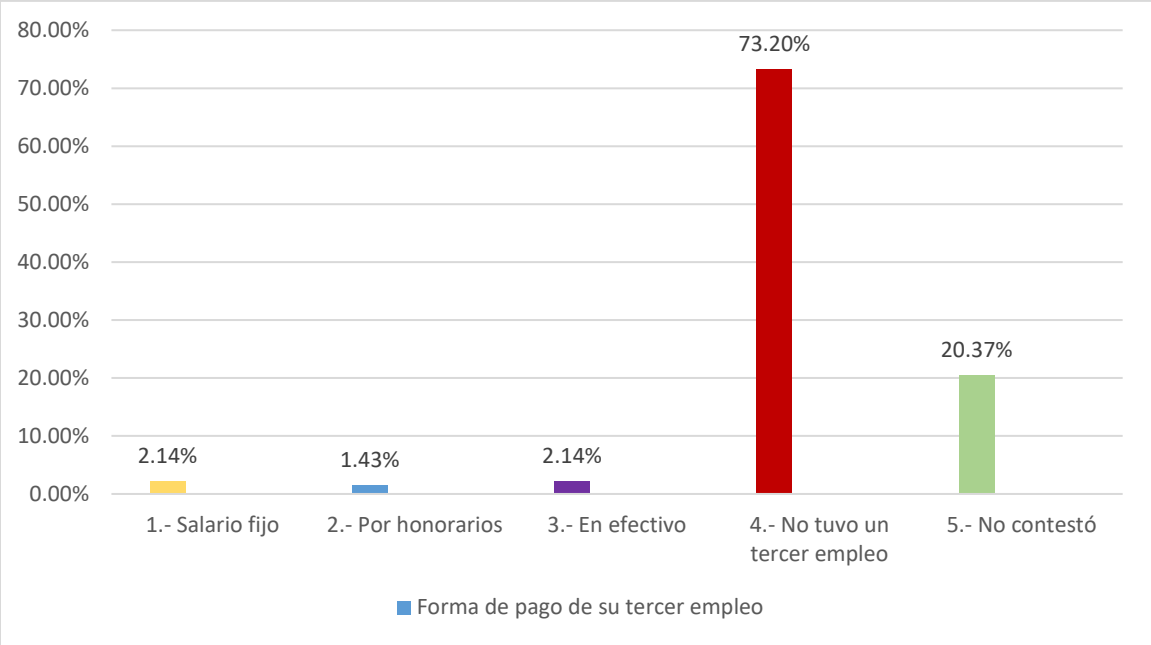
Fuente: Elaboración propia.

5.1.8.3 Forma de pago en su tercer empleo

Recordando que las formas de pago a las profesionales en educación preescolar giran en torno a la actividad que realizan. Como señala Weller (2000), en los países con bajo desarrollo económico, es muy común que los ciudadanos busquen otras fuentes de ingresos para lograr la satisfacción de la mayoría de sus necesidades y con ello, poder planear un poco su situación económica y social. Sin embargo, el reflejo no siempre es satisfactorio por lo mismo de los bajos salarios.

En la indagación se encontró en cuanto a un tercer empleo, que la forma de pago es la siguiente; con un salario fijo en cheque o tarjeta un 2.14%, por honorarios 1.43%, en efectivo 2.14%, sin otro tipo de pago porque no tuvo un tercer empleo fue del 73.2% y un 20.37%, no respondió (Ver gráfica 5.22).

Gráfica 5.22 Forma de pago en su tercer empleo



Fuente: Elaboración propia.

5.1.8.4 Forma de pago en su cuarto empleo

De las licenciadas en educación preescolar cuestionadas dentro de la indagación, que sólo un 2.15% tenía un cuarto empleo y eran de base y el tipo de salario era fijo lo que representaba el 2.15%, por lo que, el 97.85% no tenían ningún tipo de ingreso incluyendo al 20.37% que no respondió a éste cuestionamiento. Situación que nos da un panorama de la manera en que se dan los pagos.

5.1.9 Dimensión: Causas para aceptar el empleo o los empleos

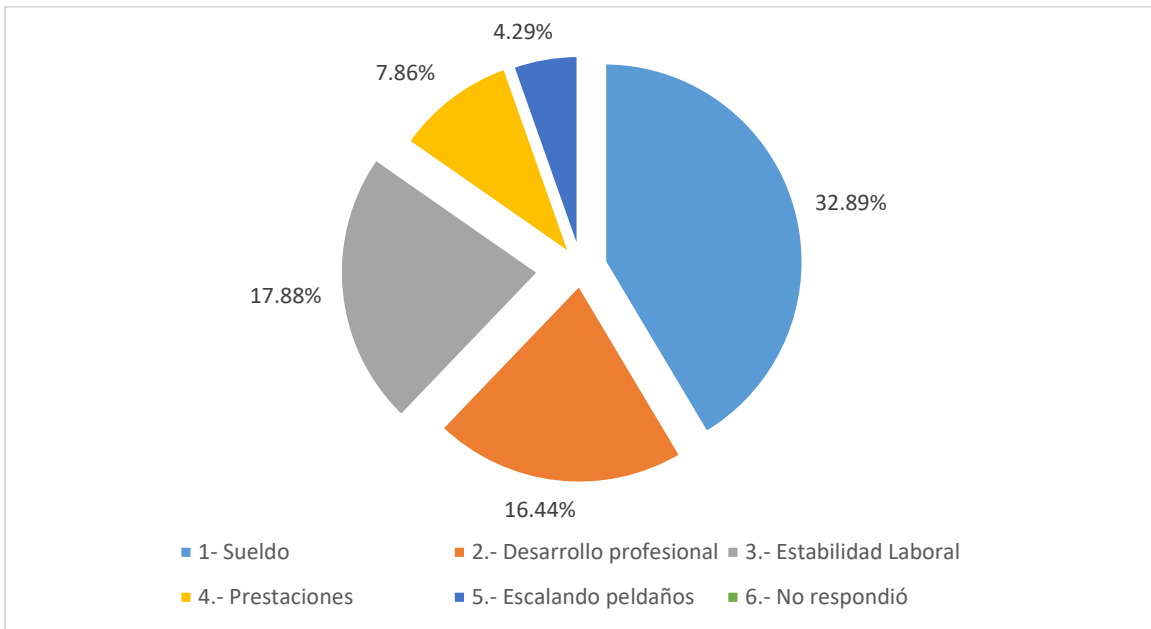
En cuanto a la aceptación de un empleo, son muchas las causas por las cuales las personas tienen que aceptar un empleo, en el estudio de las trayectorias laborales como señala Weller (2000), es fundamental saber por qué se acepta determinado empleo de acuerdo a las situaciones que se presentan y si este cumple con lo más mínimo para ser aceptado, con situaciones que van desde el salario, la capacidad para lograr ascensos, prestaciones como vacaciones y aguinaldo, estabilidad laboral o determinado estatus que le dé en lo personal.

5.1.9.1 Causas que le permitieron aceptar su empleo o empleos

Dada la situación económica, laboral y desde luego política que vive el país, como señalan Arnaut (2004) y Arteaga y Camargo (2015), está muy ligada a las oportunidades de empleo que se empezaron a dar en esta denominada profesión de estado, la que establece los alcances o límites en cuanto a lo que es en sí la formación de docentes para ingresar al campo laboral.

Las causas por las que aceptaron su primer empleo o empleos, ha sido a partir del sueldo en un 32.89%, desarrollo profesional un 16.44%, por su parte un 17.88% busca la estabilidad laboral, dejando a un 7.86% por las prestaciones que en su empleo en el campo laboral pueda encontrar. Por otra parte, un 4.29% al ingresar al empleo lo hizo por ir escalando peldaños y alcanzar rápidamente ascensos, finalmente un 20.37% no respondió. La situación económica es la que permea a muchas educadoras como establecen Arteaga y Camargo (2015) para buscar otro empleo o actividad que genere dinero (Ver gráfica 5.23).

Gráfica 5.23 Causas por las que ha aceptado su empleo o empleos



Fuente: Elaboración propia.

5.1.10 Dimensión: cambio de empleo

La movilidad laboral es un ámbito de análisis en las indagaciones sobre trayectorias laborales, ya que permite conocer o identificar los lugares en donde se ha trabajado, las actividades que ha desempeñado y en su caso, los cargos académicos que ha tenido que asumir. Es importante señalar que en algún momento de la vida laboral los docentes entran en procesos de transición ya sea desde lo que es la posición al interior de la institución o tener que trasladarse a otra institución para mejorar su condición en número de horas y esto traducido a salario, pero también como señala Beccaria (2003) transitar del empleo al desempleo.

La realidad económica del país ha generado muchos problemas laborales como en nuestro caso, en donde la llamada Reforma Educativa cuyo objetivo central es la evaluación de los maestros más que la superación académica y el

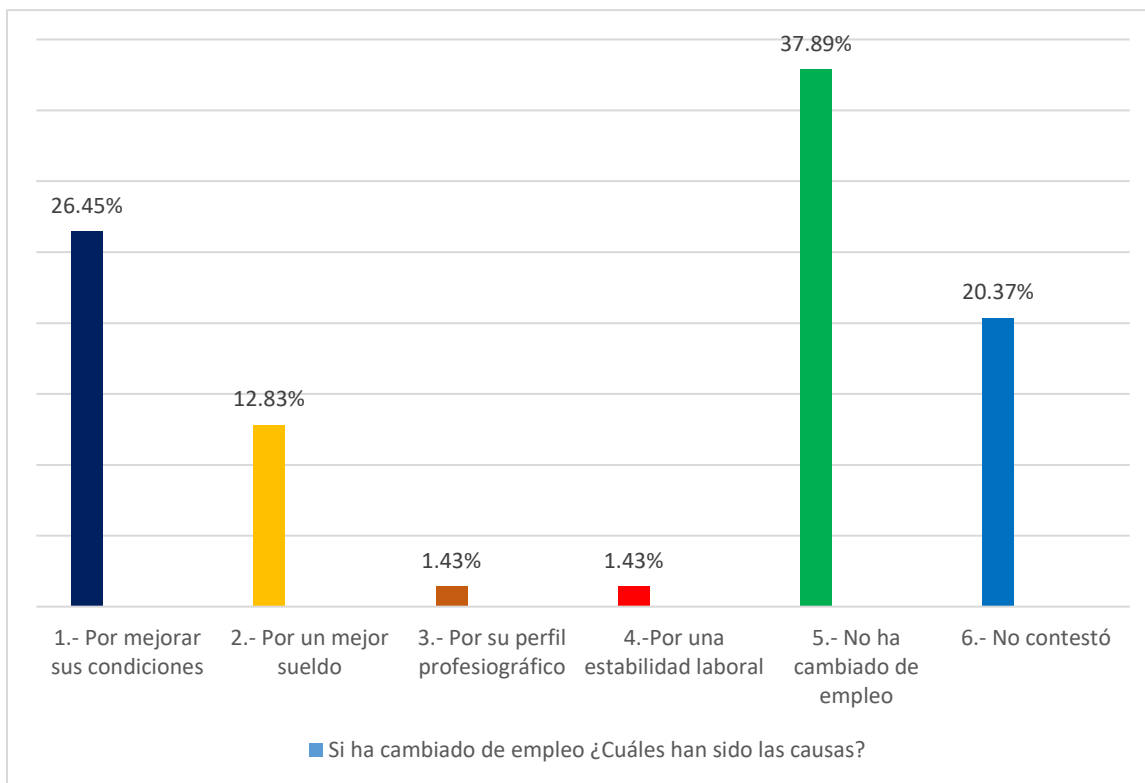
mejoramiento cotidiano de su práctica educativa, ha generado que la famosa profesión de estado como llaman Arteaga y Camargo (2015), se vaya alejando de su compromiso central que era el de formar a los docentes para las instituciones financiadas por el mismo estado para reproducir su modelo económico y por ende ideológico y político que en su momento ha sido el eje de su accionar. Esto es, que al estado le dejó de importar la formación ideológica de los docentes para ocuparlos políticamente en su partido (principalmente el PRI), lo que se representa en un control más laboral pero sin los resultados de antaño en donde el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), operaba para el gobierno con todos los trabajadores al servicio de la educación (Arteaga y Camargo, 2015).

5.1.10.1 Razones para cambiar de empleo

Lo que para Arteaga y Camargo (2015), ha dejado de ser prioridad para el estado el formar docentes que más tarde les generará un empleo estable y formal, por lo tanto en la actualidad, el no tener un empleo fijo genera inquietudes o preocupaciones a quienes se forman en las aulas para ser docentes, por ello, es importante cuestionar en las indagaciones sobre trayectorias laborales si ha cambiado de empleo a partir de conocer ¿Cuáles han sido las causas? Con la intención de saber las causas que lo hayan originado, realidad que en nuestros días es muy común en el ámbito laboral del sector educativo.

Las causas por la que las egresadas de la licenciatura en educación preescolar han cambiado de empleo es un 26.45% por mejorar sus condiciones tanto de empleo como de ingresos, por su parte, un 12.83% lo han hecho por el sueldo, mientras que un 1.43% lo hizo por el perfil ya que no correspondía a su formación, otro 1.43% lo hizo por la estabilidad laboral. Por otra parte, un 37.89% no ha cambiado de empleo y un 20.37% que no respondió a éste cuestionamiento (Ver gráfica 5.24).

Gráfica 5.24 Si ha cambiado de empleo, ¿Cuáles han sido las principales causa?

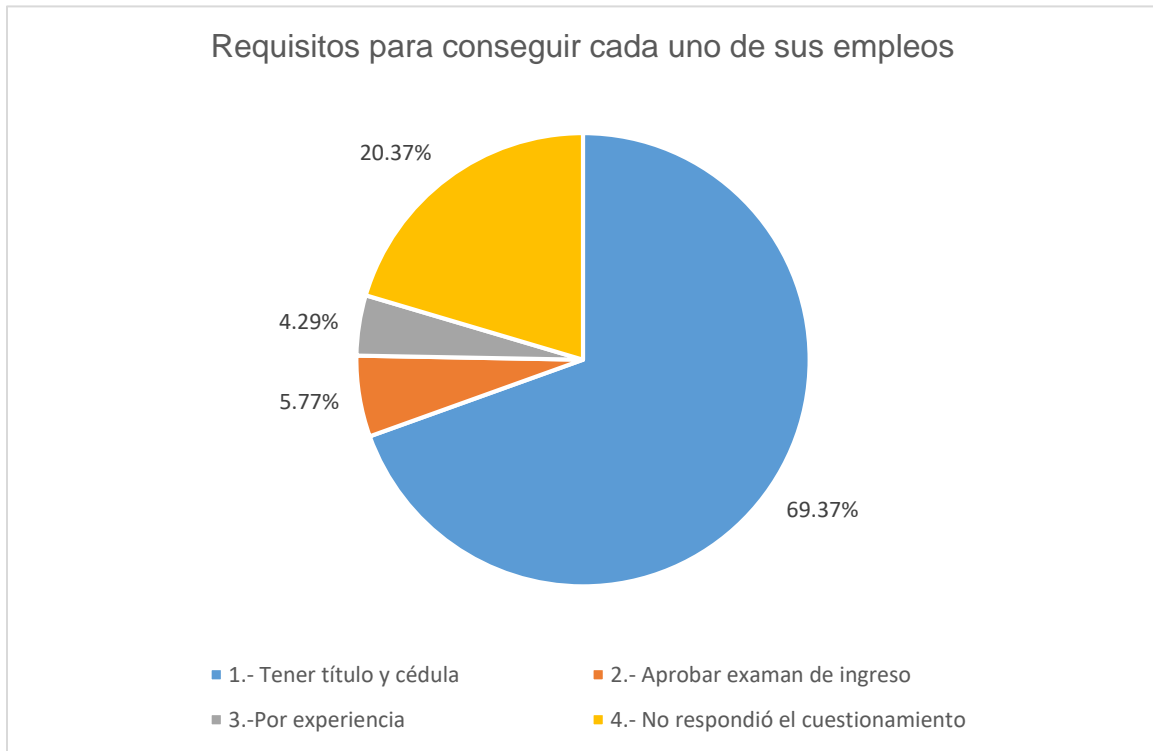


Fuente: Elaboración propia.

5.1.11.1 Los requisitos para conseguir cada uno de los empleos que ha tenido dentro del campo educativo

Los requisitos para lograr tanto su primer y único empleo o las que han tenido la oportunidad de tener más empleos se debe en un 69.37%, al tener título y cédula profesional de la licenciatura en educación preescolar, por su parte, un 5.77% se debe a que aprobaron un examen de selección, un 4.29% a la experiencia de haber laborado como auxiliar pero sin empleo en algún Jardín de Niños o Centro de Desarrollo Infantil antes de conseguir su primer trabajado formal, finalmente, el 20.37% no respondió a éste cuestionamiento (Ver gráfica 5.25).

Gráfica 5.25 Requisito para conseguir cada uno de los empleos que ha obtenido



Fuente: Elaboración propia.

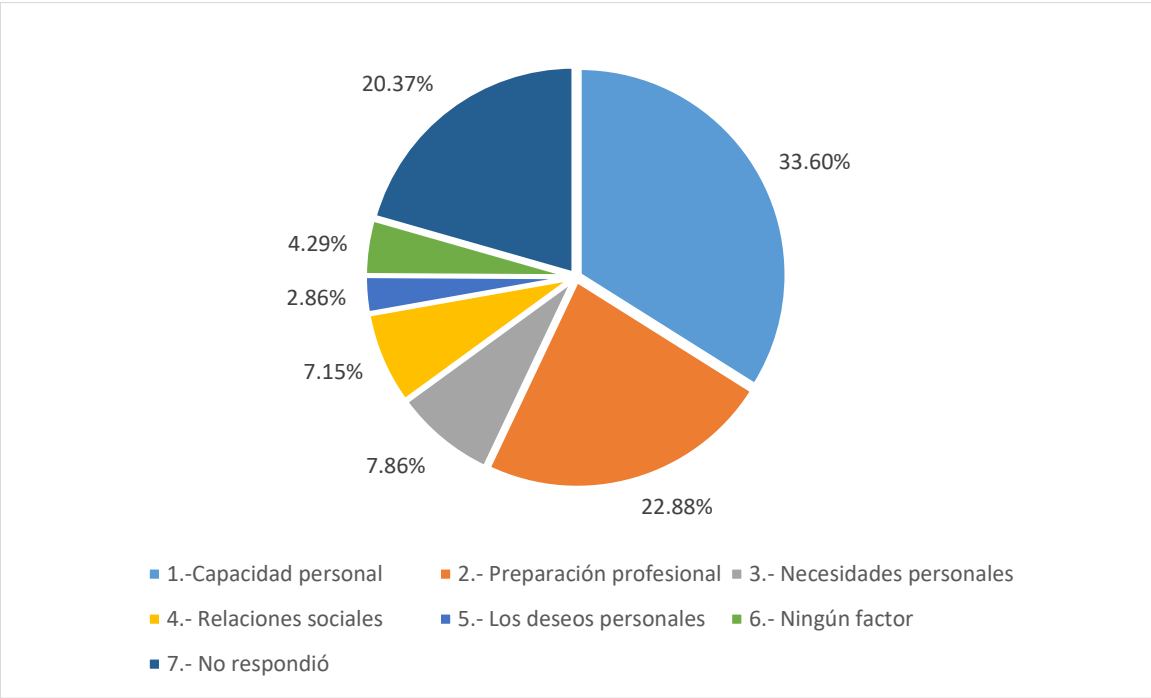
5.1.11.2 Factores que han determinado el desarrollo de su carrera profesional

Cuando se forma en alguna disciplina, los seres humanos buscamos la manera de insertarnos y desarrollarnos en el campo en el cual consideramos es el proyecto de vida académico y profesional como señalan Ventura y Martínez (2005), esto es, para se estudia para explotar la carrera o formación que se logra a lo largo de los años. En el estudio de las trayectorias laborales son muchas las causas y los factores que se plantean en el desarrollo de cada sujeto en su carrera profesional a partir del egreso y el logro del primer empleo.

Durante la presente investigación, finalmente encontramos, que los factores que han determinado el desarrollo de su carrera profesional son la capacidad personal con un 33.60%, la preparación profesional con el 22.88%, las necesidades personales con un 7.86%, las relaciones sociales con un 7.15%, los deseos con un

2.86%, ningún factor 4.29 y no respondió un 20.37% que no respondió a éste cuestionamiento que se hizo en el cuestionario (Ver gráfica 5.26).

Gráfica 5.26 Factores que han determinado el desarrollo en su carrera profesional



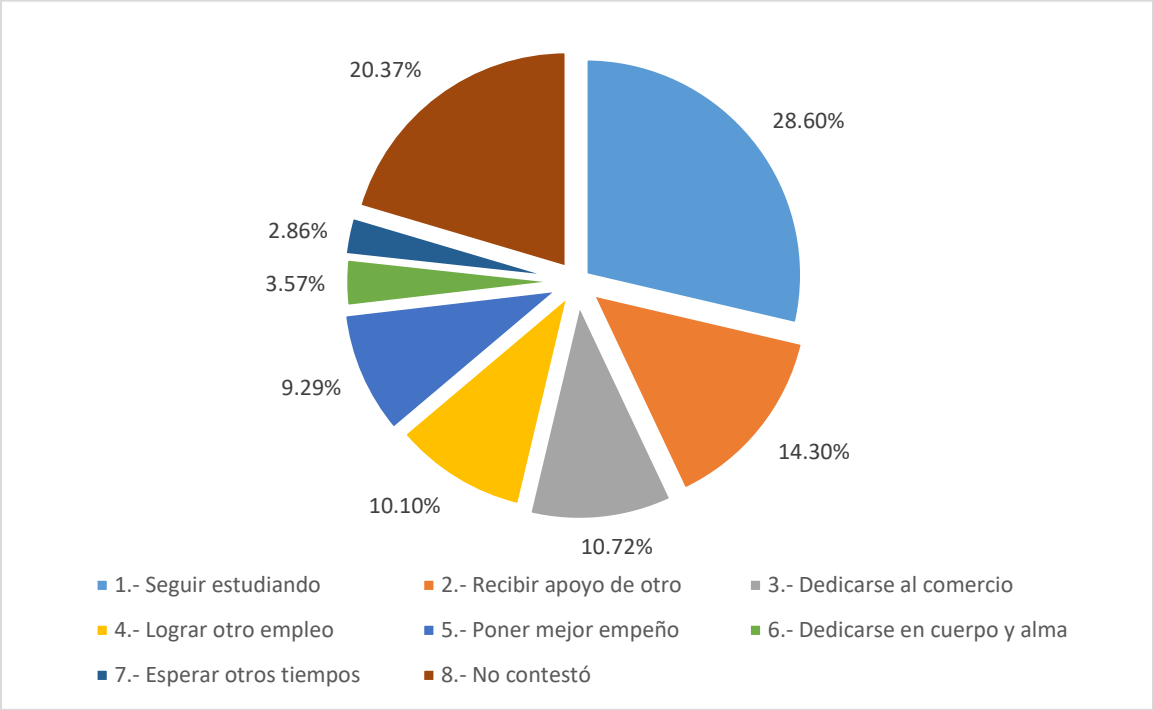
Fuente: Elaboración propia.

5.1.11.3 Lo que se requiere para mejorar cada día su situación laboral

La situación laboral, siempre está en la mente de los trabajadores, funcionarios o servidores públicos que realizan una actividad remunerada, pero esto conlleva como señalan Ventura y Martínez (2005), a mejorar cada día dicha situación ya sea para obtener mejor salario, escalar de puesto y de situación laboral o demostrarse así mismo que si puede lograr mejores condiciones como profesionista y como ser humano. En la presente indagación se encontró que en un 28.6%, se debe seguir estudiando y preparando, por su parte, un 14.3% el recibir apoyo de alguien que tiene la posibilidad, un 10.72% dedicarse al comercio para obtener otro tipo de ingreso, un 10.1% lograr a corto o largo plazo un mejor empleo, por otro lado, un

9.29% poner el mejor empeño y dedicación, un 3.57% dedicarse en cuerpo y alma a su empleo, por su parte, un 2.86% esperar mejores tiempos para progresar, y un 20.37% no respondió (Ver gráfica 5.27).

Gráfica 5.27 Lo que requiere para mejorar cada día su situación laboral



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, es importante contestar a continuar algunas interrogantes, esto es:

¿Cómo construye las trayectorias laborales? De manera muy particular, las trayectorias laborales se construyen a partir del recorrido o los itinerarios de los sujetos en el mundo laboral y que de manera constante presentan momentos de transición que determinan en gran medida el rumbo laboral, lo cual se explica con más detalle en el capítulo VI, cuando se da cuenta de la caracterización de las trayectorias laborales de licenciadas en educación preescolar a partir de la movilidad laboral que logran a lo largo de su vida productiva en el campo de la educación desde tres grandes tipologías que son: el ingreso como etapa inicial, la

transición hacia mejores niveles laborales y de ingreso y la manera en que se logra consolidar su vida profesional al obtener el máximo nivel dentro del sector educativo ¿Cómo se entrelazan con la vida personal? Cuando las actividades profesionales, los puestos de trabajo que desarrollan los sujetos en este caso las licenciadas en educación preescolar, derivan de la propia formación personal en donde tiene que ver el género, las situaciones familiares, en su caso la pareja, los hijos pero sobre todo, las relaciones tanto personales como profesionales que en lo general van siempre de la mano y por lo tanto, estarán presentes a lo largo de las trayectorias laborales, ya que como señala Boado (2001), no son ajenas ni mucho menos se pueden hacer de lado. La realidad es que la formación y el trabajo, son parte del proyecto de vida que en este caso, se da desde lo que tienen que enfrentar como profesionistas de la educación al buscar un lugar ya sea dentro del sector oficial o del sector privado, en donde los condicionamiento y hasta los acosos de toda índole están presentes y son parte de sus trayectorias en el ámbito laboral.

¿Cuál es el papel de las licenciadas en educación preescolar en la construcción de sus trayectorias? De entrada las trayectorias laborales son impuestas por el mercado de trabajo, es decir, cada una de ellas, se tienen que ajustar a la oferta y la demanda, ya que como señala Arnaut (1998), hasta el siglo XX al ser la docencia una “profesión de estado”, el gobierno en sus tres niveles ofertaba la carrera y a la vez al egresar proporcionaba el empleo, en los últimos veinte años como afirman Arteaga y Camargo (2015), si bien el estado forma docentes este ya no tiene la obligación de contratarlos, por lo que las egresadas tendrán que buscar en el mercado laboral de la docencia y con ello construir su propia trayectoria.

A Continuación tenemos en capítulo VI, en donde se presenta la caracterización de las trayectorias laborales y movilidad de licenciadas en educación preescolar que sí trabajan en el sector educativo oficial, es decir; docentes que están en desempeñando su labor como docentes en el sector público y que se les pudo hacer un seguimiento como lo marca la teoría de las trayectorias laborales, no así con que no desempeñaron ni desempeñan una labor como docentes en dicho sector.

CAPÍTULO VI. CARACTERIZACIÓN DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES Y MOBILIDAD DE LICENCIADAS EN EDUCACIÓN PREESCOLAR

En este apartado se presenta la caracterización de las trayectorias laborales de las egresadas de la licenciatura en educación preescolar. El capítulo está dividido en cuatro apartadas: En el primer apartado se describe la caracterización que se hizo de las trayectorias. Por su parte, en el segundo apartado se describen tanto las trayectorias laborales que realizan las educadoras en el sector público con el sector privado, separando dichas caracterizaciones ya que tanto el tipo de contratación, la temporalidad y la base nos son iguales, lo que Acuña (2005) señala como dos contextos laborales distintos y con características diferentes. Finalmente en el cuarto apartado se realiza un comparativo entre unas y otras trayectorias.

Por lo tanto, la tipología se construyó a partir del total de licenciadas en educación preescolar que se encuentran en servicio y que tienen una plaza de base a través de un código presupuestal que les garantiza el pago quincenal, mensual y anual; así como cada una de las prestaciones que marca la ley o que a través de luchas sindicales se han ganado como el pago de 20 días correspondiente al día del maestro y los 56 días de productividad que son pagados en la primera quincena de diciembre y que en total suman 96 días de aguinaldo, sin el descuento correspondiente al Impuesto sobre la Renta (ISR), tal y como lo marca que marca la Ley de ingresos 2019 de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como las que trabajan en el sector privado y que representan un porcentaje importante (37.81%) y que no tienen un empleo de base y en el imaginario esperan estar determinado tiempo en dicho lugar si el contratista o dueño de la institución así lo determina.

Es necesario recordar, que el estudio de las trayectorias laborales permiten “conocer a través de los actores, la forma en que se construyen las actividades específicas que éstos realizan, la ubicación física de la ocupación, el papel de las instituciones, las redes institucionales, los tipos de empleos, el destino que se les

da a los ingresos; así como la forma en que los sujetos apoyan en el capital social y cultural, y en las instituciones que le proporcionan soporte al proceso de ingreso al mercado de trabajo” (Jiménez, 2009, p.28).

Por otro lado, es importante señalar que a través del estudio de las trayectorias laborales se pueden recuperar, analizar y reconstruir los conocimientos, habilidades, saberes y destrezas que adquiere un egresado de una carrera profesional y que va a ser el sello a lo largo de su vida profesional. Por otro lado, los elementos que llevan a estudiar las trayectorias laborales son: el tipo de formación adquirida en la universidad o institución de educación superior, los factores micro y macro sociales (como son los antecedentes familiares, el género, los estudios durante los años de formación, el primer empleo, las necesidades de ocupación para la obtención de ingresos y apoyo al gasto familiar, el mercado de trabajo, entre otros).

6.1 Las tipologías de las trayectorias laborales

Para conocer la movilidad laboral es importante identificar las tipologías de trayectorias laborales de egresados de una carrera profesional, por lo que; Acuña (2005) y Jiménez (2009), establecen que existen algunas clasificaciones pero la que más se ubica en nuestro estudio es la siguiente: 1).- Trayectoria inicial, es aquella en donde se parte de la incorporación al campo laboral y muestra la posibilidad de que sea momentánea, intermitente y en ascenso; 2) en transición, es aquella que mantiene la posibilidad de realizar tareas que permitan escalar posiciones y llegar a tener cargos y responsabilidades de mayor jerarquía; estas se subdividen en momentáneas y en ascenso; 3) finalmente tenemos las trayectorias consolidadas, que representan la máxima posibilidad de escalar las posiciones más altas jerárquicamente y pueden ser momentáneas y definitivas.

Como vimos en el punto 4.3.4, correspondiente al capítulo IV de ésta tesis, podemos constituir una tipología en cuanto a la manera que los sujetos transitan de una categoría a otra o permanecen indefinidamente en ella, esto como señalan

Acuña (2005) y Jiménez (2009), nos posibilita hacer más inteligible y coherente el paso a paso que tiene un trabajador o profesionistas en su puesto o categoría laboral. Para ello, tenemos la siguiente tipología en cuanto a los logros de una profesión como es la licenciatura en educación preescolar:

Clasificación de las Tipologías según Acuña (2005)

- ⊙ Trayectorias laborales iniciales
 - Inicio del servicio laboral, contratación temporal o permanente.
 - Mantenimiento en el puesto laboral.
- ⊙ Trayectorias laborales en tránsito o movilidad:
 - Cambio de categoría laboral y sueldo.
 - Espera del tránsito para el cambio laboral a una categoría mayor.
- ⊙ Trayectorias laborales consolidadas.
 - Logro de la máxima categoría laboral y salarial.
 - Consolidación laboral al lograr el más alto puesto dentro del sector educativo (Acuña, 2005, p.48).

6.1.1 Trayectorias en ascenso: inicial, en tránsito y consolidadas

Para este estudio, utilizaremos la clasificación que realizan Acuña (2005) y Jiménez (2009), retomando las denominaciones de trayectorias laborales inicial, en transición y consolidada en lo que respecta a la mejora de condiciones laborales, se distinguen como momentáneas y en ascenso para construir una tipología con dichos elementos.

Como señala Acuña (2005), son muchas las condiciones favorables para el ascenso y la consolidación en la actividad profesional que desarrolla un profesionistas, por lo que consideramos pertinente aplicar estos conceptos a las licenciadas en educación preescolar; ellas viven muchas historias en cuanto a la

manera en que se va ascendiendo y que desde luego forma parte de la construcción de cada una de las trayectorias laborales.

Se retomó exclusivamente a las licenciadas que tienen un empleo de base por la oportunidad que da el poder saber, como señala Acuña (2005), la temporalidad en el puesto que va desde el momento que egresan y obtienen de manera inicial la plaza de educadora con el código presupuestal correspondiente, hasta la obtención de la máxima categoría que es la de jefa de sector o coordinadora regional de la educación por parte de la Secretaría de Educación Pública, y que es de manera definitiva. Lo que no pasa en el sector privado, ya que sólo se les contrata por tiempo determinado y sin más prestación que el salario y sin ningún tipo de compromiso laboral.

También se retomó este sector laboral de carácter público, por el papel que se desempeña el cual va desde educadora frente a grupo, como directora comisionada en donde si bien tiene grupo, cumple funciones directivas y la responsabilidad de un grupo a nivel preescolar, así como directora técnica cuya función es exclusivamente la de dedicarse a la dirección y la gestión escolar, por otro lado la de supervisora a nivel preescolar la cual tiene a su cargo un número determinado de jardines de niños y su función es la de supervisar y velar por la buena marcha de éstos. Finalmente, tenemos el puesto laboral de jefa de sector, cuya función es la de dirigir varias zonas escolares para el cumplimiento de los lineamientos que marca la Secretaría de Educación Pública, lo cual puede ser visto y dar seguimiento por la estabilidad de los puestos laborales.

Gracias al conocimiento de las trayectorias laborales, se pueden reconstruir las etapas vividas en cada uno de los lugares en donde las licenciadas en educación preescolar han laborado, lo que es permite indagar el recorrido y todo aquello que día con día acontece desde el primer empleo ya como educadora contratada por la secretaria de educación pública hasta el momento actual y que es parte del recorrido laboral, desde luego, sin dejar a un lado, las relaciones que se pueden tener tanto con quienes ocupan un lugar dentro del sector educativo o gubernamental, o quienes a través de la parte sindical y sus líderes pueden o influyen para lograr un

rápido y permanente ascenso. Situación que el sector privado jamás se puede dar, ya que, si bien algunas instituciones están muy bien establecidas o asentadas en el sector educativo, para nada existen estos puestos laborales ni mucho menos la temporalidad o ubicación permanente o de base.

Con base en lo anterior, y construyendo las trayectorias laborales en el sector público en cuanto a su función como docentes del nivel preescolar, se pudieron vislumbrar tres escenarios: el primero, que está relacionado con el hecho de tener un empleo seguro y que, por lo tanto, cada docente desempeña su función sin la preocupación de ser despedida sino, por el contrario, con la oportunidad de escalar posiciones a lo largo de su vida laboral y obtener mejores ingresos económicos; el segundo, el papel que se desempeña, el cual va desde educadora frente a grupo hasta ser la máxima jefa de un sector el cual le genera un estatus y un poder dentro del campo laboral de la educación preescolar, además de que puede cambiar y remover libremente tanto a educadoras, directoras técnicas como a supervisora; y el tercero, porque el transitar de un puesto a otro, se va logrando la consolidación de su papel y desempeño como profesional de la educación preescolar, además del estatus y el tener un papel decisorio en lo que tiene y le corresponde.

Esto es parte de la manera en que se construyen de la manera real, las trayectorias laborales de cada una de las licenciadas en educación preescolar y cuyas situaciones siempre serán muy personales y propias del tiempo y el contexto como señala Acuña (2005).

6.2 La caracterización de la trayectoria laboral en el sector público

Para caracterizar las trayectorias laborales de las Licenciadas en Educación Preescolar en el sector público, consideramos 3 aspectos: 1) la temporalidad; 2) la función que desempeñan; 3) el tipo de contrato que poseen. En este sentido, nuestra caracterización quedaría de la siguiente manera:

Cuadro 6.1 Tipología de trayectorias laborales de egresadas de la Licenciatura en Educación Preescolar que trabajan en el sector público

Tipo de trayectoria	Sub tipo	Temporalidad en el puesto	Función	Tipo de contrato
Inicial	Momentánea	Va desde el momento del egreso hasta 5 años después.	Realiza otras actividades relacionadas con lo que estudió: auxiliar o niñera, auxiliar pedagógico.	Por obra determinada
	En ascenso	Va desde el momento del egreso o más años.	Maestra frente a grupo.	De base
En transición	Momentánea	De 6 a 11 años de egreso de la licenciatura.	Directora comisionada o de base.	De confianza
	En ascenso	6 años de egreso de la licenciatura o más.	Directora Técnica	De base
Consolidada	Momentánea	12 años o más después del egreso de la licenciatura.	Supervisora de Zona	De base
	Definitiva	18 años en adelante.	Jefa de Sector	De base

Fuente: Elaboración propia.

Del cuadro anterior, podemos retomar lo que señala Acuña (2005), en el sentido de que los tipos de trayectorias laborales deben ser ubicados en todo momento, a partir de la etapa en la cual se inicia el trabajador dentro de la actividad que tiene que desarrollar en este caso las licenciadas en educación preescolar dentro del campo que tienen asignado al impartir clases con niños de cuatro a seis años de edad y en su momento, a la movilidad que en sí la misma educadora busca para alcanzar un puesto laboral de mayor jerarquía e ingresos, o en su momento lograr la consolidación para alcanzar el puesto de mayor jerarquía laboral y de ingresos (Ver cuadro 6.2).

Cuadro 6.2 Porcentajes de Tipología de trayectorias laborales de egresadas de la Licenciatura en Educación Preescolar en el sector público

Tipo de trayectoria	Sub tipo	Núm.	%
Inicial	Momentánea	0	0
	En ascenso	44	50.56
En transición	Momentánea	18	20.70
	En ascenso	21	24.14
Consolidada	Momentánea	3	3.45
	Definitiva	1	1.15
Total		87	100

Fuente: Elaboración propia.

El cuadro anterior, nos permite identificar que el 50.56% de las egresadas han mantenido sin cambio su ubicación laboral, es decir, se mantienen como educadoras de grupo sin ningún tipo de ascenso. Por su parte, un 20.70% ascendieron de manera momentánea como directoras comisionadas lo que les asegura en un futuro, dada su preparación o sus relaciones, una plaza definitiva en el puesto; por su parte, un 24.14% son directoras con plaza lo que se les denomina como directoras técnicas. Por otro lado, un 3.45% son supervisora de zona y de base ya que en este puesto no se permiten las comisionadas, finalmente, el 1.15% ha logrado el puesto máximo que es la de Jefa de Sector, lo que demuestra que dentro del campo laboral a nivel de educación preescolar si se puede consolidar el trabajo como tal.

6.2.1. Funciones desempeñadas en el sector público

Al visualizar la función desempeñada y el tiempo que tardaron en conseguir el tipo de trayectoria, en esta investigación encontramos que 87 egresadas que tiene un empleo como licenciadas en educación preescolar en el **sector público**, lo que representa el 62% de las egresadas de las generaciones 1996-2000 a la 2005-2009. Por lo que, el 49.02% han tenido ascensos que van desde directora técnica, supervisora, jefa de sector, y el puesto más alto en la Secretaría de Educación

Pública que es el de Directora de Departamento de Educación Preescolar de Tlaxcala. Lo que se representa en el cuadro 6.3, de la siguiente manera:

Cuadro 6.3 Funciones que desempeñan en el sector público

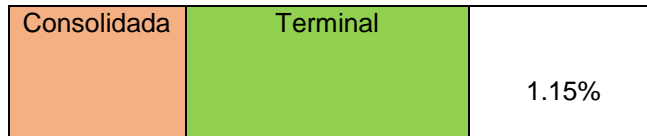
Función que desempeña	Educadora Frente a grupo		Directora Técnica		Supervisora de Zona		Jefa de Sector Estatal
	Comisionada	De base	Comisionada	De base	Comisionada	de Base	De base
87= 100%	0%	50.56%	20.70%	24.14%	0%	3.45%	1.15%
Tiempo de logro	1 día a 5 años		6 a 11 años		12 a 17 años		18 años

Fuente: Elaboración propia.

Lo que se traduce en la tabla 6.1, en el sentido las condiciones favorables que se tiene en algún momento para el ascenso en la actividad profesional de las licenciadas en educación preescolar en el sector público y que pueden ser inicial, de transición o consolidada, encontrando en la investigación lo siguiente:

Tabla 6.1 Frecuencia de Trayectorias en ascenso: inicial, en transición y consolidadas

Tipología de trayectorias laborales		%
Inicial	Momentánea	50.56%
	Ascenso	
Transición	Momentánea	44.84%
	Ascenso	
	Momentánea	3.45%

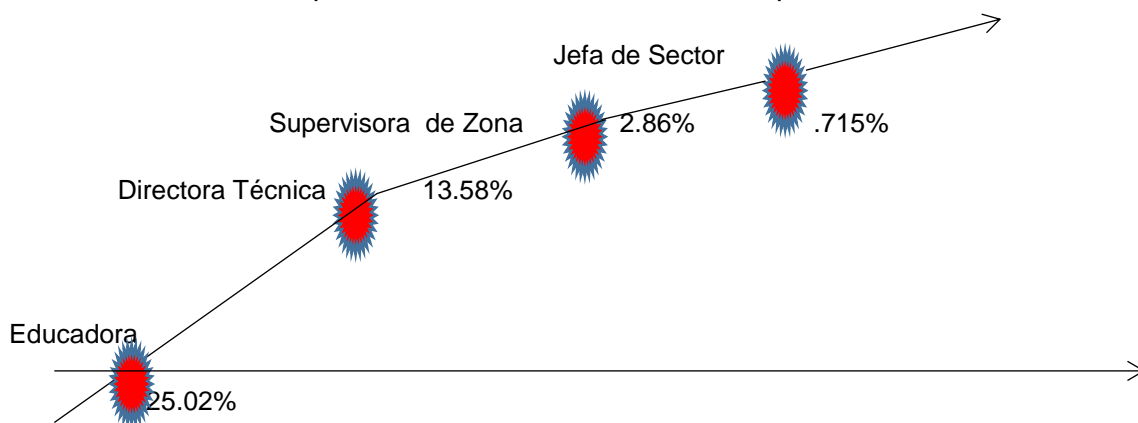


Fuente: Elaboración propia.

De la tabla 6.1, podemos señalar; que las trayectorias laborales de las licenciadas en educación preescolar de acuerdo a la tipología, están en cada uno de los casos en alguna etapa que puede ser momentánea, en ascenso y en muchos casos terminal, esto es, que como señala Acuña (2005), depende del interés que cada una tenga por continuar su ascenso o quedarse ahí. Dicho de otra manera, puede ser durante toda su vida laboral educadora de grupo sin buscar la dirección técnica o en algunos casos, tratará en algún momento de su vida laboral en llegar a ser Jefa de Sector y gozar laboralmente de este último peldaño laboral que es el puesto máximo al que se tiene en la consolidación de una trayectoria laboral dentro de lo que es la educación preescolar.

En el diagrama 6.1, podemos ver que las trayectorias laborales en el sector público en la mayoría de los casos dependiendo de cada persona a través de su interés o deseo son ascendentes.

Diagrama 6.1 Trayectoria laboral consolidada definitiva de licenciadas en educación preescolar en ascenso en el sector público



Fuente: Elaboración propia.

Dentro de las trayectorias que encontramos en la indagación, tenemos las trayectorias consolidadas, en este caso el de las licenciadas en educación preescolar, en donde las educadoras desde su ingreso frente a grupo hasta el poder llegar a ser Jefa de Sector, tendrá que transitar un mínimo de 18 años, lo que se representa todo un tránsito para llegar a este nivel (Véase cuadro 6.6). Sin embargo, esto conforma la consolidación de su formación después de estar en tránsito en ascenso y tránsito momentáneo para lograr dicha posición de carácter laboral y salarial (sueldo mensual aproximado \$ 44,000.00 en el 2018 y con aguinaldos de \$150,000.00) (Ver cuadro 6.4).

Cuadro 6.4 Trayectorias laborales consolidadas como educadoras en el sector público

Años de servicio en la SEP	Puesto o categoría Lograda	Tipo de trayectoria Estatus
18 años mínimo	Jefa de sector	Consolidada
12 a 17 años	Supervisora	En tránsito momentáneo
6 a 11 años	Directora técnica	En tránsito de ascenso
1 día a 5 años	Educadora en grupo	Estado inicial

Fuente: Elaboración propia.

El cuadro anterior, representa la manera en que se va logrando las trayectorias laborales para poder ocupar un puesto o categoría dentro del servicio educativo al interior de la Secretaría de Educación Pública y que refleja la manera en que se transita de un estatus a otro (Acuña, 2005).

Cuadro 6.5 Trayectorias laborales iniciales, en tránsito y consolidación en el sector público

Puesto laboral	Educadora Frente a grupo	Directora Técnica	Supervisora de Zona	Jefa de Sector Estatal
87= 100%	50.56%	44.84%	3.45%	1.15%
Tiempo de logro en el servicio magisterial	1 día a 5 años	6 a 11 años	12 a 17 años	18 años
Estatus dentro de las trayectorias	Inicial	Tránsito	Tránsito	Consolidación

Fuente: Elaboración propia.

Al charlar con la única egresada que ha logrado el estatus dentro de las trayectorias laborales como consolidada, es decir; una Jefa de Sector, la cual manifestó que esto lo logró gracias a su preparación con una especialidad y maestría en educación por la Universidad Pedagógica Nacional Unidad-291, así como el demostrar que es eficiente en el desempeño académico y que se ve reflejado en su ubicación laboral, desde educadora frente a grupo hasta este sitio, que se considera el máximo peldaño al que se puede aspirar en el escalafón dentro de lo que es la carrera laboral de una licenciada en educación preescolar.

Al visualizar la función desempeñada y el tiempo que tardaron en conseguir el tipo de trayectoria, en esta investigación encontramos que 87 egresadas que tiene un empleo como licenciadas en educación preescolar en el **sector público**, lo que representa el 62% de las egresadas de las generaciones 1996-2000 a la 2005-2009. El 49.02% han tenido ascensos que van desde directora técnica, supervisora, jefa de sector, y el puesto más alto en la Secretaría de Educación Pública que es el de

Directora de Departamento de Educación Preescolar de Tlaxcala. Lo que se representa en el cuadro 6.6, de la siguiente manera:

Cuadro 6.6 Funciones que desempeñan en el sector público las educadoras

Función que desempeña	Educadora Frente a grupo		Directora Técnica		Supervisora de Zona		Jefa de Sector Estatal
	Comisionada	De base	Comisionada	De base	Comisionada	de Base	De base
87= 100%	0%	50.56%	20.70%	24.14%	0%	3.45%	1.15%
Tiempo de logro	1 día a 5 años		6 a 11 años		12 a 17 años		18 años

Fuente: Elaboración propia.

6.3. La caracterización de la trayectoria laboral en el sector privado

Para caracterizar las trayectorias laborales de las Licenciadas en Educación Preescolar en el sector privado, consideramos 3 aspectos parecidos al sector público pero con sus peculiaridades, siendo estos: 1) la temporalidad; 2) la función que desempeñan; 3) el tipo de contrato que poseen. En este sentido, nuestra caracterización queda de la siguiente manera:

Cuadro 6.7 Tipología de trayectorias laborales de egresadas de la Licenciatura en Educación Preescolar que trabajan en el sector privado

Tipo de trayectoria	Sub tipo	Temporalidad en el puesto	Función	Tipo de contrato
Inicial	Momentánea	Va desde el momento del egreso hasta que tenga la oportunidad de ascender	Realiza otras actividades relacionadas con lo que estudió: auxiliar o niñera y auxiliar pedagógico.	De confianza

	En ascenso	Va desde el momento en que el director o dueño de la Institución o Colegio se lo permitan.	Maestra frente a grupo.	De confianza
En transición	Momentánea	Va desde el momento en que el director o dueño (s) de la Institución o Colegio se lo permitan.	Directora encargada del Jardín de Niños sin representación ante la SEP, sólo de manera interna.	De confianza
	En ascenso	Va desde el momento en que el director o dueño (s) de la Institución o Colegio se lo permitan.	Directora del Jardín de Niños y con una representación de manera legal ante la SEP.	De confianza
Consolidada	Momentánea	Va desde el momento en que el director o dueño (s) de la Institución o Colegio se lo permitan.	Coordinadora General del Jardín del Niño y Escuela Primaria en su caso.	De confianza.
	Definitiva	Va desde el momento en que el director o dueño (s) de la Institución o Colegio se lo permitan.	Directora General del Jardín de Niños, Escuela Primaria y en su caso del Instituto o Colegio.	De confianza

Fuente: Elaboración propia.

A continuación presentamos Porcentajes de Tipología de trayectorias laborales de egresadas de la Licenciatura en Educación Preescolar en el *sector privado*.

Cuadro 6.8 Porcentajes de Tipología de trayectorias laborales de egresadas de la Licenciatura en Educación Preescolar en el sector privado

Tipo de trayectoria	Sub tipo	Núm.	%
Inicial	Momentánea	11	20.69
	En ascenso	23	43.26
En transición	Momentánea	9	16.93
	En ascenso	7	13.18
Consolidada	Momentánea	2	3.76
	Definitiva	1	1.88
Total		53	100

Fuente: Elaboración propia.

El cuadro 6.8, nos permite identificar que el 20.69% de las egresadas han mantenido su trayectoria laboral de manera inicial y momentánea, por lo que realizan en jardines de niños del sector privado actividades relacionadas con lo que estudió ya sean como auxiliares de la educadora y lo que se denomina niñeras. Por su parte, un 43.26% son maestras frente a grupo y un 16.93% son Directoras encargadas del Jardín de Niños pero de manera interna sin representación ante la Secretaría de Educación Pública, en este tenor, un 13.18% son Directoras del Jardín de Niños y con una representación legal ante la SEP. Finalmente, un 3.76% son coordinadoras de manera general al interior del Colegio o Instituto tanto del Jardín de Niños como de la Escuela Primaria y, solo 1.88% ha logrado ser Directora General del Jardín de Niños, Escuela Primaria y de todo el Colegio o Instituto.

Es importante señalar, que la inestabilidad laboral que caracteriza a este tipo de trayectoria laboral, es que no se sabe a ciencia cierta el tiempo que llevan en el puesto al interior de la institución y por lo tanto, la construcción de la trayectoria se hace en el momento del levantamiento de la información y es lo que se proporciona por parte de la informante. Además, las instituciones privadas por lo regular no tienen un archivo minucioso de cada uno del personal para saber el tiempo real en que se desempeñan ahí.

En la mayoría de los casos, las instituciones privadas en este caso cada Jardín de Niños, no firman contratos a largo plazo, por el contrario, los contratos son por corto tiempo con la intención de evitar que generen derechos y alguna complicación tanto con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) a través del Sistema de Administración Tributaria (SAT) como con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Por otra parte, existe gran movilidad de las docentes en este tipo de instituciones privadas, lo que lleva a que las licenciadas en educación preescolar tengan poco tiempo en la institución, lo que genera Trayectorias laborales en transición momentánea, ya que no se sabe después del ascenso el tiempo en que se durará en el cargo.

6.3.1 Funciones desempeñadas en el sector privado

Al observar la función desempeñada y el tiempo que tardaron en conseguir el tipo de trayectoria, en esta investigación encontramos que 53 egresadas que tiene un empleo como licenciadas en educación preescolar en el **sector privado**, lo que representó el 37% de las egresadas de las generaciones 1996-2000 a la 2005-2009. De ellas, El 71.01% han tenido ascensos que van desde auxiliar o niñera y auxiliar pedagógico, maestra frente a grupo, Directora encargada del Jardín de Niños sin representación legal ante la Secretaría de Educación Pública, Directora del Jardín de Niños con representación legal ante la SEP, Coordinadora General del Jardín de Niños y Escuela Primaria en algunos casos a como los Colegios Español y Noyola de la ciudad de Tlaxcala y Directora General del Instituto o Colegio. Lo que se representa en el cuadro 6.9, de la siguiente manera:

Cuadro 6.9 Funciones que desempeñan en el sector privado

Función que desempeña	Auxiliar o niñera y auxiliar pedagógico		Maestra frente a grupo		Directora				Coordinadora		Directora
					Encargada sin representación ante la SEP		Con Representación ante la SEP		Del Jardín, Primaria		Del Jardín de Niños y el Colegio o Instituto
Tipo de contratación	De confianza	De base	De confianza	De base	De confianza	De base	De confianza	De base	De confianza	De base	De Confianza
53= 100%	20.69%	0%	43.26%	0%	16.93%	0%	13.18%	0%	3.76%	0%	1.88%
Tiempo de logro	1 día hasta que se tenga la oportunidad de transitar		1 día hasta que se tenga la oportunidad de transitar		1 día hasta que se tenga la oportunidad de transitar		Entre 5 y 9 años dentro de la Institución		Entre 5 y 9 años dentro de la Institución		Más de 10 años

Fuente: Elaboración propia.

Lo que se traduce en la tabla 6.2, en el sentido las condiciones favorables que se tiene en algún momento para el ascenso en la actividad profesional de las

licenciadas en educación preescolar en el **sector privado** y que pueden ser inicial, de transición o consolidada, encontrando en la investigación lo siguiente:

Tabla 6.2 Frecuencia de Trayectorias en ascenso: inicial, en transición y consolidadas

Tipología de trayectorias laborales		%
Inicial	Momentánea	20.69%
	Ascenso	43.26%
Transición	Momentánea	16.93%
	Ascenso	13.18%
Consolidada	Momentánea	3.76%
	Terminal	1.88%

Fuente: Elaboración propia.

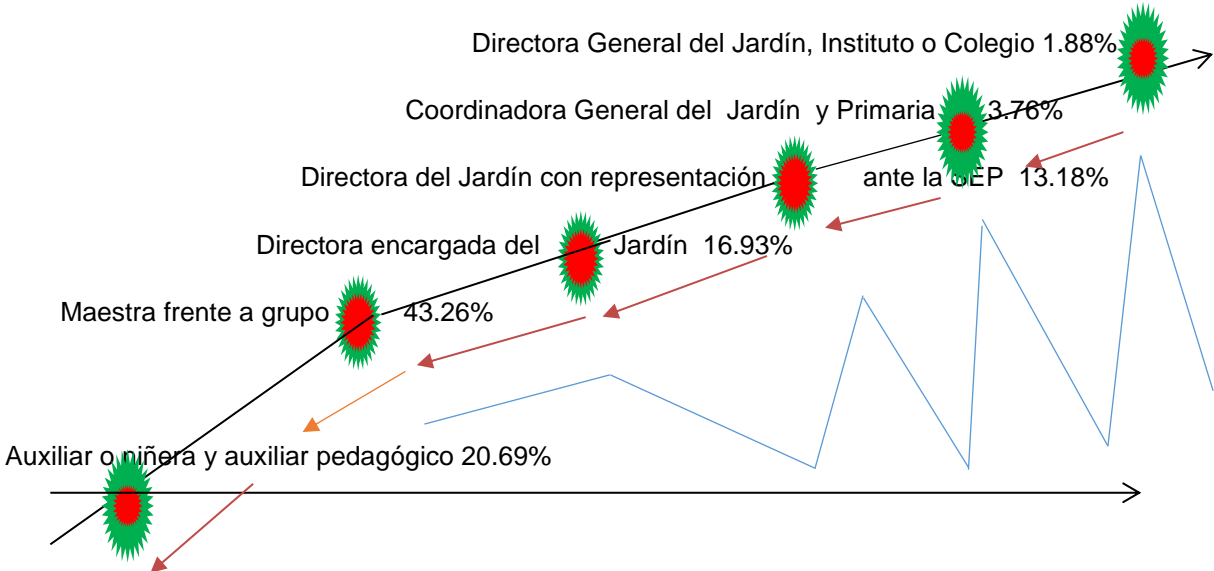
De la tabla 6.2, podemos señalar que las trayectorias laborales de las licencias en educación preescolar de acuerdo a la tipología, están en cada uno de los casos en alguna etapa que puede ser momentánea, en ascenso y en muchos casos terminal, ya como señala Acuña (2005), depende del interés que cada una tenga por continuar su ascenso o quedarse en dicho, sin embargo, en el sector privado podemos agregar que en casi o en todos los casos, depende directamente del Director o del dueño o los dueños del Colegio y la Institución, ya que ninguna de las licenciadas en educación preescolar goza de base y estabilidad dentro de la actividad que desempeña como parte de la organización en la que se ciñe el Jardín de Niños o el colegio. Dicho de otra manera, puede ser durante toda su vida laboral auxiliar o educadora de grupo sin buscar la dirección como encargada o directora

con representación ante la SEP, o al no tener interés ni las relaciones con los encargados de la Institución y si no tiene entre 5 y 10 años de servicio con ellos, nunca alcanzará la Coordinación General o la Dirección General del Instituto.

En el siguiente diagrama se visualiza el trayecto que debe recorrer una egresada de la licenciatura en educación preescolar para lograr el máximo nivel a que puede acceder dentro del sector privado, ya que no hay una estabilidad segura para estar por un tiempo determinado, esto es, que queda al libre albedrío de quien la contrata y sin más compromiso que trabajar para no ser removida o despedida del puesto ya que no se cuenta con estabilidad de ningún tipo como sucede en el sector público, en donde los lugares se obtiene y se da la seguridad dada una plaza.

Retomado lo que se señala en líneas arriba, en las instituciones educativas privadas y de manera concreta, en los jardines de niños, existe gran movilidad de las docentes, lo que lleva a que las licenciadas en educación preescolar tengan poco tiempo en la institución, lo que genera Trayectorias laborales en transición momentánea, ya que no se sabe después del ascenso el tiempo en que se durará en el cargo dado su desempeño y las relaciones que se generen con quien contrata.

Diagrama 6.2 Trayectoria laboral consolidada con inestabilidad de licenciadas en educación preescolar en ascenso en el sector privado



Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 6.10 Trayectorias laborales en transición momentánea de licenciadas en educación preescolar en el sector privado

Años de servicio en la institución	Puesto o categoría Lograda	Tipo de trayectoria Estatus
Más de 10 años dentro de la Institución o Colegio	Directora General del Jardín de Niños y Escuela Primara y en su caso del Instituto o Colegio	Consolidada
Entre 5 y 9 años dentro de la Institución o Colegio	Coordinadora General del Jardín de Niños y Escuela Primara en su caso	En ascenso
Entre 5 y 9 años dentro de la Institución o Colegio	Directora Encargada del Jardín de Niños con representación ante la SEP	En ascenso
1 día hasta que se tenga la oportunidad de transitar	Encargada del Jardín de Niños sin representación ante la SEP	En ascenso
1 día hasta que se tenga la oportunidad de transitar	Maestra frente a grupo	En ascenso
1 día hasta que se tenga la oportunidad de transitar	Auxiliar o niñera y auxiliar pedagógico	Estado inicial

Fuente: Elaboración propia.

El cuadro anterior (6.10), representa la manera en que se va logrando las trayectorias laborales para poder ocupar un puesto o categoría dentro del servicio educativo al interior de la institución privada y que refleja la manera en que se transita de un estatus a otro sin compromiso laboral de ser de base o definitiva (Acuña, 2005).

Cuadro 6.11 Trayectorias laborales iniciales, en tránsito y consolidación en el sector privado

Puesto laboral	Auxiliar o niñera y auxiliar pedagógico	Maestra frente a grupo	Encargada del Jardín de Niños sin representación ante la SEP	Directora encargada del Jardín de Niños y representación ante la SEP	Coordinadora General del Jardín de Niños y de la Escuela Primaria y en su caso del	Directora General del Jardín de Niños y de la Escuela Primaria y en su caso el
----------------	---	------------------------	--	--	--	--

					Instituto o Colegio	Instituto o Colegio
53= 100%	20.69%	43.26%	16.93%	13.18%	3.76%	1.88%
Tiempo de logro en el servicio magisterial privado	1 día hasta que se tenga la oportunidad de transitar	1 día hasta que se tenga la oportunidad de transitar	1 día hasta que se tenga la oportunidad de transitar	Entre 5 y 9 años dentro de la Institución o el Colegio	Entre 5 y 9 años dentro de la Institución o el Colegio	Más de 10 años dentro de la Institución o el Colegio
Estatus dentro de las trayectorias	Inicial	Tránsito	Tránsito	Tránsito	Tránsito	Consolidación

Fuente: Elaboración propia.

6.4. Correlación del tipo de trayectoria con el nivel educativo

La preparación de las licenciadas en educación preescolar después del egreso y que se refleja en el lugar que ocupan de acuerdo a la tipología planteada en este capítulo a partir de los estudios después del egreso, la función que desempeña, la temporalidad y el porcentaje se puede observar en el cuadro 6.12:

Cuadro 6.12 Tipo de trayectoria laboral con nivel máximo de estudios tanto en el sector público como en el privado

Sector público				Sector privado			
Estudios realizados	Función que desempeña	Temporalidad	%	Estudios realizados	Función que desempeña	Temporalidad	%
1.- Diplomado en Educación Preescolar	Educadora frente a grupo	En ascenso	1.4	1.- Diplomado en Educación Preescolar	Educadora frente a grupo	Momentánea	1.4
2.- Diplomado en Competencias	Educadora frente a grupo	Momentánea	18.2	2.- Diplomado en Competencias	Auxiliar o niñera	Momentánea	5.6
3.- Diplomado en cuidado infantil	---	---	0	3.- Diplomado en cuidado infantil	Auxiliar o niñera	Momentánea	1.4
4.- Diplomado en Didáctica	Directora comisionada	Momentánea	1.4	4.- Diplomado en Didáctica	---	---	0
5.- Diplomado en docencia	Educadora frente a grupo	En ascenso	5.6	5.- Diplomado en docencia	Educadora frente a grupo	En ascenso	1.4

	Supervisora	Momentánea	1.4		Directora del Jardín de Niños	En ascenso	1.4
6.- Diplomado en Planeación 27 Argumentada	Educadora frente a grupo	En ascenso	8.2	6.- Diplomado en Planeación Argumentada	Auxiliar o niñera	Momentánea	2.8
	Directora Técnica	Momentánea	2.8		Encargada de la Dirección Jardín	Momentánea	2.8
	Supervisora	Momentánea	1.4		Directora del Jardín de Niños	En ascenso	1.4
7.- Diplomado en Psicología	Directora Técnica	Momentánea	1.4	7.- Diplomado en Psicología	---	---	0
8.- Diplomado en uso y manejo de las TIC	Educadora frente a grupo	En ascenso	4.2	8.- Diplomado en uso y manejo de las TIC	Directora del Jardín de Niños Ante la SEP	En ascenso	1.4
9.- Diplomado sobre el PEP 2012	Educadora frente a grupo	En ascenso	5.6	9.- Diplomado sobre el PEP 2012	Encargada de la Dirección Jardín	Momentánea	1.4
	Directora Técnica	Momentánea	2.8		Educadora frente a grupo	En ascenso	1.4
10.- Especialidad en Práctica Docente	Educadora frente a grupo	En ascenso	1.4	10.- Especialidad en Práctica Docente	Directora del Jardín de Niños Ante la SEP	En ascenso	1.4
	Supervisora	Momentánea	1.4		---	---	0
11.-Especialización en educación básica	Educadora frente a grupo	En ascenso	2.8	11.-Especialización en educación básica	---	---	0
12.- Maestría en Docencia	Directora Técnica	Momentánea	1.4	12.- Maestría en Docencia	Coordinadora General del Jardín Niños	Momentánea (Por quien Contrata)	1.4
13.- Maestría en educación	Jefa de sector	Definitiva	1.4	13.- Maestría en educación	Directora General del Colegio	Definitiva (Por quien Contrata)	1.4
	Supervisora	Momentánea	1.4		Educadora frente a grupo	En ascenso	1.4
	Directora Técnica	Momentánea	2.8		---	---	0
	Educadora frente a grupo	En ascenso	5.6		---	---	0
14.- Maestría en Innovación educativa	Educadora frente a grupo	En ascenso	8.4	14.- Maestría en Innovación educativa	Directora del Jardín de Niños Ante la SEP	En ascenso (Por quien Contrata)	1.4
15.- Maestría en educación especial	Directora Técnica	Momentánea	1.4	15.- Maestría en educación especial	---	---	0

Fuente: Elaboración propia.

Del cuadro 6.12, se puede observar que quienes en el sector tanto público como privado ocupan las máximas jerarquías son quienes han cursado diplomados, especializaciones y maestrías, tal es el caso de las 3 Supervisoras y la Jefa de Sector del sector público que tienen como grado mínimo el de maestría, lo mismo sucede con las dos Coordinadoras Generales y la Directora General del instituto o Colegio en el sector privado. En este tenor, los posgrados se observa que son parte medular para el ascenso de acuerdo a la tipología planteada en ésta investigación.

6.4.1 Comparación de la caracterización entre las trayectorias laborales de las educadoras que laboran sector público con las del sector privado

Podemos señalar que la comparación de la caracterización entre las trayectorias laborales de las educadoras que laboran sector público con las del sector privado se puede plantear a través del cuadro 6.13.

Cuadro 6. 13 Comparación de la caracterización entre las trayectorias laborales de las educadoras que laboran sector público con las del sector privado

Sector público	Sector privado
1. Contratación de base.	1. Contratación de confianza.
2. Seguridad laboral por años.	2. Sin seguridad laboral ni tiempo.
3. Los puestos tienen estabilidad y son otorgados por la SEP.	3. Los puestos están a capricho de quien contrata.
4. Las trayectorias son lineales y ascendentes.	4. Las trayectorias laborales son inestables y se pueden terminar de tajo.
5. Los ascensos son por periodos determinados y se puede ascender de acuerdo al escalafón o favores al SNTE.	5. Los ascensos no son por periodos determinados y depende de quien contrata así como se asciende se termina.
6. Se puede lograr de por vida el último peldaño dentro del sector magisterial.	6. Se puede lograr el último peldaño dentro de la Institución pero depende de quien contrata.
7. Salario y prestaciones de por vida aseguradas por una plaza de base.	7. Salario y prestaciones inestables y sin futuro laboral y legal.

Fuente: Elaboración propia.

En el sector público se tiene la oportunidad de tener base y poder con el paso de los años acceder a mejores posiciones y condiciones de empleo, lo que en el sector privado es realmente imposible, ya que como se puede lograr una posición directiva esta se puede perder en un instante sin más pretexto que retirarle la confianza sin más por el empleador. Las trayectorias si bien se construyen en los dos contextos nunca son ni serán parecidas.

A continuación, se presentan las conclusiones a las que se llegó en la presente indagación la cual se desarrolló a lo largo de tres años y que es la parte medular de cursar un doctorado en Ciencias Sociales.

CONCLUSIONES

Las conclusiones se presentan organizadas en dos partes: el primero trata de las situaciones que marcaron el proceso teórico metodológico a partir de los objetivos, en donde se plantea por qué elegir el estudio de las trayectorias laborales desde la sociología de las profesiones tomando en cuenta si esto permite analizar el fenómeno y cuáles fueron las dificultades encontradas durante la indagación y los hallazgos que resultaron de la misma. En un segundo momento se señalan las aportaciones, los alcances y límites del estudio realizado así como las líneas de investigación que se abrieron y algunas recomendaciones.

I. Respeto a lo que es el proceso teórico metodológico a partir de los objetivos, conceptos, objeto de estudio, estado del arte, ejes de análisis y dificultades tanto estructurales como operativas, encontramos que:

La investigación sobre las trayectorias laborales de las egresadas de la licenciatura en educación preescolar se generó a partir de plantear dos objetivos generales: el de reconstruir las trayectorias laborales que han desarrollado las egresadas de la licenciatura en educación preescolar de la Escuela Normal “Profra. Francisca Madera Martínez”, de Panotla, Tlaxcala, a partir del proceso de inserción laboral, las condiciones laborales, la práctica profesional y la movilidad ocupacional que a lo largo de los años han tenido, y el de caracterizar las trayectorias laborales con base en tres grandes factores como: *la temporalidad en el puesto, la función y el tipo de contrato* lo que da como resultado la movilidad ocupacional de las licenciadas en educación preescolar tanto en el sector público como es la Secretaría de Educación Pública como las que trabajan en el sector privado.

Una vez que se tomó la decisión de realizar un estudio de trayectorias laborales a partir del planteamiento de los dos objetivos generales señalados en el párrafo anterior, se inició la revisión bibliográfica o lo que se denomina como el estado del arte, en donde se pudo obtener de manera inicial, un concepto que

detalla que las trayectorias son consideradas como recorridos o itinerarios de los sujetos en el mundo laboral y que presentan momentos de transición que determinan en gran medida el rumbo laboral (Boado, 2001). Sin embargo, los estudios presentan una complejidad, ya que pueden abordarse desde distintas perspectivas teóricas y orientarse a una gran diversidad de interpretaciones.

Es importante señalar, que en un principio se consideró realizar un seguimiento de egresadas de la Escuela Normal “Profra. Francisca Madera Martínez”, sin embargo, al revisar el estado del arte, nos permitió identificar la situación de forma más amplia, ya que el seguimiento de egresados se realiza en el momento del egreso y no más allá de cinco años, por lo que; al reflexionar lo que está más atrás nos permitió visualizar que se podía realizar una indagación de lo que son las trayectoria laborales y la movilidad ocupacional, que va más allá de lo anterior y que nos permitiera comprender factores como *la temporalidad en el puesto, la función y el tipo de contrato*, en dos grandes contextos: el público y el privado.

Un segundo momento lo constituyó la revisión de lo que es la formación profesional de las educadoras, el análisis de las escuelas normales como el único encargado de formarlas profesionalmente y el mercado de trabajo que hasta los años noventa del siglo XX era controlado por el gobierno al ser una >profesión de estado< y que actualmente, de acuerdo a lo indagado, es aprovechado por las instituciones privadas en el sentido de la contratación de los egresados de las escuelas normales como lo plantean Arteaga y Camargo (2015), lo que nos sorprendió ya que se empieza a derrumbar dicha visión en cuanto a la formación.

En este sentido, se determinó que los ejes de análisis de las trayectorias serían: la inserción laboral y los mecanismos relacionales y de mercado, las condiciones laborales, la vida profesional como docente y la movilidad ocupacional o del tipo de contratación, siendo los factores centrales: *la temporalidad en el puesto, la función y el tipo de contrato*, por lo que, la realización de esta indagación trató en todo momento de saber si la relación entre la escuela normal y el mercado

de trabajo de la licenciada en educación preescolar estaban acordes en el sentido de responder las necesidades que se tiene en cuanto a los espacios educativos que necesitan de este tipo de profesionistas, que si bien como una profesión de estado, se pudo indagar que la mayoría son absorbidas por las instituciones de sostenimiento privado, lo que señalan Arteaga y Camargo (2015), el estado permite la contratación particular ya que no tiene alternativas laborales de contratación, situación interesante y novedosa que encontramos al revisar el estado del arte a partir del recorrido teórico.

Situación que nos permitió visualizar y comprender la realidad que desde hace dos décadas viven quienes egresan de las escuelas normales y que al no encontrar una alternativa laboral en el sector público tienen que emigrar al sector privado, lo que genera un replanteamiento en cuanto a la visión y al discurso que se tiene en el sentido de que la formación de los docentes era “una profesión de estado”, por los recursos invertidos en su preparación y en la contratación que durante el siglo XX era automática por el mismo estado.

En lo que respecta a la situación metodológica, desde un principio se consideró la realización de un estudio cuantitativo a partir de las técnicas e instrumentos que dieran cuenta de ello. Para ello, se consideró un solo instrumento para la obtención de la información a partir de los objetivos establecidos para este estudio; siendo un cuestionario. El cuestionario se aplicaría en una primera etapa y a partir de los resultados se puliría para su aplicación real a las egresadas que fueron contactadas en un segundo momento. En este tenor, el cuestionario se piloteó con 30 egresadas para asegurar que las preguntas o cuestionamientos eran claros en cuanto a lo que se quería conocer al igual que se vieran los errores en cuanto a lo obtenido y evitar información confusa, dichos cuestionarios se guardaron para el análisis de lo que fue la aplicación real con la muestra de 140 egresadas. Para esto, se elaboró un directorio a partir de la revisión documental de los expedientes (kardex) de las egresadas, se contactó a quienes estaban laborando tanto en el sector público como privado.

Teniendo cuestionario afinado y depurado como tal, se aplicó sin contratiempos después de localizar a cada una de las egresadas que fueron la muestra a partir del directorio que se elaboró como se señaló anteriormente a lo largo de un año. Señalando que el instrumento se aplicó tanto a las egresadas en los estados de Chiapas, Puebla, Veracruz, Hidalgo, Estado de México, Morelos y desde luego Tlaxcala, trasladando a dichos lugares durante un periodo de seis meses. Es importante recalcar que quien realizó la indagación aplicó personalmente a las 140 egresadas el instrumento, lo que permitió un contacto directo.

Entre las **dificultades** encontradas tanto estructurales como operativas fue el tener acceso a la información en cuanto a la dirección actual de las egresadas, lo que dio como resultado un atraso de seis meses para la elaboración de un directorio y más tarde la localización de las informantes. Recordando, cómo se expuso en los hallazgos de este documento, se consideraron 10 cohortes de egresadas, situación que requirió de la actualización del directorio, ya que muchas de las egresadas ya no se encuentran en el domicilio que estaba en los archivos de control escolar de la escuela normal, dando como resultado la localización en los jardines de niños. Esta situación se dio más en las tres primeras generaciones (1996-2000, 1997-2001, 1998-2002).

Otra complicación se relacionó con la disposición de las egresadas para contestar el instrumento, lo cual puede atribuirse a desconocer que la información recabada es de gran utilidad tanto para la institución (escuela normal) como para la presente investigación. En este tenor, existió mucha desconfianza acerca del manejo de la información obtenida ya que para ellas, no tendría algún beneficio directo ni mucho menos les permitiría conseguir un lugar como educadoras en el sector oficial. Además de que cuando diseñamos el cuestionario no pensamos que muchas de las egresadas tuvieran ya un recorrido amplio en el mercado laboral.

Una vez cerrada la etapa de aplicación del cuestionario se presentó otra dificultad estructural, la definición del método de análisis y procesamiento de los

datos, para esto se utilizó el abordaje metodológico cuantitativo, en el cual prevalece la estadística descriptiva como el conducto para dar una explicación de cada uno de los hallazgos que resultaron de la indagación.

Para la interpretación, se fue construyendo un modelo de articulación que permitiera caracterizar las trayectorias lo que dio como resultado la dificultad de articular el periodo de egreso, el tipo de contratación, las actividades propias de la formación, las actividades laborales ajenas a la formación, la capacitación continua, los estudios de posgrado así como la movilidad ocupacional de cada una de 140 egresadas que formaron la muestra de un universo de 672.

Entre los principales **hallazgos** que arrojó el instrumento de indagación, encontramos que el 60.77% no trabajó durante sus estudios de licenciatura, pero el otro 39.23% sí laboró, por lo que se encontró que el 18.59%, trabajó en actividades comerciales, esto es, fuera de lo que es su formación profesional, un 6.43% se dedicó a las ventas por catálogo, un .715% laboró como mesera en un restaurante. Una Interpretación más detallada, es que del 100% que tuvo la oportunidad de laborar, el 15.01 % no tuvo relación con lo que estudio o para lo cual se formó profesionalmente. Solo el 24.31% tuvo relación en parte con lo que estudió y un 60.77% no laboró, lo que podemos interpretar con este dato.

Por su parte, al egresar de la escuela normal de manera paulatina, el 62% tuvo la oportunidad de incorporarse como educadoras en jardines de niños dentro del sector oficial o la Secretaría de Educación Pública, mientras que el 38% restante, realizó actividades docentes en el sector privado, y además, del total de 140 egresadas que representan un 19.85% señalaron que se dedicaron al comercio para complementar sus gastos ya sea que trabajan en el sector público o privado pero sus ingresos no son suficientes.

En cuanto a la relación de lo que estudiaron con el primer empleo, el 52.10% se relacionó con el campo educativo, un 12.87% en actividades complementarias al

campo educativo como prefectas, auxiliares o administrativas y un 35.03% sus actividades no tuvieron ningún tipo de relación en cuanto a su formación profesional.

En lo que se refiere a partir del egreso el tiempo en el que consiguió su primer empleo en el sector educativo, el 23.59% señaló que en menos de 15 días, un 4.29% en un mes, entre cinco y seis meses un 3.57%, dos años un 9.29% y sólo 0.71% en más de nueve años.

Por su parte, principales dificultades para encontrar empleo son la falta de apoyo con 74 casos de egresadas, lo que representa el 52.91 %, por su parte el 11.43% señala que es la falta de experiencia para poder incursionar en el mercado laboral que se vive en el sector educativo para poder encontrar su primer empleo.

¿Cuántos empleos ha tenido durante toda su vida laboral? Encontramos que el 62.19% han tenido un sólo empleo, esto es, que se han mantenido en su primer empleo, por otro lado, un 32.14% han tenido la oportunidad de tener dos empleos, al dedicar su tiempo a otra actividad laboral ya sea por necesidad personal o familiar.

En lo que respecta a los sectores en los que se han ubicado los distintos empleos que han tenido son el sector público con un 46.47%, por su parte en el sector privado han trabajado el 35.03%, además de que han trabajado tanto en el sector público como el sector privado el 12.87%, y desde luego, quienes no han trabajado en ninguno de estos dos sectores se encontró que es el 5.73%.

Finalmente, entre los hallazgos más importantes encontramos es que del 100% de las egresadas de la presente indagación, el 31.40% tiene otros ingresos, de este el 27.88% tienen ya su propio negocio, por su parte un 67.21% no tiene negocio pero si depende de otros ingresos y dependen literalmente de su fuente o fuentes de ingreso que es el tener un trabajo fijo o temporal. Finalmente un 6.43% no contestó si tiene o no tiene un negocio propio.

II. Las aportaciones, los alcances y límites del estudio realizado así como las líneas de investigación que se abrieron y algunas recomendaciones:

Las **aportaciones** que permite realizar un estudio de trayectorias laborales es la información directa que se obtienen y que contribuye a saber el impacto o no, que tiene el mercado laboral la formación de determinado o determinados profesionistas en un campo tan específico como en nuestro caso la educación, esto es, si seguir o no formando licenciadas en educación preescolar. Reflexión que se puede dar al interior de la Escuela Normal y en la parte patronal como es el caso de la Secretaría de Educación Pública.

Es importante señalar, un estudio de trayectorias laborales proporciona datos que ayudan como en el caso de la Escuela Normal y de la SEP, a evaluar la concordancia entre los planes y programas de estudio, los objetivos institucionales, la misión, la visión, el perfil de egreso con las exceptivas del alumnado y la realidad tan cambiante del mercado laboral como lo es la docencia y su ingreso con los actuales mecanismo implementados con la Reforma Educativa del 2013, la Ley General de Educación y las leyes secundarias para el ingreso, promoción y permanencia en el servicio.

Además, el análisis de la movilidad es una oportunidad para saber si esté gira en cuanto a su formación o fuera de ella, en donde se descubren las condiciones profesionales y laborables, si son o no favorables, como es el caso de las jornadas de trabajo, los lugares con sus distancias, los periodos para conseguir el primer empleo, los tipos de contratación, los salarios, las condiciones en los centros de trabajo, el tipo de seguridad social, etc. Ya que como señala Benítez (2000), es una radiografía de lo que son las trayectorias laborales y su movilidad en una realidad que en la mayoría de los casos escapa a la imaginación que se tiene en este caso a una profesión de estado, que tal pareciera que está en condiciones de gran confort o comodidad tanto en lo laboral como en lo económico.

A través de la información obtenido de las licenciadas en educación preescolar, también se pudo saber que si bien el mercado laboral tanto en el sector público

como en el privado está muy cerrado, si se trata de buscar una oportunidad si se da, a tal grado que una de las egresadas después de 18 años de servicio ha logrado la Jefatura de Sector, que dentro del escalafón que se tiene para esta profesión y más como profesión de estado, es el máximo peldaño al que se puede acceder lo que permite llegara lo que se denomina una trayectoria laboral consolidada, en donde el estatus y el salario es el más alto que se puede tener dentro de esta profesión de estado, dentro de la Secretaría de Educación Pública, esto es, un salario aproximado de \$44,000.00 mensuales en octubre de 2018.

Entre las principales **limitantes** que se encontraron fueron el tiempo para atender al investigador y permitir la aplicación del cuestionario, argumentando la mayoría de las que para contestar se necesitaban que se les dejara el instrumento para el otro día ya que en ese momento tenían que atender sus labores como docente lo que limitó espacios concretos de comunicación.

La negación o cancelación por parte de algunas informantes que participarían en contestar el cuestionario, aún y cuando desde el primer acercamiento que se tuvo con las mismas hayan confirmado su participación y, en consecuencia, optara por buscar otras informantes que fueran parte del universo inicial de la indagación.

La falta de apertura de apertura de la informante para que pudiera ofrecer toda la información que se requiere, sobre todo cuando se habla de número de empleos, actividades complementarias e ingresos. Si bien es cierto que las informantes aportaron cierta información, tan bien es cierto que no la brindaron al cien por ciento, esto con seguridad, por el mecanismo de defensa que establecieron en relación a su intimidad o privacidad familiar y social.

La amplitud de la información que se obtuvo con el cuestionario y con el medio de interpretación dio lugar como señala Jiménez (2005), no realizar una entrevista a profundidad a cada una de las 140 egresadas de la Escuela Normal que fueron la muestra del presente estudio *dejando abierta esta línea para una indagación*

posterior, ya que sólo se entrevistó a una de ella, por logros obtenidos a lo largo de 18 años la consolidación como Jefa de Sector que es peldaño más alto para una educadora.

Entre las **recomendaciones** se sugiere lo siguiente: darle continuidad a esta línea de investigación, ampliando el número de generaciones que permitan ampliar el panorama de las trayectorias laborales de las licenciadas en educación preescolar como parte del objeto de estudio, lo que dará como resultado el poder ampliar el espectro de estudio y enriquecer el conocimiento del seguimiento de egresadas.

Elaborar una entrevista que permita enriquecer la información obtenida por el cuestionario en una investigación futura, lo que permitirá a través del guión direccionar el tipo de información que se requiere lo que redundará en una participación amplia, expedita y enriquecedora por parte de la informante lo que permitirá alcanzar los objetivos propuestos para el abordaje del objeto de estudio que en este caso son las trayectorias laborales.

Contrastar los hallazgos de la presente investigación con otras investigaciones parecidas con la finalidad de contrastar los resultados que se obtuvieron, situación que enriquecería el trabajo de indagación y, en consecuencia, no se limitaría a un solo resultado sobre las trayectorias laborales de las licenciadas en educación preescolar, sobre todo al ingreso, la promoción y la permanencia a las instituciones educativas de nivel preescolar en comento.

Finalmente, publicar los resultados obtenidos en un libro que pueda ser conocido, reflexionado, analizado y hasta cuestionado por los interesados de la temática.

Dentro de las **líneas de investigación que se abrieron** tenemos dos de suma importancia, por un lado, lo que respecta a las Trayectorias en Ascenso Continuo y

Consolidación, planteada como tal. Esto es; poder conocer las condiciones favorables para el ascenso en la actividad profesional de las licenciadas en educación preescolar, encontramos que de una muestra de 140 egresadas de un universo de 726, han tenido ascensos que van desde educadora frente a grupo, directora técnica, supervisora, y el puesto más alto en la Secretaría de Educación Pública que es el de Jefa de Sector, que se traduce en sueldo con Directora de Departamento de Educación Preescolar de la SEP-Tlaxcala, que es de confianza. Lo que manifiesta que en menos de 18 años se puede lograr el peldaño más alto en el sector educativo para una licenciada en educación preescolar.

Y por el otro, se logró la construcción de una nueva tipología ubicada en nuestro campo de estudio la cual logró algunas clasificaciones como las siguientes:1).- Trayectoria inicial, es aquella en donde se parte de la incorporación al campo laboral y muestra la posibilidad de que sea momentánea, intermitente y en ascenso; 2) en transición, es aquella que mantiene la posibilidad de realizar tareas que permitan escalar posiciones y llegar a tener cargos y responsabilidades de mayor jerarquía; estas se subdividen en momentáneas y en ascenso; 3) finalmente tenemos las trayectorias consolidadas, que representan la máxima posibilidad de escalar las posiciones más altas jerárquicamente y pueden ser momentáneas y definitivas.

Con el fin de investigar qué pasa con las licenciadas en educación preescolar que trabajan tanto en el sector público como en el privado y cuyas condiciones desde la contratación, la movilidad, el salario, las prestaciones y el logro jerárquico, la protección jurídico-laboral, entre otros, es completamente distinto y distante a partir que en el público hay estabilidad y base, en el privado puede ser momentáneo y tajante, ya que no existe sindicato ni institución que las proteja y defienda. .

REFERENCIAS

- . Acuña, E. (2005). *Trayectorias laborales: El tránsito entre el trabajo asalariado y el empleo independiente*. Santiago de Chile: Facultad de Ciencias Económicas y administrativas de la Universidad de Chile.
- . Aguilar, Y. (2017). *La identidad de ser educadora de éxito*. Tesis de Maestría en Innovación Educativa: Universidad de los Ángeles: Puebla.
- . ANUIES (1998). *Esquema básico para estudio de egresados de educación superior*. México: ANUIES.
- . Arnaut, A. (1998). *Historia de una profesión. Los maestros de educación primaria en México, 1987-1994*. México: CIDE.
- . Arnaut, A. (2004). *El sistema de formación de maestros en México*. México: Secretaría de Educación pública. Serie Debates Educativos.
- . Arteaga, B. y Camargo, A. (2015). *La formación de docentes en México como profesión de estado*. Cuadernos del DIE: CINVESTAV-IPN: México.
- . Baraibar, A. (2013). *Trayectorias académicas en formación docente: cambios y perspectivas de formación*. Tesis inédita de Maestría en Sociología. Universidad de la República de Uruguay: Montevideo.
- . Becker, G. (1983). *EL capital humano*. Madrid: Alianza Editorial.
- . Benítez, G. (2000). *¿Cómo tener ingresos económicos? Entre la economía familiar y la economía social*. Apuntes para el estudio laboral del Tecnológico de Monterrey: Monterrey.
- . Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativos y cualitativos en la investigación social*. Editorial Ariel: Barcelona.

- . **Boado, M.** (2001). *Movilidad ocupacional y mercado de trabajo para egresados universitarios*. Montevideo: Ministerio del Trabajo del Gobierno de la República Oriental del Uruguay.

- . **Borrero, A.** (1981) .*La identidad de las profesiones modernas en la universidad, el oficio y el trabajo*. Revista Mundo Universitario No16: Bogotá.

- . **Bourdieu, P.** (1975). *El oficio de sociólogo*. Editorial Siglo XXI: México.

- . **Bourdieu, P.** (2000). *Capital cultural, escuela y espacio social*. Editorial Siglo XXI: México.

- . **Bridges, W** (1989). *El desarrollo laboral de los Estados Unidos de América*. Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Buenos Aires.

- . **Buontempo, M. P.** (2000). *Inserción laboral de los graduados universitarios: un estudio desde las trayectorias laborales*. Buenos Aires: UNNE.

- . **Chei, I.** (1976). *El cuestionario, aplicación y valoración*. Madrid. Rialp Ediciones

- . **Cabezas, G., et al.** (2010). *Factores correlacionales con las Trayectorias Laborales de Docentes en Chile, con especial énfasis en sus atributos académicos*. Fondo de Investigación y Desarrollo en Educación. Ministerio de Educación del Gobierno de Chile: Santiago.

- . **Castrejón Diez, J.** (1990). *Las profesiones en México*. Cuadernos de Análisis de la Universidad Autónoma de Guerrero: Chilpancingo.

- . **CEPAL** (2005). *Informe sobre el Estudio de trayectorias laborales. Santiago de Chile. Informe sobre las políticas generales*. Artículo de Internet. Página: <http://www.eclac.org/de/noticias/paginas/2/14692/KALEIDO.pdf>.

- . **CINTERFOR/OIT** (2001). *Formación continua y trayectorias laborales*. Artículo de Internet. Página: webmaster@cinterfor.org.uy.

- . Cruz, et al. (2006). *Las trayectorias profesionales y académicas de los profesores de universidad y los investigadores del CSIC*. Artículo de Internet. Página: <http://digital.csic.es/bitstream/10261/1667/1/dt-0608.pdf>.
- . Cruz-Castro, J. (2006). *Las trayectorias profesionales y académicas de los profesionales de universidad y los investigadores*. Consultado el 10 de junio de 2015, en: <http://www.eclac.org/noticias/paginas/2/14692/KALEIDO.pdf>
- . De la Garza, E. (2009). *Modelos de producción y mercado de trabajo de profesionistas en México*. Artículo de Internet. Consultado 18 de octubre 2016 en [http:// docencia.itz.uam.mx/egt/.../reestructuracionproductiva2009.pdf](http://docencia.itz.uam.mx/egt/.../reestructuracionproductiva2009.pdf)
- . DGESEPE (2012). *Datos generales de la educación normal en México*. México: Documento de la Secretaría de Educación Pública.
- . DGESEPE (2015). *La formación de licenciados en educación por parte de las Escuelas Normales en México*. México: Secretaría de Educación Pública.
- . DGESEPE (2017). *Estadística sobre las instituciones formadoras de docentes*. México: Documento de la Secretaría de Educación Pública.
- . Díaz Barriga, A. (2000). *Empleadores universitarios: un estudio de sus opiniones*. México: Porrúa.
- . Elliot, Philip (1982). *Sociología de las profesiones*. Editoriales Tecnos: Madrid.
- . García, A. (2012) *Trabajar o estudiar. Los dilemas de los estudiantes*. UNAM: México.
- . Gavira, L. (1994). *Segmentación del mercado de trabajo*. Serie Estudios del Ministerio de Agricultura, pesca y Alimentación: Madrid.
- . Gavira, L. (2010). *El nuevo mercado de trabajo*. Cuadernos de estudio de la Universidad de Sevilla: Sevilla.
- . Giddens, A. (1991). *Sociología de las profesiones*. Madrid: Ediciones Saturno.

- . **Goldthorpe, J.** (2007). *Las estructuras sociales modernas y su movilidad en el trabajo*. Madrid: Libros sobre el Trabajo y el Derecho.
- . **González, G.** (2011). *El desarrollo social y educativo*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey: Monterrey.
- . **González, G.** (2013). *Campo laboral, desarrollo, barreras y pobreza*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey: Monterrey.
- . **Hernández, E.** (2004). *Panorama del mercado laboral de profesionistas en México*. Consultado el 10 de febrero de 2015, en <http://www.ejournal.unam.mx/ecu/ecunam2/ecunam0208.pdf>
- . **Hernández, R. et al.** (2003). *La metodología de la investigación*. McGraw Hill: México.
- . **Herranz, R.** (1990). *La inserción laboral de los técnicos especialistas de FP2: Un análisis comparado*. México: Estudios laborales de la STPS.
- . **Herranz, R.** (2000). *La inserción y el trabajo al egresar de la Universidad*. Notas para la Universidad Autónoma de Coahuila: Saltillo.
- . **INEE** (2015). *Panorama Educativo de México. Indicadores del Sistema Educativo Nacional 2014-2015*. Instituto Nacional para la Evaluación Educativa: México.
- . **Iñiguez, L.** (2004). *Metodología cualitativa vs cuantitativa*. Memorias de investigación para las Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Barcelona: Barcelona.
- . **Eroski, C.** (2010). *Las etapas de la vida y la productividad*. Manual para el Desarrollo Humano: Madrid.
- . **Feliz, R.** (2014). *La economía, el trabajo y los salarios: Un México de constaste*. México: Cuadernos de Análisis del Centro de investigación y Docencia Económica, CIDE.

- . Jiménez, M. (2009). *Trayectorias laborales y movilidad ocupacional. Un estudio de biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala*. Bonilla Artigas Editores: México.
- . Kolher, H. D. (2007). *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta Publicaciones: Madrid.
- . LGE (2014). *Ley General de Educación*. Talleres Gráficos de la Nación: México.
- . Loredo, J. (2007). *El proyecto de investigación, la investigación y su redacción. Orientaciones generales para su elaboración*. México: UPN.
- . Machado, T. (1991). *Entre el trabajo y la trayectoria*. Madrid: Libros de Derecho Laboral.
- . Ministerio del Trabajo del Gobierno de la República Argentina (2005), *La formación profesional y las trayectorias profesionales en la República Argentina*. Gobierno Argentino: Buenos Aires.
- . Minor, J. M. (1998). *El liderazgo en docentes de la Escuela Normal Preescolar de Panotla, Tlaxcala*. Tesis de Maestría en Educación Superior. Universidad Autónoma de Tlaxcala: Tlaxcala.
- . Muñoz Izquierdo, C. (1996). *Formación profesional y ejercicio profesional y compromiso social. Resultado del seguimiento de egresados de la Universidad Iberoamericana*. Cuadernos Universitarios de La Ibero-México: México.
- . Navarro, L, M. A. (1998). *Educación Superior y trabajo en Tamaulipas*. Tesis de Doctorado por la UNAM: México.
- . Ontiveros, M. (2001). *Salarios profesionales, una guía para la elección de carrera*. México: Tanvir Ediciones.
- . Ruiz, L. (2000). *Formación, profesión y actividad laboral de los ingenieros de la industria manufacturera. El caso del área metropolitana de la ciudad de México*. Tesis de Doctorado. México: Impreso.
- . Sánchez, C. (2011). *Trayectorias profesionales de los egresados de ciencias de la comunicación de la Universidad del Altiplano*. Tesis de doctorado. Tlaxcala: Impreso.

- . Sarduy, Y. (2004). *El análisis de la información y las investigaciones cuantitativas y cualitativas*. Consultado el 20 de diciembre de 2015, en: <http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sciarttex&pid=SO864-3466200700000020>

- . Señorino, O, A. (2005). *Las trayectorias laborales en Argentina*. Un Estudio Universitario. Universidad de Buenos Aires: Buenos Aires.

- . SEP (1973). *Ley Federal de Educación*. Talleres Gráficos de la Nación: México.

- . SICAR. (2006). *Estudio de seguimiento de egresados de programas de posgrados regionales centroamericanos*. Consultado el 20 de diciembre de 2015, en: <http://daad.csuca.org/attachments/121MEMORIA%20ESTUDIO%20SEGUIMIENTO%20DE%20EGRESADOS.pdf>

- . Valenti, G., et al. (1995). *Empleo y desempeño profesional de los egresados de la UAM*. En informe de la Escuela de Enfermería de la UAM-I: México.

- . Valle, F. (2001). *Los egresados de la UAM en el mercado de trabajo. Investigación sobre calidad de la oferta de los servicios educativos*. México: UAM.

- . Vargas, R. (2000). *Trayectoria laboral de los ingenieros en la industria maquiladora electrónica*. Consultado 10 de enero de 2016: <http://redie.ens.uabc.mx/vol2no2/contenido-vargas-html>

- . Ventura, J. y Martínez, F. (2005). *Estudio sobre la inserción laboral de los graduados en pedagogía de la Universidad de Barcelona*. Consultado el 20 de diciembre de 2016, en: <http://www.pagina-aede.org/Oviedo/MT12.pdf>

ANEXO I



ESTUDIO DE TRAYECTORIAS LABORALES DE EGRESADAS DE LA LICENCIATURA EN EDUCACIÓN PREESCOLAR

Fecha de Aplicación: _____ Folio: _____

PRESENTACIÓN

Estimada educadora, el presente instrumento busca conocer lo que ha sido su **Trayectoria laboral y movilidad profesional**, después de egresar de la Escuela Normal Preescolar “Profra. Francisca Madera Martínez” de la Población de Panotla, Tlaxcala. Se indaga la situación entre su egreso como profesional de la educación preescolar y el lugar o lugares en donde ha laborado durante estos años. Por lo tanto, su participación es de suma importancia para UNA INVESTIGACIÓN A NIVEL DOCTORAL.

Instrucciones: Marque con una x la respuesta que considere correcta:

1.- Género o sexo:

a).- Hombre: _____ b).- Mujer: _____

2.- Edad en años cumplidos:

a).- _____

3.- Durante sus estudios de licenciatura en qué lugar trabajó:

a).- No trabajó, pase a la pregunta 5 _____

b).- Sí, al interior de la Escuela Normal _____

c).- Sí, otro lugar _____

4.- ¿Cuál fue la principal razón por la que trabajó durante sus estudios?

a).- Apoyo familiar _____

b).- Necesidad personal _____

c).- Adquirir experiencia _____

d).- Otro _____

5.- ¿Después del egreso, en qué actividad trabajó?

a).- Como Educadora en un Jardín de Niños _____

b).- Como docente de educación primaria _____

c).- Otro _____

6.- ¿A partir de su egreso en qué tiempo consiguió su primer empleo como egresada (o) de la licenciatura en educación preescolar?

a).- Meses _____

b).- Años _____

7.- ¿Cuál fue la dificultad que tuvo para encontrar el primer empleo como educadora?

- a).- Falta de experiencia _____
- b).- Falta de apoyo o recomendación _____
- c).- Mercado de trabajo saturado _____
- d).- Otra (explique) _____

8.- ¿Cuántos empleos ha tenido en total en su vida laboral después de egresar de la Escuela Normal?

- a).- Uno _____
- b).- Dos _____
- c).- Tres _____
- d).- Cuatro _____
- e).- Cinco _____
- f).- Otros _____

9.- Actualmente, ¿qué actividad laboral realiza?

- a).- Trabajo en una actividad relacionada con la que estudié _____
- b).- Trabajo en una actividad distinta con lo que estudié _____

10.- ¿Tiene algún otro medio para complementar sus ingresos?

- a).- Sí, de qué tipo _____
- b).- No _____

11.- ¿En qué sector se ubican los distintos empleos que ha tenido como egresada (o) de la licenciatura en educación preescolar?

- a).- Público _____
- b).- Privado _____
- c).- Ambos _____

12.- Marque **con una "X"** ¿Cuáles han sido los lugares donde se ha desempeñado profesionalmente en caso de tener dos o más empleos?

Ámbitos	Número de Empleos									
	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	9°	10°	
Lugares del desempeño laboral										
A) Gobierno Federal										
B) Gobierno del Estado										
C) Particular o privado										

13.- Si realizó o está realizando otros estudios, indique el nombre de los estudios, la institución y marque con una "X" el estado en que se encuentran:

Tipo de estudio	Nombre de los estudios	Institución	En Proceso	Terminado	Titulado
Diplomado					
Especialidad					
Maestría					
Doctorado					

14.- Si ha realizado estudios después de la licenciatura en educación preescolar ¿Cuáles son las principales razones, por las que siguió estudiando?

- a).- Superación Personal _____
- b).- Búsqueda de ascenso _____
- c).- Disponibilidad de tiempo _____
- d).- Acumulación de Diplomas _____
- e).- Exigencias del empleo _____
- f).- Tener más ingresos _____
- g).- Otro _____

15.- ¿Tiene negocio propio?

- a).- Sí _____
- b).- No _____, pase a la pregunta 18.

16.- ¿El giro del negocio se relaciona con la carrera de preescolar que estudió?

- a).- Sí _____
- b).- No _____

17.- ¿Cuál es la principal actividad que realiza con su negocio?

- a).- Escuela Privada de preescolar _____
- b).- Asesoría pedagógica _____
- c).- Ventas de artículos del hogar _____
- d).- Venta de artículos personales _____
- e).- Negocio Comercial _____
- f).- Otro _____

18.- En el sector educativo marque **con una "X"** ¿Qué tipo de contratación tuvo en sus empleos como egresada de la licenciatura en educación preescolar?

Contratación	1°	2°	3°	4°	5°	6°
A) De base						
B) De confianza						
C) Por obra determinada						

D) Interinato ilimitado							
E) interinato limitado							
F) Sin contrato sólo a la palabra							

19.- Indique **con una "X"** ¿Cuál es el número de horas a la semana que ha dedicado a su jornada laboral a cada uno de los empleos?

Horas a la semana de Contratación	Número de empleos						
	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°
A) Menos de 20							
B) De 20 a 30							
C) De 31 a 40							
D) Más de 40							

20.- ¿Cuál ha sido la forma de pago en sus empleos como educadora?

Tipo de pago por los servicios Profesionales prestados	Número de empleos						
	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°
A) Por honorarios con pago bancario							
B) Sueldo fijo con pago bancario							
C) En efectivo							
D) Otro tipo de pago							

21.- ¿Cuáles ha sido la causa o las causas por las que ha aceptado sus empleos?

- a).- Sueldo _____
- b).- Prestaciones _____
- c).- Desarrollo profesional _____
- d).- Ascensos _____
- e).- Estabilidad Laboral _____

22.- Si ha **cambiado de empleo**, ¿Cuáles han sido las causas principales por las que ha aceptado sus empleos como educadora?

- a).- Por el sueldo _____
- b).- Cambio de domicilio _____
- c).- Mejor empleo _____

- d).- Enfermedad _____
- e).- Razones familiares _____
- f).- Otro _____

23.- Señale **con una "X"** ¿Cuáles han sido los requisitos más importantes para conseguir cada uno de sus empleos como profesional de la educación preescolar?

Requisitos formales de ingreso	Número de empleos						
	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°
A) Aprobar examen de selección							
B) Presentar título de licenciatura							
C) Haber cursado un posgrado							
D) Experiencia laboral							
E) Dominio del inglés							
F) Manejo de paquetes informáticos							
G) Otros _____							

24.- ¿Cuáles son los factores que han determinado el desarrollo de su carrera profesional?

- a).- Capacidad personal _____
- b).- Relaciones Sociales _____
- c).- Preparación profesional _____
- d).- Necesidades _____
- e).- Deseos _____
- f).- Otros _____

25.- ¿Qué requiere para mejorar su situación laboral?

- a).- Explique _____

¡MUCHAS GRACIAS POR SU APOYO!

ANEXO II

Testimonios visuales de las maestras a las que se les aplicó el cuestionario sobre las trayectorias laborales de licenciadas en educación preescolar



Fuente: Fotografías propia.





Fuente: Fotografías propias.





Fuente: Fotografías propias.

