

SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 092, CDMX. AJUSCO

ÁREA ACADÉMICA 1. POLÍTICA EDUCATIVA,
PROCESOS INSTITUCIONALES Y DE GESTIÓN.

TÍTULO
LA CAPACITACIÓN COMO MEDIO DE TRANSICIÓN LABORAL PARA
EGRESADOS EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

OPCION DE TITULACIÓN
TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADAS EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

P R E S E N T A N:

JATZIRI NOEMI MORALES RUIZ
ABIGAIL RAMOS HURTADO

ASESOR DE TESIS:

DR. TOMÁS ROMÁN BRITO

CIUDAD DE MÉXICO, MAYO 2024.



EDUCACIÓN



Área Académica 1
Política Educativa, Procesos
Institucionales y Gestión
Licenciatura en Administración Educativa
Comisión de Titulación

Registro CT-LAE-CT ST 20240807.2

DESIGNACIÓN DE JURADO

Ciudad de México, 26 de agosto de 2024.

Lic. Roberto Carlos Martínez Medina
Encargado de la Subdirección de Servicios Escolares
Presente

El Área Académica Política Educativa, Procesos Institucionales y Gestión, a propuesta de la Comisión de Titulación, ha designado a los siguientes profesores como Jurado del Examen Profesional del (la) (los) alumno (a) (s) **Morales Ruiz Jatziri Noemi y Ramos Hurtado Abigail** de esta licenciatura, quién(es) presenta(n) el trabajo recepcional titulado, **La capacitación como medio de transición laboral para egresados en Administración Educativa**, bajo la modalidad **Tesis** para optar por el título de **Licenciado (a) en Administración Educativa**. A la vez que se hace constar que cuenta con los votos aprobatorios correspondientes.

J U R A D O

Cargo	Profesor (a)
Presidente	Pérez López Juan Carlos
Secretario	Román Brito Tomás
Vocal	Xelhuantzi López María Yolanda
Suplente	Reyes Lara Héctor

ATENTAMENTE
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"
Vo. Bo.


Prof. Juan Carlos Pérez López
Presidente de la Comisión de
Titulación


Dr. Tomás Román Brito
Coordinador del Área Académica 1

C.c.p. El (la) alumno(a)

ÍNDICE

Agradecimientos y dedicatorias.

Introducción.....	9
-------------------	---

Capítulo I. Protocolo de investigación.....	12
---	----

1.1 Planteamiento del problema.....	12
1.2 Justificación de la investigación.....	12
1.3 Objetivos de la investigación.....	13
1.3.1 Objetivo general.....	13
1.3.2 Objetivos específicos.....	13
1.4 Metodología de la investigación.....	14
1.4.1 Diseño de la investigación.....	14
1.4.2 Instrumentos de Recolección de Datos.....	15
1.4.3 Análisis de Datos.....	15
1.4.4 Consideraciones Éticas.....	15
1.5 Contexto.....	16
1.5.1 Contexto geográfico.....	16
1.5.2 Contexto institucional.....	16
1.5.3 Contexto del grupo para la encuesta modalidad en línea digital....	17
1.5.4 Contexto del grupo para la entrevista.....	17

Capítulo II. Marco teórico.....	19
---------------------------------	----

2.1 Transición Laboral.....	20
2.1.1 Modelo de Capital Humano.....	20
2.1.2 Teoría clásica de la administración.....	20
2.1.3 Teoría de la movilidad laboral.....	21
2.1.4 Teoría del ciclo de transición.....	22
2.1.5 Teoría del Cambio.....	23
2.1.6 Teoría de la Toma de Decisiones	23
2.2 Fundamentos de la Administración Educativa.....	24
2.2.1 Concepto y evolución histórica de la administración educativa.....	24
2.2.2 Principales teorías y enfoques en administración educativa.....	26
2.2.3 Funciones y roles del administrador educativo.....	28
2.2.4 Marco Legal y Normativo en Administración Educativa.....	30
2.3 Competencias Laborales en Administración Educativa.....	38
2.3.1 Definición de competencias laborales.....	38
2.3.2 Importancia de las competencias laborales en el ámbito educativo.....	41

2.4 Fundamentos de la Capacitación.....	42
2.4.1 Concepto de Capacitación.....	42
2.4.2 Importancia de la Capacitación.....	43
2.4.3 La capacitación en México.....	44
2.5 De la Transición Laboral.....	46
2.5.1 Definición de transición laboral.....	46
2.5.2 Modalidades de transición.....	47
2.5.3 La inserción del egresado al mercado laboral.....	48
Capítulo III. Análisis de las necesidades de egresados en administración educativa: resultados y discusión.....	50
3.1 Análisis de entrevistas de egresados de la licenciatura en administración educativa.....	50
3.1.1 Entrevista I: Versatilidad y astucia laboral.....	52
3.1.2 Entrevista II: Explorando el fenómeno del Nepotismo en el mercado laboral.....	53
3.1.3 Entrevista III: Prácticas profesionales como vía de acceso laboral.....	54
3.1.4 Entrevista IV: Experiencia en desconocimiento de la licenciatura.....	54
3.2 Análisis de cuestionario a grupo focal de egresados.....	56
3.2.1 Indicadores de su origen y situación actual.....	59
3.2.2 titulación y bilingüismo.....	61
3.2.3 Actualización del programa y prácticas profesionales.....	66
3.2.4 Del ámbito educativo al profesional.....	71
3.3 Desafíos en la inserción laboral de los egresados de la L.A.E.....	79
Capítulo IV. La capacitación como medio de transición laboral.....	82
4.1 La evolución del mercado laboral y la competitividad.....	84
4.2 Herramientas y estrategias de capacitación.....	84
4.2.1 Capacitación en tecnologías emergentes.....	84
4.2.2 Desarrollo de habilidades blandas.....	85
4.3 Diseño de un programa de capacitación eficaz para la transición laboral de egresados de la Licenciatura en Administración Educativa.....	85
4.3.1 Capacitación integral para administradores educativos: buscando una transición laboral exitosa.....	87
Reflexiones finales.....	90
Referencias bibliográficas.....	92
Anexos.....	97

Anexo A..... 98
Anexo B.....103
Anexo C..... 108
Anexo D. 110
Anexo E..... 112

Dedicatorias y Agradecimientos

Dedicatoria de Abigail:

Con todo mi ser y mi corazón, dedico esta tesis a mi querida tía Eva Julieta. Sin tu apoyo incondicional y tu amor inagotable, no habría sido posible llegar hasta aquí. A lo largo de los años, has sido una fuente constante de fortaleza, paciencia y cariño. Este trabajo es un humilde homenaje a tu dedicación y al profundo amor que siempre me has brindado. Eres una mujer excepcional, a quien admiro profundamente, y me honra poder compartir este logro contigo. Sin ti, nada de esto hubiera sido posible.

A mi madre y a mi abuela paterna, quienes, aunque no están físicamente presentes en esta etapa de mi vida, las llevo siempre en mi corazón. Espero con todo mi ser que desde donde estén se sientan orgullosas de mí. Este trabajo también es para ustedes, que siempre me impulsaron a avanzar, me apoyaron incondicionalmente y me amaron sin límites. Desearía que la vida me hubiera permitido tenerlas a mi lado para celebrar este logro juntas, pues yo no sería la mujer que soy sin su ejemplo y amor. Las amo con todo mi corazón y les envío un beso hasta el cielo.

A mi papá, el hombre que más amo en este mundo, quiero agradecerte porque este logro no habría sido posible sin tu amor constante, tu apoyo incondicional y por permitirme ser quien soy. Este éxito es tanto tuyo como mío.

Y no podría olvidar a mi Lola. Aunque para muchos solo es una perrita, para mí es un ser querido que ha estado a mi lado en cada desvelo, en cada momento bueno y malo. Ha llenado mis días de luz desde que llegó a mi vida, y por eso, este logro también es para ella.

Agradecimientos de Abigail:

Al cerrar esta etapa maravillosa de mi vida, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todos aquellos que hicieron posible este sueño. A quienes caminaron a mi lado, siendo siempre mi inspiración, apoyo y fortaleza, les debo más de lo que las palabras pueden expresar. Esta mención es especialmente para mis padres, mi hermano, mi familia y mis amigos, quienes con su presencia constante me enseñaron que "el verdadero amor es el deseo inevitable de ayudar al otro a superarse".

También quiero agradecer profundamente a mi tía Beatriz Ordaz, por su apoyo incondicional y sus valiosos consejos, y por estar siempre a mi lado. A ti, a quien amo con todo mi ser, gracias por ser una guía y un refugio en mi vida.

A la Mtra. Gabriela Bailón, por su paciencia, y guía nos orientó en este proceso tan importante.

A mi compañera de tesis Noemi, que a pesar de los años nos seguimos apoyando, a quien agradezco tener en mi vida y espero seguir teniendo por muchos años más.

Mi gratitud se extiende también a la Universidad Pedagógica Nacional. Agradezco de corazón al Dr. Tomás Brito, mi asesor de tesis, y a cada maestro que, con su dedicación y enseñanzas, han sido la base de mi formación profesional.

Gracias infinitas a todos ustedes.

Dedicatoria de Jatziri:

Dedico esta tesis a la memoria de mi querido abuelo Francisco, cuyo amor incondicional y valiosos recuerdos siguen intactos en mi corazón. Sobre todo, agradezco sus sabios consejos para nunca dejar de prepararme y continuar estudiando para alcanzar mis metas, tanto a corto como a largo plazo. Abuelo Paco, siempre te llevo conmigo. Por ello, deseo con todo mi ser que, desde el lugar en el que estés, te sientas orgulloso de mí. Este logro también te pertenece, no podrías imaginar cuánto hubiese querido que estuvieras presente en este momento tan significativo de mi vida.

A Mireya, mi madre, una mujer bella y de inmensa fuerza y fortaleza. Sin tus exigencias, desafíos y firmeza, no habría descubierto hasta dónde puedo llegar y cuánto más puedo alcanzar. Gracias por enseñarme a fijar metas, a ser ambiciosa para crecer, a nunca conformarme y por demostrarme a través de tu ejemplo, el valor del trabajo: por qué se trabaja y para quién se trabaja. Gracias por alentarme y por creer siempre en mí.

A Miguel, mi padre, por la paciencia y sencillez que siempre te han definido. Gracias por darle significado a las pequeñas rutinas de la vida y por mostrarme que de ellas se aprende algo nuevo cada día. Aprecio profundamente tu intelecto, que he aprovechado y seguiré aprovechando cada vez que tenga un nuevo cuestionamiento, sin duda alguna, eres tú quien siempre has sido capaz de disipar cualquier incertidumbre.

A Lorena, mi hermana, por ser incondicional en cada paso de esta etapa tan importante de mi vida. Gracias por tu amor constante y por estar a mi lado, tanto en las risas interminables como en los momentos de lágrimas y desafíos. Aunque a veces discutamos, juntas podemos superar cualquier cosa y sé que contigo, siempre encontraré el camino de vuelta a nuestras risas compartidas.

A la memoria de mi querida gata Violeta, por su hermosa e incondicional compañía durante 16 años de mi vida.

A mi gata Baguira, quien me acompañó en cada desvelo, clase y tarea a lo largo de mi trayecto universitario. Porque nunca se apartó de mí cuando enfermé de COVID y siempre estuvo presente con sus dulces ronroneos en cada clase, cada madrugada, cada pendiente. Y porque, incluso ahora, cuando me siento triste, cuento con su contención emocional.

A Sarabi, por añadir alegría y diversión a mi vida.

Agradecimientos de Jatziri:

Al cerrar esta etapa de mi vida, expreso mi más profundo y sincero agradecimiento a todos aquellos que me acompañaron y apoyaron en este hermoso camino y en esta etapa tan significativa.

Agradezco de manera especial e infinita a mis padres, hermana, sobrinos, a mis tíos Miguel y Rosalba y demás familia cercana.

A mis amigos, quienes siempre construyen y fortalecen, sin dejar de ofrecer una mención especial para Abigail, por este arduo camino recorrido, llamado, tesis.

A la Mtra. Gabriela Bailón, por su paciencia, sabiduría y guía constante.

Sin más, extendiendo mi gratitud a mi querida Universidad Pedagógica Nacional. Agradezco al Dr. Tomás Román Brito, mi asesor de tesis, y a cada profesor(a) que, con su dedicación, enseñanzas y carácter, han sido la base de mi formación profesional.

¡Con gratitud eterna, Jatziri!

INTRODUCCIÓN

El éxito en la administración requiere aprender tan rápido,
como el mundo está cambiando. - Warren Bennis.

En el panorama actual de la educación, la formación académica se fusiona con la demanda creciente del mercado laboral, especialmente en áreas administrativas. Cabe mencionar que la Licenciatura en Educación Administrativa de la Universidad Pedagógica Nacional, emerge como un puente crucial entre la teoría educativa y las prácticas administrativas. Sin embargo, la transición de la academia al mundo laboral puede ser un desafío para los egresados de esta disciplina, quienes se encuentran ante la necesidad de adaptarse a un entorno laboral dinámico y en constante cambio.

Considerando el objetivo profesional y el perfil de egreso de la Licenciatura en Administración Educativa, así como el amplio campo laboral que ofrece, se evidencia la importancia de preparar a los egresados para enfrentar exitosamente los desafíos y exigencias del mercado laboral en el ámbito educativo y administrativo. Teniendo en cuenta que, la transición hacia la práctica profesional puede resultar un proceso complejo, el cual, requiere no solo de conocimientos teóricos y técnicos, sino también de habilidades prácticas y adaptativas.

En este contexto, la capacitación se revela como un medio esencial para facilitar dicha transición, brindando a los egresados las habilidades y competencias necesarias para sobresalir en el ámbito laboral de la administración educativa.

Por ello, este proyecto de investigación se adentra en el papel crucial de la capacitación como un medio de transición laboral para los egresados en Administración Educativa, explorando sus beneficios, desafíos y su impacto en el desarrollo profesional y personal de los individuos involucrados.

Exploramos el papel crucial que desempeña la capacitación como medio de transición laboral para los egresados en Administración Educativa. Para comprender cómo la capacitación puede potenciar las habilidades y competencias adquiridas durante la formación académica, facilitando así la inserción efectiva en diversos ámbitos laborales dentro del campo educativo y administrativo.

Pretendemos identificar los principales desafíos y oportunidades que enfrentan los egresados al ingresar al mercado laboral, a través de un análisis exhaustivo, así como las estrategias de capacitación más efectivas para abordar estos desafíos y fomentar una transición exitosa.

Consideramos que este estudio no solo contribuirá al conocimiento académico en el área de la Administración Educativa, sino que también proporcionará recomendaciones prácticas para instituciones educativas, organizaciones y entidades gubernamentales, con el fin de mejorar los procesos de inserción laboral y desarrollo profesional de los egresados en este campo.

Esta investigación contempla 4 capítulos divididos de la siguiente manera:

El Capítulo I, "Protocolo de investigación", establece los cimientos metodológicos de la tesis. Inicia con la exposición del problema a investigar, seguido por la justificación de la relevancia de la investigación y la definición de objetivos generales y específicos. Luego, describe en detalle la metodología a emplear, incluyendo el diseño de investigación, los instrumentos de recolección de datos, el análisis de datos y consideraciones éticas.

Además, proporciona el contexto del estudio, abarcando aspectos geográficos, institucionales y demográficos pertinentes. Se destaca la importancia del entorno donde se desarrollará la investigación, así como las características del grupo de participantes seleccionados para la encuesta en línea y las entrevistas. Este marco contextual es esencial para comprender el alcance y la relevancia del estudio en su contexto.

El capítulo II, denominado: "Marco Teórico", establece las bases conceptuales necesarias para comprender el papel fundamental de la capacitación en la transición laboral de los egresados en Administración Educativa. Su objetivo es presentar un marco teórico sólido que oriente el desarrollo de estrategias efectivas de capacitación en este campo de estudio.

Este marco teórico se fundamenta en las contribuciones de diversos autores, entre los cuales se destacan Theodore W. Schultz, reconocido por su influencia en el desarrollo del modelo del capital humano, seguido por las aportaciones pioneras de Gary Becker a este modelo. Asimismo, se consideran los trabajos de Sicherman y Galor sobre movilidad laboral, John L. Holland y su teoría de ambientes laborales, la Teoría del Ciclo de Transición de Nigel Nicholson, Kurt Lewin y su Teoría del Cambio, así como la Teoría de la Toma de Decisiones por Herbert Simon, entre otras más.

El capítulo III, titulado "Identificación y atención de las necesidades de egresados en Administración Educativa: resultados y discusión", se centra en el análisis exhaustivo de las necesidades y desafíos enfrentados por los egresados de esta licenciatura. A través de una revisión detallada de la literatura y la aplicación de metodologías pertinentes, se busca identificar las demandas específicas del mercado laboral y las competencias requeridas para la inserción exitosa de estos profesionales en el ámbito educativo.

Este capítulo constituye un elemento crucial en la investigación, ya que proporciona una comprensión profunda de los desafíos y oportunidades que enfrentan los egresados en Administración Educativa en su transición al mundo laboral. Se enfoca en presentar y analizar los resultados obtenidos durante el estudio sobre la transición laboral de los egresados en Administración Educativa. Se examinan los factores que contribuyen a una transición laboral exitosa, así como las dificultades y desafíos que enfrentan los profesionales en este proceso. A través de un análisis detallado de los datos recopilados por medio de las encuestas y entrevistas.

El Capítulo IV, "La capacitación como medio de transición laboral: conclusión", cierra el estudio ofreciendo conclusiones y recomendaciones basadas en los hallazgos del trabajo de investigación. Se examina el papel crucial de la capacitación en la facilitación de una transición laboral exitosa, destacando la importancia de incluir las tecnologías emergentes y el desarrollo de habilidades blandas, en la creación de programas de formación continua y desarrollo profesional para mejorar las oportunidades laborales de los egresados en Administración Educativa. Además, incluye el diseño de un programa

titulado “Capacitación integral para administradores educativos: buscando una transición laboral exitosa”.

Finalmente, se incorporan 3 secciones más con las que se concluye dicho trabajo de investigación:

Reflexiones finales: el cual consideramos como un espacio necesario para recapitular los hallazgos más significativos de la investigación y reflexionar sobre cuál es su relevancia y las posibles implicaciones que se deriven del trabajo en curso.

Anexos: son los documentos complementarios que contienen información adicional relevante para el estudio, mismos que proporcionan un respaldo sólido para los argumentos presentados en el trabajo y permiten a los lectores explorar a detalle aspectos específicos de la investigación.

Referencias bibliográficas: proporciona una lista completa de todas las fuentes utilizadas para tener contexto, dar sustento teórico y referenciar las citas que han sido utilizadas a lo largo del texto.

CAPÍTULO I. PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN.

1.1 Planteamiento del problema.

La transición de la formación académica al ejercicio profesional representa un desafío significativo para los egresados. A pesar de contar con una sólida base teórica y técnica proporcionada por programas de licenciatura en Administración Educativa, muchos enfrentan dificultades al integrarse al mercado laboral debido a la falta de experiencia práctica y habilidades específicas requeridas por las instituciones educativas y organizaciones relacionadas.

Esta problemática se intensifica por la naturaleza cambiante y dinámica del entorno educativo, donde las demandas y expectativas de los empleadores están en constante evolución. Los egresados se encuentran ante la necesidad de adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías, metodologías educativas, regulaciones gubernamentales y demandas de la comunidad, entre otros factores, para tener éxito en sus roles profesionales.

Ante este contexto, la capacitación emerge como un medio crucial para facilitar la transición laboral de los egresados en Administración Educativa. Sin embargo, persisten interrogantes respecto a la efectividad de los programas de capacitación disponibles, su alineación con las necesidades reales del mercado laboral, y su capacidad para abordar las brechas de habilidades y competencias identificadas en los egresados.

En este sentido, es necesario abordar el siguiente planteamiento del problema: ¿Cómo puede la capacitación ser optimizada como un medio efectivo de transición laboral para los egresados en Administración Educativa, asegurando su adecuación a las demandas cambiantes del mercado laboral y maximizando su impacto en el desarrollo profesional de los individuos involucrados?

Responder a esta pregunta no solo permitirá comprender mejor los desafíos y oportunidades que enfrentan los egresados en su inserción laboral, sino también identificar estrategias y prácticas óptimas para mejorar los programas de capacitación en Administración Educativa y promover una transición exitosa hacia la práctica profesional en este campo.

1.2 Justificación de la investigación.

La presente investigación se justifica en virtud de la necesidad imperante de mejorar las condiciones de inserción laboral para los egresados de la Licenciatura en Administración Educativa. En un entorno laboral cada vez más competitivo y en constante evolución tecnológica y educativa, es fundamental equipar a los futuros profesionales con las herramientas, habilidades y aptitudes necesarias para enfrentar los desafíos del mercado laboral.

La Licenciatura en Administración Educativa, al ser una disciplina multidisciplinaria que fusiona conocimientos teóricos y prácticos en áreas de gestión, pedagogía y administración, requiere de una capacitación complementaria que permita a los egresados destacarse y adaptarse eficazmente a las demandas cambiantes de las instituciones educativas y organizaciones relacionadas.

Asimismo, es esencial comprender a fondo el contexto de la Administración Educativa, su historia, beneficios para la sociedad, perfil de ingreso y egreso de la licenciatura de la Universidad Pedagógica Nacional, así como su campo laboral, con el fin de proporcionar un marco de referencia completo para el análisis de las necesidades y desafíos que enfrentan los egresados. Por ello, indagaremos cómo la licenciatura en Administración Educativa con el plan de estudios ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA 2009, mismo que fue aprobado por el Consejo Académico en la sesión del 31 de julio de 2009 del Área Académica 1: Política Educativa, Procesos Institucionales y Gestión; contribuye en la transición laboral que buscan sus egresados.

Se pretende identificar las fortalezas y debilidades de los egresados, así como los factores que influyen en su inserción laboral, tanto antes como después de obtener su título, a través de un estudio de caso detallado. Este análisis permitirá diseñar una capacitación efectiva que complemente los conocimientos adquiridos durante la formación académica y prepare a los egresados para sobresalir en el mercado laboral y real actual.

Finalmente, esta investigación también busca contribuir en mejorar las condiciones de empleabilidad de los egresados en Administración Educativa, reduciendo las desigualdades sociales y económicas y ampliando las oportunidades de crecimiento profesional en un entorno laboral que se encuentra en constante transformación.

1.3 Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivo general.

Obtener un marco general que sirva como guía sobre el funcionamiento de los conocimientos adquiridos y el panorama al que se enfrentan los egresados en Administración Educativa, con el propósito de analizar y sugerir la capacitación como un medio efectivo de transición laboral, proponiendo estrategias que garanticen el éxito en el mercado laboral.

1.3.2 Objetivos específicos.

1. Investigar y analizar el desempeño laboral de los egresados de la licenciatura en Administración Educativa, incluyendo sus actividades profesionales, académicas y de investigación, con el fin de identificar las competencias necesarias para una transición laboral exitosa.
2. Evaluar el perfil de egreso de los alumnos de la Licenciatura en Administración Educativa, con el objetivo de determinar si cuentan con los conocimientos y habilidades que son necesarios para enfrentarse con el mercado laboral actual.
3. Proponer un programa o proyecto de capacitación para los egresados de Administración Educativa, que les permita: tomar decisiones estratégicas para su transición laboral, adaptar sus conocimientos a diferentes áreas laborales y prepararse para una inserción exitosa en el mercado laboral actual.

1.4 Metodología de la investigación.

Para el presente estudio, se emplea una investigación cualitativa con un enfoque multimetódico, que incluirá un acercamiento interpretativo al método. Este enfoque permitirá examinar los fenómenos en su entorno natural y comprenderlos a través de los significados otorgados por las personas involucradas. Dado el carácter interdisciplinario de la investigación, se integrarán elementos de las ciencias sociales y humanidades.

Según Denzin y Lincoln (1994), la investigación cualitativa es un campo de estudio que enlaza disciplinas, campos y problemáticas, con una compleja gama de términos asociados al positivismo, postestructuralismo y múltiples perspectivas.

“La investigación cualitativa es un campo de indagación por derecho propio. Entrecruzan disciplinas, campos y problemáticas. Una compleja familia de términos interrelacionados y presupuestos rodea el término investigación cualitativa. Estos incluyen las tradiciones asociadas al positivismo, el postestructuralismo y las múltiples perspectivas...”

La investigación cualitativa, por definición, se centra en la producción de datos descriptivos, como el lenguaje verbal y escrito de las personas, así como en la conducta observable (Taylor y Bogdan, 1987).

1.4.1 Diseño de la investigación

Se emplea la Investigación de Acción Participativa (IAP), la cual integra la acción y la investigación de manera simultánea, involucrando a los sujetos sociales como protagonistas del proceso. Esto permite que los participantes pasen de ser objetos de estudio a sujetos activos de investigación.

De acuerdo con datos de la CEPAL (2002):

Ser vinculada desde las Ciencias Sociales - como expresión de la inserción y el “la IAP en América Latina emergió a principios de los años sesenta en el marco de la denominada modernización social y se insertó en el proceso de planificación social y educativa. Hacia fines de la misma década y durante los 70 adquiere fuerza específica al compromiso de los intelectuales- con los movimientos populares y los procesos de transformación política”

El enfoque de Investigación de Acción Participativa (IAP) no sólo permite una comprensión más profunda de los fenómenos estudiados, sino que también promueve la acción colectiva y el empoderamiento de los participantes. Al involucrar a los sujetos sociales como agentes activos de cambio, la IAP se convierte en una herramienta poderosa para abordar los desafíos sociales y promover la justicia y la equidad. La evolución histórica de la IAP en América Latina, según los datos de la CEPAL, destaca su capacidad para adaptarse a los contextos cambiantes y su contribución a los movimientos populares y procesos de transformación política, reafirmando su relevancia en la búsqueda de soluciones participativas y sostenibles a los problemas sociales.

1.4.2 Instrumentos de Recolección de Datos:

- **Revisión de Literatura:** Se realizará una revisión exhaustiva de la literatura relacionada con la transición laboral de los egresados en Administración Educativa, buscando identificar prácticas exitosas en capacitación y desarrollo profesional.
- **Estudio de Casos:** Se seleccionará un grupo específico de egresados de la Licenciatura en Administración Educativa de la Universidad Pedagógica Nacional para realizar un estudio detallado. Se indagarán las necesidades y desafíos que enfrentan en su transición laboral, así como las experiencias obtenidas en prácticas profesionales y servicio social.
- **Entrevistas:** Se llevarán a cabo entrevistas con egresados que ya se encuentren laborando formalmente. Se explorarán aspectos como la relación entre su trabajo y lo aprendido durante la licenciatura, las necesidades de capacitación identificadas y el proceso de transición laboral.

La entrevista en una investigación, según López y Deslauries (2011), “tiene un enorme potencial que permite acceder a una parte vital de las personas a través de la cual descubrimos su cotidianidad y las relaciones sociales que mantienen”.

De igual forma, la entrevista permite que los interesados en investigar puedan profundizar en las experiencias de los individuos de estudio, para que de este modo nos dé una perspectiva más personal y de la cual no puede ser accesible a través de otro método. *La Entrevista Como Poderoso Método de Investigación* (2024).

- **Cuestionario Digital:** Se aplicará un breve cuestionario digital a todos los participantes del estudio. Este cuestionario permitirá recopilar datos de manera rápida y directa a una base de datos, facilitando la generación de gráficas y análisis estadísticos.

1.4.3 Análisis de Datos:

Se realizará un análisis cualitativo de los datos obtenidos mediante la revisión de literatura, estudio de casos, entrevistas y cuestionario digital. Se buscarán patrones, tendencias y relaciones significativas que contribuyan a comprender los desafíos y necesidades de los egresados en su transición laboral, así como a identificar áreas de oportunidad para el diseño de la estrategia de capacitación propuesta.

1.4.4 Consideraciones Éticas:

Se respetarán los principios éticos de confidencialidad, anonimato y consentimiento informado en todas las etapas de la investigación. Se garantizará la privacidad de los participantes y se obtendrá su consentimiento antes de recopilar cualquier dato personal.

1.5 Contexto

1.5.1 Contexto geográfico.

La Universidad Pedagógica Nacional (UPN) es una institución educativa ubicada en la Carretera al Ajusco No. 24 Col. Héroes de Padierna, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14200, en la Ciudad de México. El Ajusco es una zona montañosa que se encuentra al sur de la Ciudad de México, conocida por su belleza natural y por albergar diversas instituciones educativas y recreativas.

La UPN tiene su campus principal en esta área, donde ofrece una variedad de programas académicos en el campo de la educación y la pedagogía. El entorno geográfico del campus del Ajusco proporciona un ambiente tranquilo y propicio para el estudio y la investigación, además de contar con espacios verdes y áreas naturales que promueven el bienestar y la conexión con la naturaleza.

Además de su campus en el Ajusco, la UPN tiene otras sedes en diferentes estados de México, pero su sede principal en el Ajusco, es una parte importante de su identidad y contribuye al prestigio y reconocimiento de la institución, gracias a su fácil acceso y a que cuenta con todos los servicios públicos disponibles de la Ciudad.

1.5.2 Contexto institucional.

La Licenciatura En Administración Educativa, de la Universidad Pedagógica Nacional cuenta con 42 materias en total, mismas que acreditan 344 créditos en total estipulados en su mapa curricular.

El objetivo profesional que persigue, es capacitar profesionales en educación con una visión multidisciplinaria, para que puedan analizar y aplicar diversos enfoques, modelos y teorías en la gestión educativa. Con la intención de permitir a sus egresados: seleccionar, analizar y utilizar principios, métodos y técnicas para intervenir de manera efectiva en instituciones, organizaciones y entidades del Sistema Educativo Nacional (UPN, 2024).

Referente a su perfil de egreso, establece que el egresado de la Licenciatura en Administración y Gestión Educativa de la UPN será competente para:

- ✓ Comprender, analizar e intervenir en instituciones y prácticas educativas.
- ✓ Identificar el contexto y los factores que influyen en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas.
- ✓ Proponer estrategias para mejorar la gestión en el sistema educativo.

Al cursar dicha licenciatura y ser egresado de la licenciatura en administración educativa podrá desempeñarse en:

- ✓ Instituciones educativas de todos los niveles y ámbitos (federal, estatal, municipal).
- ✓ Instituciones de educación especial y centros psicopedagógicos.
- ✓ Instituciones de asistencia social como DIF, SSA, IMSS, ISSSTE, entre otras.
- ✓ Delegaciones del Distrito Federal y programas comunitarios.

- ✓ Organizaciones gubernamentales a nivel federal.
- ✓ Empresas y asociaciones en áreas de servicio y capacitación.
- ✓ Departamentos de asesoría pedagógica.
- ✓ Organizaciones privadas con programas culturales y juveniles.
- ✓ Organizaciones no educativas en áreas de administración y servicios.
- ✓ Centros de elaboración de recursos educativos, como materiales audiovisuales e impresos.

1.5.3 Contexto del grupo para la encuesta modalidad en línea digital.

En la selección de participantes para la encuesta en línea digital, se ha considerado a un grupo de veinte posibles candidatos en total. Todos ellos son egresados de la Licenciatura de Administración Educativa de la Universidad Pedagógica Nacional, correspondientes a las generaciones dos mil veintidós y dos mil veintitrés. Este conjunto se compone de nueve hombres y once mujeres, todos pertenecientes al turno vespertino.

La edad de los prospectos para la encuesta oscila entre los veintitrés y treinta años, y todos ellos residen en el Estado de México y la Ciudad de México. En cuanto al nivel socioeconómico, se caracteriza mayoritariamente como Clase Media, ya que habitan en zonas con infraestructura completa, incluyendo servicios básicos como: drenaje, agua potable, pavimentación en las calles, luz, internet y telefonía, también cuentan con acceso a organismos de salud, educación, transporte público y áreas de entretenimiento.

De los nueve hombres, tres están empleados, mientras que, de las once mujeres, cuatro se encuentran trabajando. La encuesta se realizará sin restricciones de horario desde el 1 de abril hasta el 3 de mayo del año 2024. Para acceder, será necesario utilizar el correo institucional proporcionado por la universidad, y cada participante solo podrá completarla una vez.

1.5.4 Contexto del grupo para la entrevista.

Para la selección de candidatos a entrevistar, se ha contemplado a un grupo de cuatro individuos en total. Todos ellos son egresados de la Licenciatura de Administración Educativa de la Universidad Pedagógica Nacional, pertenecientes a las generaciones dos mil veintidós y dos mil veintitrés, del turno vespertino.

Dos de los entrevistados son hombres con edades de veintisiete y veintiocho años, mientras que las otras dos, son mujeres con edades de veintiséis y veintisiete años. Todos residen en diferentes alcaldías de la Ciudad de México y comparten un nivel socioeconómico de Clase Media, caracterizado por la accesibilidad a servicios básicos y facilidades de transporte y entretenimiento.

Los cuatro entrevistados son trabajadores activos, es decir, se encuentran en servicio al momento de la realización de este proyecto.

Las entrevistas se llevarán a cabo en modalidad presencial y en línea, esto será a convenir entre ambas partes por cuestiones laborales, y se llevará a cabo antes del 3 de mayo de 2024.

Para las entrevistas en plataforma digital, se requerirá que la cámara esté encendida, sin preparativos previos con la finalidad de poder fomentar la espontaneidad en las respuestas.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.

2.1 Transición Laboral

2.1.1 Modelo de Capital Humano

La teoría del Capital Humano tiene sus inicios en la teoría neoclásica convencional del crecimiento, la cual sostenía que el desarrollo económico era el producto de la acumulación de capital físico y de la ampliación de la fuerza de trabajo combinadas con un factor exógeno: el progreso tecnológico, que incrementa la productividad del capital y de la fuerza del trabajo, destacando la importancia de la formación de los recursos humanos.

La idea de esta teoría, se enfoca en los rendimientos sociales y privados que se derivan de la inversión en capital humano. En los individuos, tras la inversión mínima de las satisfacciones principales como salud, vivienda y educación. En pocas palabras, invertir dentro de este contexto, significa aumentar oportunidades e ingresos a futuro de cada individuo.

Uno de los pioneros principales de esta teoría es Theodore W. Schultz, quien resalta la importancia de invertir en la formación de habilidades y conocimiento de las personas para impulsar el desarrollo económico. Sostuvo que las inversiones en educación son cruciales para el crecimiento profesional y productivas para el progreso económico, contribuyendo así al desarrollo.

Dentro de su teoría enfatizó que debemos ver como inversión a la educación, ya que al invertir en educación las personas pueden adquirir habilidades valiosas que nos permitan adaptar a las condiciones económicas cambiantes y contribuir al crecimiento de la productividad.

Gary Becker fue otro pionero en desarrollar el modelo del capital humano. Él relaciona los determinantes de los ingresos y del bienestar económico, a través de la acumulación de conocimientos y habilidades. Pero a su vez, determina que las inversiones en entrenamiento laboral benefician al capital humano.

El modelo de capital humano demuestra la forma en que la educación profesional, hace más accesible el proceso de producción para que con dichas aportaciones se beneficie a la sociedad en general. Una “mano de obra” con mayor capacitación, que mueva el capital humano de forma más eficiente, en automático pasa a ser más productivo.

Es probable también, que se busque la innovación, entonces se introducirán nuevas ideas y mejores formas de producción. Cuando se difunden los beneficios de la “mano de obra” capacitada, se distingue la eficiencia global del trabajo. De esta manera, el alto nivel de educación provoca un aumento de la eficiencia de todos los factores de producción.

La cuestión fundamental es el alcance de lo que la inversión en capital humano podrá contribuir al crecimiento económico. Uno de los resultados más importantes en diferentes trabajos de investigación incluyendo aquellos destacados por Theodore W. Schultz en su trabajo "Inversión en Capital Humano" (1961) y el de Gary Becker en "El Capital Humano" (1975), coinciden en que la formación de capital humano con mejoras en la educación tiende a aumentar los salarios.

Aunque el capital humano no incluye solo la educación, sino también la salud y varios aspectos más como la experiencia laboral y las habilidades sociales, que ya forman parte del capital social. Existe una indiscutible relación entre el capital humano y el crecimiento

económico, con especial énfasis en la contribución que la inversión en educación tiene, como un componente detonante del capital humano.

La inversión que como individuos hacemos en escolaridad y formación (capital humano) nos permitirá acceder a mejores puestos de trabajo, por lo tanto, la educación tiene un valor de mercado determinado por la productividad de cada persona. Obviamente las personas que más invierten en su formación son aquellas que esperan a futuro obtener los mejores puestos de trabajo con retribuciones económicas más altas.

Esto último está confirmado con la realidad de las diferencias que existen entre niveles de formación con diferencias salariales. A este modelo también se le puede encontrar criterios individuales de elección ocupacional considerándolos, así como el principal agente de su proceso para la vida profesional laboral. A aquellas personas que deciden invertir en su educación, hoy esperan ser recompensadas a mediano o largo plazo y recibir mejora económica durante el periodo que pueda durar.

Según el modelo del capital humano, el mercado laboral mejor preparado proporciona personas trabajadoras más calificadas de acuerdo con su formación en que hayan invertido y de los cuales los empleadores se pueden beneficiar hoy.

El desempleo después de egresar de la formación de estudios, se considera como un fenómeno transitorio, porque cuando existe un déficit de mano en el mercado los empleadores recurren a subir los salarios que ofrecían antes a los trabajadores y viceversa.

En la actualidad, es posible que surjan discrepancias con respecto a algunas afirmaciones y términos previamente expuestos. Es evidente que aquellos individuos que optan por invertir en su educación suelen tener un nivel económico más elevado que otros que no pueden acceder a dicha inversión. Entonces, ¿cuál es la razón detrás de esta disparidad?

Podría inferirse que el desempleo no es un fenómeno generalizado, sino que responde a circunstancias individuales, particularmente a la falta de oportunidades de formación y educación. Sin embargo, surge la interrogante sobre por qué existe una tasa notablemente alta de desempleo entre los graduados universitarios en comparación con períodos históricos anteriores. Además, se plantea la cuestión de por qué las empresas enfrentan dificultades para absorber a todos los egresados universitarios que finalizan sus estudios cada año.

2.1.2 Teoría clásica de la administración.

La escuela del proceso administrativo, también conocida como Teoría Clásica surge con Henri Fayol quien es considerado como uno de los fundadores de la administración, este personaje de origen francés y nacido en Constantinopla, obtuvo su título de ingeniero de minas en Francia, y Publicó su Obra Administración industrial y general en 1916, en el identificó las principales actividades y/o áreas funcionales; de acuerdo con su criterio, deberían de existir en cualquier organización: técnicas, comerciales, financieras, seguridad, contabilidad y gerencia.

Gracias a este criterio la teoría clásica surge debido a la necesidad de crear una doctrina científica de la administración con la finalidad de estructurar el conocimiento; el proceso administrativo, es la metodología básica que requiere aplicar enfoques de gestión, las tres principales aportaciones de la Escuela Clásica son: el proceso administrativo, áreas funcionales y los principios de la administración, para este último Fayol (s/f) establece catorce principios de la administración, y estas están aplicadas en la actualidad en el proceso administrativo:

1. División del trabajo: El trabajo será más eficiente con la especialización (capacitación) del personal.
2. Autoridad: Los gerentes deben dar órdenes para lograr objetivos.
3. Disciplina: las personas que pertenecen a la organización deben respetar las reglas.
4. Unidad de mando: Cada empleado debe tener su jefe.
5. Unidad de dirección: Las personas que tienen un mismo objetivo dentro de la organización deben ser dirigidas por un solo jefe.
6. Iniciativa: Es necesario permitir que el personal desarrolle su iniciativa.
7. Subordinación del bien común: Los intereses deben subordinarse a los de la organización.
8. Remuneración: Las soluciones deben ser justas tanto para el empleado como para el empleador.
9. Centralización: Los gerentes deben otorgar autoridad a sus subordinados
10. Cadena de mando: Todos los puestos están relacionados de tal manera que cada persona le reporta a un solo jefe.
11. Orden: Las personas y los recursos deben estar en el lugar justo en el momento en que se necesitan.
12. Equidad: Los gerentes y las empresas deben ser justos.
13. Estabilidad: La organización con alta rotación de personas es menos eficiente, por lo que es necesario promover la estabilidad en la empresa.
14. Espíritu de equipo: Una organización trabaja mejor cuando sus integrantes se identifican con la organización y se sienten orgullosos de esta.

Estos principios, aún relevantes en la actualidad, se aplican en el proceso administrativo de las organizaciones actualmente. Incluyen la división del trabajo para mejorar la eficiencia, la autoridad para lograr objetivos, la disciplina como base del respeto a las reglas, entre otros. Esta estructuración jerárquica y de gestión ha contribuido a delinear la administración moderna, promoviendo la eficiencia y el éxito organizacional mediante la correcta gestión de procesos y recursos.

2.1.3 Teoría de la movilidad laboral

La movilidad laboral se define como el proceso mediante el cual un individuo puede cambiar de puesto de trabajo o de actividad económica en su trayectoria profesional. Este fenómeno implica la capacidad y la disposición de los trabajadores para adaptarse a nuevas oportunidades laborales y entornos laborales, así como la voluntad de las empresas para promover la promoción interna y facilitar la movilidad de su fuerza laboral. Según Sicherman y Galor (1988), la movilidad laboral puede manifestarse tanto en términos de ascensos dentro de una empresa como en la búsqueda de oportunidades laborales fuera de la organización actual.

La movilidad laboral también se vincula con la adquisición de conocimientos y habilidades a lo largo de la carrera profesional de un individuo. Los desajustes educativos entre las habilidades y la formación de un trabajador y las exigencias del puesto de trabajo pueden servir como oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo profesional. Sin embargo, este proceso también puede dar lugar al fenómeno de la sobreeducación, donde los trabajadores ocupan puestos que requieren menos cualificaciones de las que poseen, pero optan por permanecer en ellos en busca de oportunidades de ascenso o de mejora salarial.

En la actualidad, la transferibilidad de conocimientos y habilidades es un aspecto importante en el contexto laboral, ya que permite a los trabajadores adaptarse a nuevas demandas y entornos laborales. La capacidad de aplicar conocimientos y experiencias previas en contextos laborales diferentes puede facilitar la movilidad laboral y mejorar las oportunidades de empleo. Sin embargo, el fenómeno de la sobreeducación también plantea interrogantes sobre la eficacia del sistema educativo en la preparación de los trabajadores para el mercado laboral actual y la necesidad de políticas que fomenten una mejor correspondencia entre la formación y las habilidades requeridas por los empleadores.

2.1.4 Teoría del ciclo de transición

Según Nigel Nicholson (1984), la transición laboral se define como “cualquier cambio importante en los requisitos de trabajo o el contexto del trabajo”.

Este proceso se divide en cuatro etapas distintas: preparación, encuentro, ajuste y estabilización. En la primera etapa, los egresados se enfrentan a sus experiencias previas y se preparan para iniciar sus estudios superiores. La segunda etapa se centra en las experiencias vividas durante la educación superior. La tercera etapa implica la vinculación a los cambios y los ajustes necesarios en los ámbitos social, académico e institucional. Por último, la cuarta etapa marca el final de la transición, cuando se logra la estabilización total y la adaptación a la nueva etapa.

Nicholson (1984) desarrolla esta teoría desde la perspectiva del individuo que experimenta la transición laboral. Este enfoque se justifica debido a las diferencias individuales en las características de las personas y las transiciones, y la necesidad de ajuste del nuevo empleado a la situación. Se asume que las percepciones subjetivas del nuevo empleado sobre su puesto de trabajo son importantes y pueden influir en su adaptación. Como señala Pinazo (1997), “lo que se percibe como real es real en sus consecuencias”, lo que destaca la importancia de considerar las percepciones subjetivas en el proceso de transición laboral.

2.1.5 Teoría del Cambio

La teoría del cambio y adaptación, derivada del modelo de campo de Kurt Lewin (1951), analiza los procesos de ajuste que tanto individuos como organizaciones enfrentan ante nuevas circunstancias.

Este enfoque se fundamenta en tres etapas consecutivas: descongelamiento, movimiento y congelamiento.

En la primera etapa, se produce el cambio dentro de la organización, lo que implica una alteración del status quo establecido.

En la segunda etapa, los miembros de la organización reconocen la necesidad de modificar las prácticas existentes y se involucran activamente en el proceso de transformación.

Finalmente, en la última etapa, se alcanza una solución óptima para la problemática que motivó el cambio, y se consolida el nuevo estado de equilibrio.

Es relevante también mencionar la teoría del cambio organizacional, que sigue un proceso similar al propuesto por Lewin. Esta teoría consiste en identificar la necesidad de cambio, realizar los preparativos necesarios, descongelar el nivel de actividad existente, llevar a cabo el movimiento de cambio y, finalmente, congelar nuevamente el sistema para garantizar su estabilidad y supervivencia a largo plazo.

Este enfoque reconoce la importancia de gestionar el cambio de manera sistemática y planificada, asegurando una transición fluida y efectiva hacia el nuevo estado deseado.

2.1.6 Teoría de la Toma de Decisiones.

Herbert Simón es reconocido por desarrollar una teoría fundamental en el campo de la toma de decisiones. Esta teoría aborda el proceso cognitivo mediante el cual los individuos eligen un curso de acción para resolver un problema identificado.

Según Simón (1997), “La toma de decisiones son los procesos cognitivos que se desarrollan en la mente del individuo y que tienen como meta primaria la elección de un curso de acción que ayude a resolver algún problema”, es decir que la toma de decisiones implica evaluar las posibles soluciones y alternativas disponibles ante una situación que requiere una resolución.

Este enfoque distingue entre dos tipos de decisiones: las programadas y las no programadas. Las decisiones programadas son aquellas que se toman de manera repetitiva y responden a rutinas establecidas en las operaciones diarias de una organización o a nivel personal. En contraste, las decisiones no programadas surgen ante situaciones problemáticas imprevistas o nuevas.

Es importante destacar que la toma de decisiones es un proceso complejo que involucra la mente del individuo y su capacidad para evaluar diferentes opciones.

Como señala Simón, este proceso tiene como objetivo principal la elección de un curso de acción que contribuya a resolver un problema específico. Por lo tanto, la identificación y evaluación de alternativas de solución son aspectos fundamentales en este proceso.

En el contexto organizacional, las decisiones programadas y no programadas juegan un papel crucial en la gestión eficaz de las operaciones y en la resolución de problemas emergentes. Comprender estas diferencias y cómo afectan el proceso de toma de decisiones es esencial para mejorar la capacidad de respuesta de una organización ante situaciones cambiantes y complejas.

2.2 Fundamentos de la Administración Educativa

2.2.1 Concepto y evolución histórica de la administración educativa.

Para poder tener una idea concreta de los fundamentos de la administración educativa, es relevante explorar detalladamente su origen y evolución, así como los conceptos fundamentales asociados a ella.

La administración tiene diversas definiciones, una de ellas es recopilada del diccionario de Ciencias Económico-Administrativas, que la define como: “gestión de gobierno de las posesiones e intereses propios o ajenos llevada a cabo por una o varias personas”.¹

La definición anterior, formulada por Gustavo Alfonso Cárdenas Cutiño, destaca la naturaleza esencialmente gerencial y estratégica de la administración. Al referirse a la "gestión de gobierno", subraya la importancia de dirigir, coordinar y controlar tanto los recursos como los intereses, ya sean propios o de terceros.

Además, al incluir la idea de que esta gestión puede ser llevada a cabo por una o varias personas, refleja la dimensión colaborativa y multifacética que puede tener la administración en diferentes contextos organizacionales.

En resumen, esta definición resalta el papel fundamental de la administración en la toma de decisiones, la organización de recursos y la dirección de actividades para alcanzar objetivos específicos en diversos ámbitos, ya sean personales, empresariales o institucionales.

Entre otras definiciones importantes podemos considerar las siguientes:

“Administrar es prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar a través de la gerencia” (Henri Fayol, s/f).

Esta cita resume los principales elementos de la administración. En ella, "administrar" se refiere al proceso de gestión que implica la anticipación de acciones futuras, la organización de recursos y personas, la dirección de actividades, la coordinación de esfuerzos y la supervisión del cumplimiento de objetivos.

Fayol destaca que estos procesos se llevan a cabo mediante la gerencia, es decir, la función de liderazgo que se encarga de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización para lograr sus metas de manera eficiente y efectiva.

¹ Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331004.pdf>

Por otro lado, desde la postura de George R. Terry (2007): “La Administración es un proceso distintivo que consiste en la planeación, organización, ejecución y control, ejecutados para determinar y lograr los objetivos, mediante el uso de gente y recursos”.

Básicamente, explica la naturaleza esencial de la administración, como un proceso distintivo que abarca varias etapas fundamentales. En ella, se destaca que la administración implica una serie de actividades clave, comenzando con la planeación, que implica la definición de metas y la formulación de estrategias para alcanzarlas.

Luego, está la organización, que implica la asignación de recursos y la estructuración de roles y responsabilidades para llevar a cabo los planes. La ejecución se refiere a la implementación de las acciones planificadas, mientras que el control implica monitorear el progreso y realizar ajustes según sea necesario para garantizar que se logren los objetivos establecidos.

En resumen, la cita subraya que la administración es un proceso dinámico y continuo que utiliza tanto a las personas como a los recursos de manera efectiva para alcanzar metas específicas.

Indudablemente, la administración desempeña un papel fundamental como disciplina, surgiendo como respuesta a la necesidad humana de colaborar en entornos sociales complejos. Con el transcurso del tiempo, se ha vuelto indispensable en cualquier actividad que requiera una gestión eficiente y una organización efectiva.

Una de las características distintivas de la administración es su universalidad, lo que significa que es aplicable en diversos contextos y disciplinas. Esta universalidad se deriva de su naturaleza multidisciplinaria, lo que la convierte en una herramienta esencial tanto en instituciones públicas como privadas, entre otros ámbitos organizativos.

Además, la educación juega un papel crucial en la formación y aplicación de la administración. Al ser la base de todas las disciplinas, la educación permite el diseño de modelos administrativos que se ajusten a las necesidades de los alumnos. Esta adaptabilidad se logra gracias a la comprensión del contexto económico, geográfico y social en el que se aplican estos modelos, demostrando así la importancia de la educación en la práctica y desarrollo de la administración.

Por esta razón, durante el siglo XX se produjo una revolución en el pensamiento sociológico dentro del campo específico de la Administración. En este contexto, Max Weber introdujo no sólo una nueva epistemología para las ciencias sociales, sino también una distinción fundamental para la teoría administrativa.

Esta distinción permitió diferenciar entre el objeto de estudio de la Sociología (la sociedad) y el de la Teoría de la Organización, es decir, las organizaciones en sí mismas.

A partir de este punto, el pensamiento administrativo se basaría principalmente en esta teoría para abordar los problemas planteados por las organizaciones, tanto públicas como privadas, en términos de productividad, uso de recursos, función social y estructura interna (Chiavenato, 1995).

2.2.2 Principales teorías y enfoques en administración educativa

La administración educativa es un campo complejo que abarca una variedad de teorías y enfoques que han evolucionado a lo largo del tiempo para comprender y mejorar la gestión de las instituciones educativas. En este sentido, es fundamental explorar las diferentes corrientes teóricas que han influido en la administración educativa y comprender sus implicaciones en la práctica. A continuación, se presentan algunas de las principales teorías y enfoques en este campo:

Corriente Empírica: Esta corriente se caracteriza por su enfoque en el análisis de datos observados como base para formular teorías y explicar fenómenos educativos.

La corriente empírica en la administración educativa se distingue por su énfasis en la recopilación y análisis de datos observados como el fundamento principal para desarrollar teorías y comprender los fenómenos educativos. En lugar de basarse únicamente en especulaciones o suposiciones, esta corriente busca apoyarse en evidencia concreta y verificable obtenida a través de la observación directa de la realidad educativa.

En esta perspectiva, los investigadores y administradores educativos que siguen esta corriente se enfocan en recolectar datos relevantes, ya sea mediante observaciones directas en entornos educativos, encuestas, entrevistas u otros métodos de investigación empírica. Estos datos se analizan cuidadosamente para identificar patrones, tendencias y relaciones que puedan ayudar a explicar los fenómenos educativos que se están estudiando.

Corriente Clásica: Se fundamenta en el concepto de que los mercados se autorregulan mediante la interacción de la oferta y la demanda.

La corriente clásica en la administración educativa se basa en el principio de que los mercados se autorregulan a través de la interacción entre la oferta y la demanda. Este enfoque se deriva de las teorías económicas clásicas, que sostienen que, en un mercado libre y competitivo, los precios de los bienes y servicios se ajustan de manera automática para equilibrar la oferta y la demanda, sin necesidad de intervención gubernamental directa.

En el contexto de la administración educativa, este enfoque implica que las instituciones educativas y los sistemas educativos pueden operar de manera más eficiente y efectiva si se les permite funcionar en un entorno de libre mercado, donde las decisiones sobre la oferta y la demanda de educación son determinadas por las fuerzas del mercado. Esto significa que las escuelas y universidades pueden ajustar sus programas, servicios y precios según las necesidades y preferencias de los estudiantes y otros actores del mercado educativo.

El Funcionalismo Administrativo: Esta teoría se enfoca en la necesidad de estructurar la administración de manera lógica y eficiente para que las organizaciones puedan alcanzar sus objetivos. Se divide en tres: El análisis racional, la asignación de responsabilidades y la toma de decisiones lógica. Teoría desarrollada por Max Weber, quien fue de los principales en proponer una estructura organizacional para los gobiernos.

Este enfoque se centra en identificar las funciones fundamentales que deben llevarse a cabo dentro de una organización para lograr sus metas y objetivos, y en diseñar sistemas y procesos administrativos que permitan cumplir con esas funciones de manera eficaz.

En el contexto de la administración educativa, el Funcionalismo Administrativo implica la organización y coordinación de las diversas actividades y recursos dentro de una institución educativa para garantizar que se cumplan los objetivos educativos y se brinde un servicio de calidad a los estudiantes.

Esto puede incluir la definición clara de roles y responsabilidades, la implementación de sistemas de comunicación efectivos, la asignación eficiente de recursos y la evaluación regular de los procesos administrativos para identificar áreas de mejora.

Relaciones Humanas: Se centra en el desarrollo de relaciones positivas entre individuos como elemento clave para promover un entorno de trabajo productivo y una convivencia armoniosa en la comunidad educativa.

Esta corriente reconoce la importancia de las interacciones sociales y emocionales en el ámbito laboral y educativo, y enfatiza la necesidad de crear vínculos basados en el respeto, la confianza y la colaboración.

En el contexto de la administración educativa, la teoría de las Relaciones Humanas destaca la importancia de fomentar un clima organizacional positivo donde los miembros del personal, los estudiantes y otros actores involucrados puedan sentirse valorados, escuchados y apoyados. Esto implica reconocer y atender las necesidades emocionales y sociales de las personas dentro de la comunidad educativa, así como promover la comunicación abierta, la empatía y la resolución constructiva de conflictos.

Corriente Neoclásica: Esta corriente se basa en la idea de que los mercados son eficientes y que los precios reflejan toda la información disponible.

Esta perspectiva surge como una continuación de los principios de la teoría clásica, con un enfoque renovado en el análisis del comportamiento de los agentes económicos y los mecanismos de mercado.

En el contexto de la administración educativa, la corriente neoclásica puede aplicarse para comprender cómo se asignan los recursos dentro del sistema educativo, cómo se determinan los precios de la educación y cómo se toman decisiones relacionadas con la inversión en capital humano.

Según esta perspectiva, se espera que los mercados educativos funcionen de manera eficiente cuando los precios sean flexibles y reflejen adecuadamente la oferta y la demanda de educación.

Neoliberalismo en la Planeación Educativa: Este enfoque se ha caracterizado por promover políticas de austeridad en el gasto público en educación y la reducción de recursos destinados a la educación pública.

Esta perspectiva se basa en los principios económicos neoliberales, que abogan por una reducción del tamaño y la intervención del Estado en la economía, y por una mayor participación del sector privado y la competencia en la provisión de servicios educativos.

Desde este enfoque, se argumenta que la reducción del gasto público en educación puede fomentar la eficiencia y la competitividad del sistema educativo al obligar a las instituciones a operar de manera más eficiente y a buscar fuentes alternativas de financiamiento, como la inversión privada o las asociaciones público-privadas.

Sin embargo, los críticos del neoliberalismo en la planeación educativa, argumentan que estas políticas pueden tener efectos negativos en la equidad y el acceso igualitario a la educación. Se señala que la reducción del gasto público puede llevar a una disminución de la calidad de la educación pública, especialmente en áreas con recursos limitados, lo que puede ampliar las brechas educativas y sociales entre los diferentes grupos de la sociedad.

Además, se argumenta que la competencia entre las instituciones educativas puede favorecer a aquellas con mayores recursos y dejar rezagadas a las instituciones más vulnerables, incrementando las desigualdades educativas.

En resumen, el neoliberalismo en la planeación educativa representa un enfoque que busca reducir la intervención del Estado en la educación y promover la participación del sector privado y la competencia en la provisión de servicios educativos.

Si bien esta perspectiva puede tener como objetivo mejorar la eficiencia y la calidad del sistema educativo, también plantea importantes desafíos en términos de equidad y acceso igualitario a la educación, lo que ha generado un intenso debate en torno a su implementación y sus implicaciones para la sociedad en su conjunto.

2.2.3 Funciones y roles del administrador educativo

El administrador educativo debe tener habilidades para poder desarrollarse en su trabajo, pero, a su vez, consiste en conocer las competencias las cuales le permitirán dirigir la institución y con ello las problemáticas que puedan surgir.

Hellriegel² señala que las competencias administrativas, son el conjunto de habilidades, conocimientos, comportamientos y actitudes que necesita un administrador, como:

- **Comunicación:** Esta competencia le otorga al administrador la capacidad de transferir e intercambiar la información eficazmente con su entorno laboral.
- **Planeación y la Administración:** Asigna recursos y determina tareas a realizar, de acuerdo a lo planeado en la organización.
- **Trabajo en equipo:** Se propicia la participación activa de todos los integrantes del equipo, delegando actividades y responsabilidades.

² Hellriegel, Don Susan T. Jackson, John W. Slocumtf. Administración. Un Enfoque Basado en Competencias. Edit. Thomson. 10ª Edición. México, 2005, p. 14

Además, un administrador educativo debe realizar un análisis detallado de las competencias, habilidades y procesos administrativos. Es crucial buscar la eficiencia práctica en todas las actividades, sin descuidar el tipo de organización y las metas establecidas, ya que estas son cualidades fundamentales que debe poseer.

Por otro lado, la optimización de los procesos educativos es esencial para mejorar las condiciones sociales y políticas, lo que a su vez influye en el impacto de la educación. Garantizar un correcto desempeño en el proceso enseñanza-aprendizaje es uno de los objetivos principales del administrador educativo.

Por ello, existen tres factores determinantes que destacan en el rol del administrador educativo:

- **Factor humano:** Este es el más importante de los tres, puesto que, si las organizaciones cuentan con personas que la integren, llevar a cabo la administración sería imposible.
- **Factor estructural:** Toda organización depende de una distribución de forma y sentido.
- **Factor Económico:** Sin este factor, los recursos materiales que se necesitan para la adecuada administración de los planes de trabajo.

El factor humano es fundamental en el rol del administrador educativo, ya que, sin personas capacitadas y comprometidas, la gestión educativa no sería posible. Porque son los individuos quienes impulsan los procesos, toman decisiones y ejecutan las acciones necesarias para alcanzar los objetivos educativos establecidos.

El factor estructural se refiere a la organización y distribución de los recursos, roles y responsabilidades dentro de la institución educativa. Una estructura clara y coherente facilita la coordinación de actividades, la comunicación efectiva y la implementación de políticas y programas educativos de manera eficiente.

Por último, el factor económico juega un papel crucial en la administración educativa, ya que sin los recursos financieros adecuados, es difícil llevar a cabo las actividades planificadas y satisfacer las necesidades de la comunidad educativa. La disponibilidad de fondos para infraestructura, material didáctico, capacitación docente y otros aspectos esenciales es vital para garantizar la calidad y eficacia de la educación.

En conclusión, estos tres factores determinantes —humano, estructural y económico— interactúan de manera interdependiente en el rol del administrador educativo. Su adecuada gestión y coordinación son esenciales para el funcionamiento efectivo de las instituciones educativas y el logro de sus objetivos educativos.

2.2.4 Marco Legal y Normativo en Administración Educativa

El marco legal y normativo en administración educativa es un aspecto fundamental que proporciona el conjunto de reglas, leyes y disposiciones que rigen el funcionamiento de las instituciones educativas. Este marco proporciona la base legal sobre la cual se

sustentan las acciones y decisiones de los administradores educativos, así como los derechos y obligaciones de los diferentes actores dentro del sistema educativo.

En este apartado, recopilamos algunas leyes, reglamentos y políticas que definen el contexto en el que operan los administradores educativos. Explica cómo estas normativas influyen en la toma de decisiones, la planificación estratégica y la implementación de programas y proyectos en el ámbito educativo.

LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el principal documento que rige a la Educación Nacional en todos sus niveles y modalidades, y se encuentran especificados en los Artículos 3°, 31° fracción I, 73° fracción XXV y 123° fracción XII, define los principales objetivos, intenciones y fundamentos educativos y establecen las disposiciones de carácter normativo, técnico, pedagógico, administrativo, financiero y de participación social.

ARTÍCULO 3°. Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado - Federación, estados, cdmx y Municipios impartirá educación Preescolar, Primaria y Secundaria. La Educación Preescolar, Primaria y la Secundaria conforman la Educación Básica obligatoria.

La educación que impartirá el Estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades de ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en independencia y justicia,

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN

La Ley General de Educación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de julio de 1993. Esta ley da ampliación a los principios establecidos del ARTÍCULO 3° Constitucional, dicha ley especifica las facultades de la Federación en materia Educativa.

Consideramos relevante esta ley como sustento teórico, ya que establece una serie de disposiciones fundamentales para administrar y dirigir la educación en México.

Su objetivo es regular la educación que imparta el Estado -Federación, Estados, Ciudad de México y municipios-, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, la cual se considera un servicio público y estará sujeta a la rectoría del Estado.

La distribución de la función social educativa del Estado, se fundamenta en la obligación de cada orden de gobierno de participar en el proceso educativo y de aplicar los recursos económicos que se asignan a esta materia por las autoridades competentes para cumplir los fines y criterios de la educación.

El Estado priorizará el interés superior de niñas, niños, adolescentes y jóvenes en el ejercicio de su derecho a la educación. Para tal efecto, garantizará el desarrollo de programas y políticas públicas que hagan efectivo ese principio constitucional.

El Estado fomentará la participación activa de los educandos, madres y padres de familia o tutores, maestras y maestros, así como de los distintos actores involucrados en el proceso educativo y, en general, de todo el Sistema Educativo Nacional, para asegurar que éste extienda sus beneficios a todos los sectores sociales y regiones del país, a fin de contribuir al desarrollo económico, social y cultural de sus habitantes.

La aplicación y la vigilancia del cumplimiento de esta Ley corresponden a las autoridades educativas de la Federación, de los Estados, de la Ciudad de México y de los municipios, en los términos que este ordenamiento establece en el Título Séptimo del Federalismo Educativo.

Para efectos de la presente ley, se entenderá por:

- I. Autoridad educativa federal o Secretaría, a la Secretaría de Educación Pública de la Administración Pública Federal;
- II. Autoridad educativa de los Estados y de la Ciudad de México, al ejecutivo de cada una de estas entidades federativas, así como a las instancias que, en su caso, establezcan para el ejercicio de la función social educativa;
- III. Autoridad educativa municipal, al Ayuntamiento de cada Municipio;
- IV. Autoridades escolares, al personal que lleva a cabo funciones de dirección o supervisión en los sectores, zonas o centros escolares, y

El Estado ofrecerá a las personas las mismas oportunidades de aprendizaje, así como de acceso, tránsito, permanencia, avance académico y, en su caso, egreso oportuno en el Sistema Educativo Nacional, con sólo satisfacer los requisitos que establezcan las instituciones educativas con base en las disposiciones aplicables.

Toda persona gozará del derecho fundamental a la educación bajo el principio de la intangibilidad de la dignidad humana.

ARTÍCULO 6°. Todas las personas habitantes del país deben cursar la educación preescolar, primaria, secundaria y media superior. Es obligación de las mexicanas y los mexicanos hacer que sus hijas, hijos o pupilos menores de dieciocho años asistan a las escuelas, para recibir educación obligatoria, en los términos que establezca la ley, así como participar en su proceso educativo, al revisar su progreso y desempeño, velando siempre por su bienestar y desarrollo.

La educación inicial es un derecho de la niñez; es responsabilidad del Estado concientizar sobre su importancia y garantizar conforme a lo dispuesto en la presente ley.

La obligatoriedad de la educación superior corresponde al Estado en los términos dispuestos por la fracción X del artículo 3°. constitucional y las leyes en la materia.

Además de impartir educación en los términos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Estado apoyará la investigación e innovación científica, humanística y tecnológica, y alentará el fortalecimiento y la difusión de la cultura nacional y universal.

ARTÍCULO 8°. El Estado está obligado a prestar servicios educativos con equidad y excelencia. Las medidas que adopte para tal efecto estarán dirigidas, de manera prioritaria, a quienes pertenezcan a grupos y regiones con mayor rezago educativo, dispersos o que enfrentan situaciones de vulnerabilidad por circunstancias específicas de carácter socioeconómico, físico, mental, de identidad cultural, origen étnico o nacional, situación migratoria o bien, relacionadas con aspectos de género, preferencia sexual o prácticas culturales.

ARTÍCULO 9°. Las autoridades educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias y con la finalidad de establecer condiciones que permitan el ejercicio pleno del derecho a la educación de cada persona, con equidad y excelencia, realizarán entre otras, las siguientes acciones:

III. Pública, al ser impartida y administrada por el Estado.

a) Asegurará que el proceso educativo responda al interés social y a las finalidades de orden público para el beneficio de la Nación, y

b) Vigilará que, la educación impartida por particulares, cumpla con las normas de orden público que rigen al proceso educativo y al Sistema Educativo Nacional que se determinen en esta Ley y demás disposiciones aplicables;

IV. Gratuita, al ser un servicio público garantizado por el Estado, por lo que:

a) Se prohíbe el pago de cualquier contraprestación que impida o condicione la prestación de este servicio en la educación que imparta el Estado;

b) No se podrá condicionar la inscripción, el acceso a los planteles, la aplicación de evaluaciones o exámenes, la entrega de documentación a los educandos al pago de contraprestación alguna, ni afectar en cualquier sentido la igualdad en el trato a los educandos, y

c) Las donaciones o aportaciones voluntarias destinadas a dicha educación en ningún caso se entenderán como contraprestación del servicio educativo. Las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, definirán los mecanismos para su regulación, destino, aplicación, transparencia y vigilancia, además tendrán la facultad de apoyarse en instituciones que se determinen para tal fin.

La educación impartida por los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, se sujetará a lo previsto en la fracción VI del artículo 3°. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y al Título Décimo Primero de esta Ley.

La Ley General de Educación actual en México publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 2019, propuesta por la Secretaría de Gobernación (2024), introduce varios cambios y continuidades respecto a la legislación anterior.

Esta ley regula el sistema educativo en todo el país y busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad.

Las principales características de la Nueva Ley General de Educación son:

Universalidad y obligación: La educación desde nivel preescolar hasta la educación media superior es obligatoria y gratuita. Se mantiene el objetivo de garantizar el acceso a la educación para todos los niños y jóvenes del país.

Nueva Escuela Mexicana (NEM): Este enfoque promueve la equidad, la excelencia y la mejora continua de la educación. Básicamente, se centra en el desarrollo integral de los estudiantes y la formación en valores como el respeto a la dignidad humana y los derechos humanos.

Inclusión y equidad: Se refuerzan las políticas para incluir a todos los grupos, especialmente aquellos en situación de vulnerabilidad. Fomenta el respeto a la diversidad y establece programas específicos para asegurar la permanencia en el sistema educativo.

Revalorización del magisterio: La ley destaca la importancia de los maestros en el proceso educativo, promoviendo su desarrollo profesional y reconocimiento, así como mejoras en sus condiciones laborales.

Participación social: Se promueve la participación activa de la sociedad, incluyendo a los padres de familia y a las comunidades, en el proceso educativo a través de consejos escolares y otras formas de colaboración.

En este sentido, al comparar las diferencias que pudiesen existir entre la Ley General de Educación actual con la antigua ley, logramos identificar que, la ley anterior también buscaba la calidad y equidad en la educación, sin embargo, esta reforma que se aplica a la nueva ley hace mayor énfasis en la inclusión y la corresponsabilidad social.

Además, la NEM introduce un enfoque de corte holístico y humanista, con una fuerte orientación hacia el desarrollo integral y la promoción de valores democráticos y de derechos humanos.

En resumen, la nueva Ley General de Educación mantiene los fundamentos de la obligatoriedad y gratuidad de la educación que se han establecido anteriormente, mientras que, introduce enfoques y políticas que buscan adaptarse a las necesidades actuales, enfatizando la inclusión, la equidad y la mejora continua del sistema educativo.

LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

La ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece las atribuciones de cada una de las secretarías de Estados, Departamentos Administrativos y Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal que conforman la Administración Pública Centralizada.

Los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos, componen la administración pública paraestatal.

Artículo 27.- A la Secretaría de Gobernación corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I. Formular y conducir la política interior que competa al Ejecutivo Federal y no se atribuya expresamente a otra dependencia; fomentar el desarrollo político; contribuir al fortalecimiento de las instituciones democráticas; promover la formación cívica y la participación ciudadana, salvo en materia electoral; facilitar acuerdos políticos y consensos sociales para que, en los términos de la Constitución y las leyes, se mantengan las condiciones de unidad nacional, cohesión social, fortalecimiento de las instituciones de gobierno y gobernabilidad democrática;

II. Coordinar a los Secretarios de Estado y demás funcionarios de la Administración Pública Federal para garantizar el cumplimiento de las órdenes y acuerdos del titular del Ejecutivo Federal y por acuerdo de éste, convocar a las reuniones de gabinete; acordar con los titulares de las Secretarías de Estado, órganos desconcentrados y entidades paraestatales las acciones necesarias para dicho cumplimiento, y requerir a los mismos los informes correspondientes;

III. Conducir, siempre que no esté conferida esta facultad a otra Secretaría, las relaciones del Poder Ejecutivo con los demás Poderes de la Unión, con los órganos constitucionales autónomos, con los gobiernos de las entidades federativas y de los municipios y con las demás autoridades federales y locales, así como rendir las informaciones oficiales del Ejecutivo Federal. Asimismo, conducir, en el ámbito de su competencia, las relaciones del Poder Ejecutivo con los partidos políticos, organizaciones sociales y demás instituciones de la sociedad civil. Los titulares de las unidades de enlace legislativo de las demás dependencias y entidades de la Administración Pública Federal serán designados por el Secretario de Gobernación y estarán adscritos administrativa y presupuestalmente a la Secretaría o dependencia respectiva;

IV. Garantizar el carácter laico del Estado mexicano; conducir las relaciones entre el Estado y las iglesias o agrupaciones religiosas, así como vigilar y hacer cumplir las disposiciones constitucionales y legales en esta materia; V. Formular y conducir la política migratoria y de movilidad humana, así como vigilar las fronteras del país y los puntos de entrada al mismo por tierra, mar o aire, garantizando

VI. Formular y conducir la política de población e interculturalidad y operar el servicio nacional de identificación personal, en términos de las leyes aplicables;

VII. Vigilar el cumplimiento de los preceptos constitucionales por parte de las autoridades del país; coordinar, en vinculación con las organizaciones de la sociedad civil, la promoción y defensa de los derechos humanos y dar seguimiento a la atención de las recomendaciones que emitan los organismos competentes en

dicha materia, así como dictar las medidas administrativas necesarias para tal efecto;

VII Bis. Formular y coordinar la política de prevención social del delito, cultura de paz y de legalidad, mediante programas que refuercen la inclusión social y la igualdad, estrategias y acciones que contribuyan a prevenir y eliminar la discriminación o vulnerabilidad de grupos sociales, así como diseñar e instrumentar programas para la atención integral a víctimas y coadyuvar en la celebración de acuerdos de colaboración con otras instituciones del sector público y privado;

Fracción publicada con numeración “VII Bis” en la reforma íntegra de este artículo DOF 30-11-2018

VII Ter. Crear e implementar en forma permanente una página electrónica de consulta pública en la cual se registren los datos de las personas reportadas como desaparecidas en todo el país, así como establecer otra para los casos de mujeres y niñas; ambas plataformas tendrán como fin que la población en general contribuya con información sobre la localización de las personas desaparecidas;

Fracción publicada con numeración “VII Ter” en la reforma íntegra de este artículo DOF 30-11-2018

VII. Quáter. Elaborar y ejecutar los programas de reinserción social y apoyo a las personas que hayan cumplido con su sentencia y sean puestas en libertad;

Fracción publicada con numeración “VII Quáter” en la reforma íntegra de este artículo DOF 30-11-2018

VIII. En el ámbito de su competencia, elaborar e instrumentar la normatividad aplicable, conforme a la Constitución y las leyes, en materia de comunicación social del Gobierno Federal y las relaciones con los medios masivos de información; administrar, salvo lo establecido en las leyes electorales, el tiempo de que dispone el Estado en radio y televisión; así como autorizar, supervisar y evaluar los programas de comunicación social y publicidad de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal;

IX. Vigilar que las publicaciones impresas y las transmisiones de radio y televisión, así como las películas cinematográficas y los videojuegos, se mantengan dentro de los límites del respeto a la vida privada, a la paz y moral pública y a la dignidad personal, y no ataquen los derechos de terceros, ni provoquen la comisión de algún delito, perturben el orden público o sean contrarios al interés superior de la niñez;

X. Tramitar lo relativo a la aplicación del artículo 33 de la Constitución;

XI. Administrar las islas de jurisdicción federal, salvo aquellas cuya administración corresponda, por disposición de ley, a otra dependencia o entidad de la Administración Pública Federal. En las islas a que se refiere esta fracción regirán las leyes federales y los tratados, y serán competentes para conocer de las

controversias que en ellas se susciten los tribunales federales con mayor cercanía geográfica;

XII. Diseñar e instrumentar programas anuales, previo diagnóstico a los ayuntamientos, para la asesoría, capacitación y formación de sus integrantes, así como de los funcionarios municipales, con el fin de contribuir a su profesionalización y al desarrollo institucional de los municipios;

XIII. Auxiliar al Poder Judicial de la Federación, a la Fiscalía General de la República y a las correspondientes de las entidades federativas, cuando así lo requieran, para el debido ejercicio de sus funciones, así como a otras dependencias, entes públicos, entidades federativas, municipios y órganos constitucionales autónomos;

XIV. Regular, autorizar y vigilar el juego, las apuestas, las loterías y rifas, en los términos de las leyes relativas;

XV. Presentar ante el Congreso de la Unión las iniciativas de ley o decreto del Ejecutivo y, en su caso, comunicar el señalamiento formal del Presidente de la República del carácter preferente de hasta dos de las iniciativas, conforme a lo dispuesto por el artículo 71 de la Constitución;

XVI. Administrar el Diario Oficial de la Federación y publicar las leyes y decretos del Congreso de la Unión, de alguna de las dos Cámaras o de la Comisión Permanente y los reglamentos que expida el Presidente de la República, en términos de lo dispuesto en la fracción I del artículo 89 constitucional y el artículo 72 constitucional, así como las resoluciones y disposiciones que por ley deban publicarse en dicho medio de difusión oficial;

XVII. Coordinar a los Talleres Gráficos de México para que proporcionen los servicios editoriales y de impresión que requieran las dependencias de la Administración Pública Federal y otros entes, públicos o privados, que lo soliciten, recibiendo las contraprestaciones respectivas por tales servicios;

XVIII. Compilar y sistematizar las leyes, tratados internacionales, reglamentos, decretos, acuerdos y disposiciones federales, estatales y municipales, así como establecer el banco de datos correspondiente, con objeto de proporcionar información a través de los sistemas electrónicos de datos;

XIX. Conducir las relaciones del Gobierno Federal con el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado; XX. Intervenir en los nombramientos, aprobaciones, designaciones, destituciones, renuncias y jubilaciones de servidores públicos que no se atribuyan expresamente por la ley a otras dependencias del Ejecutivo;

XXI. Tramitar lo relativo al ejercicio de las facultades que otorgan al Ejecutivo Federal los artículos 96, 98 y 100 de la Constitución, sobre nombramientos, renuncias y licencias de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia y de los Consejeros de la Judicatura Federal;

XXII. Llevar el registro de autógrafos de los funcionarios federales, de los Gobernadores de los Estados y del jefe de gobierno de la Ciudad de México y legalizar las firmas de los mismos;

XXIII. Fijar el calendario oficial, y

XXIV. Los demás que le atribuyan expresamente las leyes y reglamentos.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Principios Generales

Artículo 1°. - La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

Artículo 2°. - Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Sin duda alguna, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Educación, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la Ley Federal del Trabajo son piezas fundamentales en el entramado legal que regula la administración educativa en México. Estas leyes establecen los principios, normas y lineamientos que rigen la gestión, organización y funcionamiento del sistema educativo nacional, así como las responsabilidades y derechos de los diversos actores involucrados en este ámbito.

La importancia de estas leyes radica en que proporcionan el marco normativo necesario para garantizar el ejercicio del derecho a la educación, la calidad educativa, la equidad, la inclusión y el respeto a los derechos laborales en el ámbito educativo. Además, establecen las bases para una adecuada coordinación entre los distintos niveles de gobierno y las instituciones educativas, asegurando una gestión eficiente y transparente de los recursos destinados a la educación.

En el contexto de la administración educativa, estas leyes son herramientas esenciales que orientan las políticas, programas y acciones destinadas a mejorar la calidad y equidad

educativa en el país. Por lo tanto, su conocimiento y aplicación adecuada son fundamentales para el diseño e implementación de estrategias efectivas que contribuyan al desarrollo integral de la población y al fortalecimiento del sistema educativo nacional, por tal motivo, es relevante su incorporación en el Marco Legal y Normativo en Administración Educativa.

2.3 Competencias Laborales en Administración Educativa.

Hablar sobre las competencias laborales en administración educativa es fundamental para garantizar una gestión educativa efectiva, promover la calidad educativa, fomentar la innovación y adaptación en el ámbito educativo, y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional para los administradores educativos.

Debido a ello, decidimos incluir algunas definiciones sobre las competencias laborales y destacar cuál es su importancia dentro del ámbito educativo.

Desde el contexto histórico la concepción de competencia laboral se acuñó primero en los países industrializados a partir de la necesidad de formar personas para responder a los cambios tecnológicos, organizacionales y, en general, a la demanda de un nuevo mercado laboral. A su vez, en los países en desarrollo su aplicación ha estado asociada al mejoramiento de los sistemas de formación para lograr un mayor equilibrio entre las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general.

La aplicación del enfoque de competencias laborales se inició en el Reino Unido en 1986; posteriormente fue asumido por Australia (1990) y México (1996), a través de políticas impulsadas por los respectivos gobiernos centrales para consolidar sistemas nacionales de elaboración, formación y certificación de competencias, con el propósito de generar competitividad en todos los sectores de la economía. En otros países como Alemania, Francia, España, Colombia y Argentina, dichos sistemas han sido promovidos por la acción de los Ministerios de Educación, Empleo y Seguridad Social.

En Estados Unidos, Canadá, Japón y Brasil, entre otros, surgen por iniciativa de empresarios y trabajadores para propiciar la competitividad de algunos sectores económicos (López, 2006).

2.3.1 Definición de competencias laborales.

Como tal no existe una definición que nos indique el estar bien o mal, diversos autores tienen una perspectiva única, y con ello se puede complementar una de la otra, gracias a esto se retomaron las siguientes definiciones de la revista de Psicología desde el caribe, N° 16, diciembre 2005.

- Concepto de competencia.

Etimológicamente, el término competencia proviene del verbo latino *competere*, término que en el español se adjudica al concepto de *competer* y *competir*, haciendo referencia a una competencia entre dos o más rivales. Posteriormente, pasó a adquirir un sentido más amplio, cuando comenzó a ser entendido como responder a, corresponder a, ser propio de, ser aplicable a. Así, a partir del siglo XV, el término *competere* comenzó a

significar “‘pertenecer a’, ‘incumbir’, dando lugar al sustantivo ‘competencia’ y al adjetivo ‘competente’, para indicar ‘Apto’, ‘adecuado’.” (Leboyer, 1997)

- Competencias en el ámbito laboral.

Definición a partir del ICFES³ Es una categoría pensada desde la formación de los sujetos en diferentes dimensiones de su desarrollo. Está referida básicamente a potencialidades y capacidades. Las competencias se definen en términos de “las capacidades con que un sujeto cuenta para...”. Pero es claro que estas competencias, o más bien el nivel de desarrollo de las mismas, sólo se visualiza a través de desempeños, sea en el campo social, cognitivo, ético, cultural, estético, o físico. Esta parece ser una de las características básicas de la noción de competencia: el estar referidas a una situación de desempeño, de acción.

- Definición a partir de Cinterfor

Es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada

- Definición a partir de ISO 9000, Versión 2000

La definición más elemental de competencia laboral sería: las capacidades demostradas por la persona en situaciones concretas de trabajo. Para que las definiciones adquieran significado, las tenemos que contextualizar. En este caso lo es la norma ISO 9001:2000. Ubicándola en este contexto, la competencia laboral se puede definir como las capacidades demostradas por la persona para contribuir a la satisfacción del cliente y a la mejora continua de los procesos de calidad y eficiencia en las organizaciones.

En otro sentido, las diferencias entre competencias en el puesto y ocupacionales se pueden asemejar a los niveles de cualificación. Las primeras son las que corresponden a los obreros calificados para un puesto o trabajo muy específico, mientras los profesionales estarían calificados para dirigir o desarrollar otras funciones con mayor flexibilidad y amplitud.

Sin embargo, los procedimientos adecuados para evaluar las competencias (operativas) a niveles inferiores resultan completamente inadecuados para los niveles superiores porque en este caso se trata de competencias más complejas y se asocian a capacidades para enfrentar imprevistos.

Algunos tipos de competencias que consideramos relevantes incluir en este marco teórico son:

- Competencia en el puesto de trabajo (job): competencia de la persona en un rol determinado en una empresa determinada.
- Competencia ocupacional/profesional: se acercaría a la idea de cualificación (en el sentido de nivel de calificación) porque implica que la persona tiene un

³ Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación

repertorio de destrezas, conocimientos y comprensiones, que puede ocupar en una gama de contextos y organizaciones.

- Competencias genéricas: aquellas que aseguran la transferibilidad de destrezas ocupacionales porque se refieren a comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas organizaciones y ramas de actividad productiva (habilidad para analizar, interpretar, organizar, negociar, etcétera).
- Meta-competencias: aquellas que operan en función de otras competencias.
- Competencias básicas: comportamientos elementales que deberán mostrar los trabajadores, tales como conocimientos de índole formativa (lectura, redacción, aritmética, etcétera).
- Competencias de empleabilidad: Las necesarias para obtener un trabajo de calidad. Podrían equivaler a las competencias básicas.
- Competencias interpersonales, organizacionales o sociales: son las que permiten mantener relaciones humanas y laborales con fluidez, trabajar en equipo y comunicarse en general.
- Competencias técnicas o específicas: aquellos comportamientos de índole técnico vinculados a un cierto lenguaje o función productiva.
- Competencias sistémicas: aquellas que permiten aproximarse a la realidad en su complejidad de relaciones y no como un conjunto de hechos aislados.
- Competencias tecnológicas: las que facultan el conocimiento y uso de tecnologías usuales.

Las competencias laborales en administración educativa son esenciales para garantizar el éxito en la gestión y el liderazgo dentro de las instituciones educativas. Desde la competencia en el puesto de trabajo hasta las habilidades tecnológicas y sistémicas, cada una desempeña un papel crucial en la capacidad de los profesionales para adaptarse a los desafíos cambiantes del entorno educativo.

Estas competencias abarcan desde habilidades básicas de lectura y escritura hasta la capacidad para mantener relaciones interpersonales efectivas, trabajar en equipo, tomar decisiones estratégicas y utilizar la tecnología de manera innovadora para mejorar la calidad de la educación.

En última instancia, estas competencias no solo son fundamentales para el éxito individual de los administradores educativos, sino que también contribuyen al avance y desarrollo del sistema educativo en su conjunto, promoviendo el cumplimiento de los objetivos educativos y el bienestar de la comunidad escolar.

2.3.2 Importancia de las competencias laborales en el ámbito educativo.

La UNESCO define como competencia al conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea.

Vivimos en una sociedad donde la educación y las oportunidades están divididas por diversas brechas que hacen visibles las desigualdades que muchas veces son determinantes en el desarrollo profesional, si partimos de las competencias laborales.

El modelo de competencias profesionales establece 3 niveles: las competencias básicas, las genéricas y las específicas o técnicas, cuyo rango de generalidad va de lo amplio a lo particular.

La incorporación de las competencias básicas al currículo exige que nos planteemos cuáles son los aprendizajes fundamentales que debe adquirir todo el alumnado en cada una de las etapas, áreas y materias, y establecer las prioridades necesarias entre ellos (Tunning, 2003).

Las Competencias generales, han sido definidas como las cualidades con las que un egresado de cualquier universidad debería tener al egresar. ahora bien, las competencias generales son habilidades y recursos que todos los individuos tenemos, por la simple razón de ser humanos, y estas se dividen en tres

1. Competencias instrumentales: estas incluyen habilidad cognitiva, metodológicas, destrezas tecnológicas y destrezas lingüísticas.
2. Competencias interpersonales: en las que se incluyen las capacidades individuales sociales.
3. Competencias sistémicas: que son destrezas y habilidades del individuo relativas a la comprensión de sistemas complejos.

Por último, las competencias específicas, han sido definidas como las habilidades que son obtenidas a lo largo de la formación profesional, las actitudes que se relacionan con la predisposición y motivación para el autoaprendizaje, y el saber convivir, esto es, los valores asociados a la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales.

El administrador educativo, al ser el responsable de liderar y coordinar actividades dentro de una institución educativa, debe contar con un amplio repertorio de competencias que le permitan abordar los desafíos y demandas del entorno educativo de manera efectiva y proactiva, ya que la relevancia del administrador educativo en el ámbito laboral se da a base de la planificación y aplicación de las competencias que fueron mencionadas con anterioridad.

En resumen, las competencias son un componente esencial tanto en la formación académica como en el desempeño laboral, debido a que proporcionan las herramientas necesarias para enfrentar los retos y alcanzar los objetivos en diversos contextos y situaciones. En el ámbito de la administración educativa, la comprensión y aplicación de estas competencias es fundamental para promover el desarrollo integral de los estudiantes, así como para asegurar la eficacia y la calidad de los procesos educativos.

2.4 Fundamentos de la Capacitación.

2.4.1 Concepto de Capacitación

La capacitación es un proceso integral diseñado para mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de las personas en un campo específico. Se trata de una actividad planificada y sistemática que busca desarrollar el potencial humano y promover el aprendizaje continuo en el ámbito laboral o educativo.

El concepto de capacitación implica proporcionar a los individuos las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva y eficiente, ya sea en un puesto de trabajo específico, en el ámbito académico o en cualquier otro contexto de desarrollo profesional.

Chiavenato (2019, p. 330). Menciona que:

La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias.

Con ello, se puede delimitar ciertas características que ayudan a nutrir las fortalezas y debilidades en el área laboral, mismas que con el tiempo se traducirán en mayores oportunidades y crecimiento profesional.

Para Mondy (2010, p.198) La capacitación se define como: “Actividades diseñadas para brindar a los aprendices los conocimientos y las habilidades necesarios para desempeñar sus trabajos actuales”.

La definición anterior se traduce en el crecimiento profesional que se puede obtener al ingresar a una organización, esto gracias a la temprana capacitación, ya que, se moldea al trabajador de acuerdo a las necesidades de la misma, reduciendo costos a largo plazo con el crecimiento del personal, disminuyendo la deserción y así, se evitan reclutamientos excesivos por la falta de personal capacitado y se crea el compromiso mutuo con el empleador y el trabajador.

En el contexto laboral, la capacitación puede abordar una amplia gama de áreas, como habilidades técnicas, conocimientos especializados, competencias interpersonales y habilidades de liderazgo. Este proceso puede llevarse a cabo a través de diversas modalidades, como cursos presenciales, seminarios, talleres, programas de e-learning y mentoría, entre otros.

La capacitación no solo beneficia a los individuos al mejorar su desempeño y su empleabilidad, sino que también contribuye al crecimiento y la competitividad de las organizaciones al asegurar un personal altamente calificado y actualizado en su área de trabajo.

Sin duda existen varios conceptos de capacitación, pero como definición técnica y objetiva podemos decir que la capacitación consiste en un bloque de actividades muy bien

organizadas y basadas dependiendo las necesidades de alguna organización o empresa. Con el objetivo de orientarse hacia un cambio en las habilidades, conocimientos y aptitudes de las personas que les permita desarrollar actividades de manera más eficiente.

Implica dar al colaborador habilidades y conocimientos que lo puedan hacer más apto y hábil en la ejecución de su propio trabajo. Cabe mencionar que las capacitaciones pueden ser individuales o en grupo.

En resumen, las capacitaciones son un proceso mediante el cual las personas pueden reforzar o adquirir más conocimientos técnicos y/o habilidades que le serán útiles para poder realizar su trabajo u obtener un potencial más sobresaliente que los demás.

2.4.2 Importancia de la Capacitación.

La importancia de la capacitación en el ámbito laboral es innegable, ya que brinda una serie de beneficios tanto para los individuos como para las organizaciones en las que trabajan.

En primer lugar, la capacitación proporciona a los empleados la oportunidad de ampliar sus conocimientos, desarrollar nuevas habilidades y mejorar sus competencias en áreas específicas relacionadas con su trabajo. Este proceso no solo les permite desempeñarse mejor en sus funciones actuales, sino que también los prepara para enfrentar los desafíos futuros y adaptarse a los cambios en el entorno laboral.

Además, la capacitación contribuye al crecimiento personal de los empleados al aumentar su autoestima, confianza y motivación en el trabajo. Al adquirir nuevas habilidades y conocimientos, los trabajadores se sienten más seguros en sus capacidades y más comprometidos con su desarrollo profesional. Esto no solo beneficia su desempeño laboral, sino que también impacta positivamente en su vida personal y en su capacidad para alcanzar sus metas profesionales a largo plazo.

Por otro lado, desde la perspectiva de las organizaciones, la capacitación es fundamental para mejorar la productividad y la eficiencia. Los empleados capacitados son más competentes en sus tareas, lo que se traduce en un aumento de la calidad del trabajo y en una mayor eficacia en la consecución de los objetivos organizacionales.

Además, las empresas que invierten en la capacitación de su personal tienen una ventaja competitiva en el mercado, ya que cuentan con un equipo más preparado y adaptable a los cambios en el entorno empresarial.

Tal como menciona Salinas (2014), la capacitación no sólo es dar nuevos conocimientos, sino permitir que los trabajadores desarrollen habilidades y destrezas que les permita llevar a cabo los conocimientos que ya tienen; es decir, la forma en que pondrán en práctica los conocimientos dentro de su espacio laboral, y así promover un ambiente adecuado donde se tenga una buena relación entre todos y complementen con las ideas de cada uno de los trabajadores.

En resumen, la capacitación no solo beneficia a los individuos al mejorar su desempeño y su empleabilidad, sino que también contribuye al crecimiento y la

competitividad de las organizaciones al asegurar un personal altamente calificado y motivado.

2.4.3 La capacitación en México

“En un mundo donde la única constante es el cambio, obtener el beneficio del aprendizaje continuo es una oportunidad para mantener la vigencia laboral y desarrollar e innovar en los procesos de trabajo” Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

La falta de capacitación en el sector laboral en nuestro país se refleja en diversas brechas, siendo una de las más evidentes la disparidad en la estructura salarial. Esta situación ha sido objeto de estudio y análisis a lo largo del tiempo.

La capacitación en México se ha llevado de diferentes formas de transmisión, y esto ha existido desde la época prehispánica, donde se capacitaba a los trabajadores del campo, ganadería, artesanías etc., donde el conocimiento se transmitía de manera directa como los ancianos o jefes de familias a los niños o jóvenes o desde un Telpochcalli. Calmécac para los de mayor poder adquisitivo (Vela, 2016).

Durante la época colonial, existía un tipo de sistema de aprendices, es decir propietarios de herramientas y materia prima, en donde supervisaban la labor de un maestro, esto con el objetivo de aprender algún oficio y recibir al mismo tiempo un pago en especie de alojamiento y comida. Una vez aprendió el oficio, eran contratados por oficiales ya con un pago económico.

Para la época del Porfiriato la capacitación era de trabajador a trabajador y la tierra era la mayor fuente de trabajo y riqueza en México, concentrada en solo una pequeña parte de la población, lo que dio fuerza a la explotación desenfrenada de los trabajadores del campo con catorce horas de trabajo y muy bajos salario.

En la época de la Revolución Mexicana, ya existía el Departamento del trabajo la cual se incorpora a la Secretaría de Gobernación, posterior a esta unión se elaboró el proyecto de ley sobre un contrato de trabajo. Dos años después se promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en ella se encuentra el Artículo 123° donde se decretó los derechos de los trabajadores. Ahí mismo, en el Artículo 18° se mencionó la obligación de la federación y los estados, de proporcionar la capacitación como medio de readaptación social.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 es la máxima ley de derecho laboral en México y solo está por encima de ella la Constitución Política. Aunque el derecho y la protección del trabajo están presentes en dicha Constitución desde su promulgación en 1917, fue hasta el 18 de agosto de 1931 que se entregó al Ejecutivo la Ley Federal del Trabajo y se publicó en el Diario Oficial del 28 de agosto de 1931, entrando en vigencia a partir de su publicación.

En dicha ley el Artículo 3° y el Artículo 25° promueven la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores en términos de los planes y programas establecidos por las empresas y/o patrones.

En 1970 se marcó el inicio de la etapa de investigación y análisis por parte de la Secretaría del Trabajo, lo que llevó a crear el Sistema Nacional de Capacitación, promoviendo reformas constitucionales y legales para su establecimiento. Dirigido especialmente para capacitar a todos los que formaban parte de los recursos humanos.

En ese momento se dividía en cuatro niveles para el funcionamiento del mismo: Comisiones Mixtas, Comités Nacionales de Capacitación, Consejos Consultivos y Unidad Coordinadora de Empleo.

Tiempo después el trabajador tendría que desenvolverse con orientaciones precisas y previsoras ya que, al avanzar el periodo, deben diversificarse y modernizarse de acuerdo con el momento productivo del país y es ahí, cuando en 1978 nace el interés por la educación, pero desde una perspectiva de productividad laboral a futuro.

En México, el derecho a la capacitación fue originado con la reforma publicada el 9 de enero del año 1978, la cual establece que:

“Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria establecerá los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación”

En resumen, la capacitación es una pauta relevante para México, puesto que, a lo largo de los años, con las modificaciones a la Ley y la evolución de los procesos podemos tener en cuenta que a mayores herramientas mejor serán las condiciones de vida de los trabajadores, disminuyendo así las brechas que puedan frenar el crecimiento profesional.

Para el período de 1988 a 1993, se implementó en México una reforma económica que tuvo un impacto significativo en la distribución de los salarios, como se menciona en el artículo El Trimestre Económico⁴. En dicho análisis, se hace referencia a un modelo de descomposición que se basa en el concepto del capital humano. Según este modelo, los salarios están determinados en gran medida por dos factores clave: el nivel de escolaridad y la experiencia laboral acumulada en un periodo determinado.

Estos hallazgos subrayan la importancia de la formación y el desarrollo profesional como elementos fundamentales para mejorar la estructura salarial y reducir las disparidades en el mercado laboral mexicano.

2.5 De la Transición Laboral

2.5.1 Definición de transición laboral.

Según la Real Academia Española la definición de la palabra Transición significa Acción y efecto de pasar de un modo de ser o estar a otro distinto, cambio, mudanza, transformación, metamorfosis. Pasó más o menos rápido de una prueba, idea o materia a otra, en discursos o escritos. Cambio repentino de tono y expresión.

Algunas de las transiciones más importantes incluyen la del desempleo hacia el empleo, el paso a la formalidad.

La transición laboral consiste en el proceso en que las personas pasan a la siguiente etapa de su vida profesional, puede consistir en una transferencia dentro de la misma organización de empleado a otro puesto sobre el nivel jerárquico y/o ayuda a nuevos trabajadores para realizar nuevas actividades.

Según Nicholson (1984) es un proceso de ajuste; proceso en el que el empleado buscará una nueva etapa que se adecue a sus características personales y las habilidades que necesite realizar para tener una determinada estrategia de adaptación.

En este proceso, el individuo busca una situación laboral o un entorno profesional que le permita satisfacer sus necesidades personales y profesionales de manera más efectiva. Esto puede implicar cambios en el ámbito laboral, como la búsqueda de un nuevo empleo, la reubicación dentro de la misma organización o el desarrollo de nuevas habilidades para desempeñar roles diferentes.

La definición de transición laboral, se define como el apoyo a las personas que pasan a la siguiente etapa de su carrera, o en su caso a la inserción y/o movilidad de un empleo a otro, pero pueden tener más variables en la definición, por ejemplo:

1. La transición de los egresados al mercado laboral, es un proceso amplio en el cual coinciden procesos de cualificación y madurez personal, condicionados por la estructura formativa y laboral (Figuera, 1996).

Este autor nos sintetiza de forma puntual como debe ser la transición laboral, teniendo en cuenta que no existe una definición completa por la diversidad de términos, en los cuales podemos comprender mejor cómo se lleva a cabo una transición laboral.

La siguiente definición hace relevancia acerca de la importancia de la trayectoria laboral, pues muchas veces, esta sería la pauta para obtener un empleo, teniendo más oportunidades, herramientas que le permitan tener éxito en el área laboral.

2. (...) el proceso por el cual los individuos inactivos acceden a una posición estable en el sistema de empleo. (...) compuesto por varias combinaciones de estados a las que se denomina trayectorias laborales. En este proceso el principio se corresponde con el momento en el que, tras el final de la Formación Inicial o reglada, el joven se plantea salir al mercado de trabajo (iniciar la actividad); (...) (Verniéres, 1997).

En resumen, el proceso de ajuste o transición laboral, es un esfuerzo consciente por parte del empleado para encontrar un equilibrio entre sus capacidades y las demandas del entorno laboral.

2.5.2 Modalidades de transición.

Según la CEPAL (2017), la transición del sistema educativo al mundo del trabajo es, para la mayoría de las personas, un paso fundamental en su ciclo de vida. Esta transición depende de muchos factores, como la educación y el entorno social. El principal puente para las dificultades de una transición exitosa ha sido el nivel de desempleo juvenil, más específico por la tasa de búsqueda del primer empleo.

Para una realidad más dinámica del ciclo universidad-desempleo-empleo, la transición ocupa más de una razón para obtener un éxito o fracaso, debido a las combinaciones de estudio, trabajo, búsqueda de trabajo, comportamiento social, salud, economía etc.

Con base en una encuesta diseñada para tener conocimiento sobre las posibles formas de transición laboral de la escuela al trabajo, la Encuesta sobre la Transición de la Escuela al Trabajo ETET, CEPAL/OIT (2017). Se llegó a la conclusión de clasificarlas de la siguiente manera.

1. Transición completa: Cuando por fin se obtiene un trabajo estable.
2. En transición (transición en curso): Sin trabajo, empleado temporal, trabajo por cuenta propia.
3. Transición no iniciada: Cuando se sigue estudiando, estudiante inactivo, no tiene intención de trabajar.

Los tipos de transición laboral pueden abarcar diferentes etapas en la vida profesional de una persona. La transición completa ocurre cuando un individuo logra obtener un trabajo estable, lo que implica un cambio significativo en su situación laboral hacia la estabilidad y la seguridad en el empleo.

Por otro lado, la transición en curso se refiere a una fase en la que el individuo se encuentra sin trabajo, puede estar empleado temporalmente o puede estar trabajando por cuenta propia, lo que implica una situación de transición mientras busca o espera una oportunidad laboral más estable.

Finalmente, la transición no iniciada describe una situación en la que el individuo aún no ha ingresado al mercado laboral de manera activa, ya sea porque continúa estudiando, es un estudiante inactivo o no tiene intenciones de comenzar a trabajar en un futuro cercano.

En conclusión, estos tipos de transición laboral reflejan diferentes etapas en el proceso de inserción o cambio en el mercado laboral. Ya sea alcanzando la estabilidad laboral, buscando nuevas oportunidades o aun no iniciando la carrera profesional, cada tipo de transición representa un aspecto crucial en el desarrollo profesional y personal de un individuo.

2.5.3 La inserción del egresado al mercado laboral.

La inserción laboral de los egresados universitarios forma una compleja problemática. Como ya se mencionó, existen varios factores que pueden dirigir la transición a un fracaso o éxito, entre ellos, variables económicas, sociales, área académica de estudio de las que se egresó, incluso el sexo y/ género al que pertenecen.

En épocas anteriores, llegar a la educación superior era un reto, egresar de la universidad era casi un milagro, hoy en día se sabe que se han eliminado un poco esos filtros.

Según la OCDE (s.f.), en México existía una proporción más baja de población en un rango de edad laborable de 25 a 64 años con un título de educación superior, entre los demás países miembros de la OCDE, pero en los últimos 10 años se ha avanzado y a aumentado esta tasa de terminación de educación superior por lo tanto el porcentaje de jóvenes y edad de trabajar (25 a 34) años con culminación de educación superior subió a 22.6%.

Actualmente más de medio millón de universitarios egresados intentan la transición laboral cada año.

Existe un logro social un poco más alto, con la cantidad de egresados que existen a comparación de décadas atrás. Pero, en el presente, se cuestiona la lenta transición de un egresado al mercado laboral formal. ¿A qué se debe?

Uno de los primeros bloqueos o barreras, a las que se enfrenta el egresado cuando por fin logra la entrevista de trabajo del empleo “deseado”, es cuando el reclutador de la empresa pregunta por la experiencia laboral, edad y otros conocimientos previos, es decir, como el dominio de un idioma, el manejo de tecnologías y programas de computación, incluso posgrados o diplomados.

Referente a la experiencia, en la mayoría de las veces solicitan contar con un mínimo de dos años, pero ¿Cómo es posible que un recién egresado tenga ya dos años ejerciendo puestos similares? La única respuesta es: “es imposible”.

La edad, en algunas empresas también es una limitante y a veces hasta contradictorio, ya que te piden ser joven, pero a la vez tener los años de experiencia previa, o al contrario tienes todos los años de experiencia, pero no la juventud que establecen los reclutadores.

Tener diplomados acorde a la licenciatura egresada y amplio dominio en plataformas o tecnologías como: Paquetería Office, se han vuelto otros requisitos para poder ingresar a un empleo. Y si hablamos de un idioma con buen dominio, ya no se considera un plus, debido a que se convirtió en un requisito obligatorio para la población activa laboral, que desea ingresar a algún puesto o ascender jerárquicamente.

Según la Cepal (2023), los efectos de la digitalización en el empleo dependen crucialmente de las habilidades y es importante que las ocupaciones disponibles para las personas jóvenes integren la infraestructura digital y permitan el desarrollo de competencias de nivel superior.

Los egresados de administración educativa, al momento de la entrevista o desde antes, es decir, al momento del primer contacto con el responsable del empleo, se topan con otra barrera: el desconocimiento de la licenciatura.

Al momento de realizar prácticas profesionales y el servicio social en diferentes instituciones, la mayoría de las personas no tenían conocimiento de lo que es un Administrador Educativo, al ser egresados de la UPN la primera opción o logro era ser docentes. Comprobando así dos cosas, la falta de conocimiento de los reclutadores y la poca difusión de la Licenciatura en Administración Educativa. Estos dos factores juntos crean una enorme barrera para la adquisición de un empleo.

De manera puntual, la administración es un campo amplio que nos permite entender el funcionamiento de una institución educativa, nos remite a observar la organización, la dirección y el buen manejo de la misma, desde un adecuado uso de los recursos que componen cualquier organización con enfoque financieros y de servicios (Martínez, 2012).

Sin duda, la inserción del egresado al mercado laboral es un tema de gran relevancia debido a varios factores que afectan tanto al individuo como a la sociedad en su conjunto.

En primer lugar, la inserción laboral impacta directamente en la vida del egresado, ya que determina su capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos durante su formación académica y poner en práctica sus habilidades y competencias. Una inserción exitosa proporciona al egresado la oportunidad de iniciar su carrera profesional, contribuyendo a su desarrollo personal, profesional y económico. Además, una adecuada inserción laboral puede aumentar su autoestima, mejorar su calidad de vida y proporcionar estabilidad financiera.

Por otro lado, la inserción laboral también es relevante a nivel social y económico. Un alto índice de inserción laboral puede impulsar el crecimiento económico al aumentar la productividad y contribuir a la generación de riqueza. Además, una fuerza laboral calificada y empleada adecuadamente puede satisfacer las demandas del mercado, impulsar la innovación y fortalecer la competitividad de un país en el ámbito internacional.

Sin embargo, la falta de inserción laboral puede tener consecuencias negativas tanto para el individuo como para la sociedad en su conjunto. La falta de oportunidades laborales puede llevar al desempleo, la subutilización de talento y la pérdida de capital humano. Esto puede resultar en una disminución del bienestar individual, el aumento de la pobreza y la desigualdad, así como la desaceleración del desarrollo económico.

En resumen, la inserción del egresado al mercado laboral es un aspecto crucial que no solo afecta la vida del individuo, sino también el desarrollo económico y social de una nación. Por lo tanto, es fundamental promover políticas y programas que faciliten la inserción laboral de los egresados, garantizando así un futuro próspero y sostenible para todos.

CAPÍTULO III. IDENTIFICACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS NECESIDADES DE EGRESADOS EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

3.1 Análisis de entrevistas de egresados de la licenciatura en administración educativa.

En este capítulo se analizarán los hallazgos derivados de las entrevistas realizadas a cuatro egresados, que culminaron la licenciatura en administración educativa y mantienen una trayectoria laboral activa. Asimismo, se examinarán los resultados obtenidos a partir de la encuesta digital realizada al grupo focal de egresados de dicha licenciatura, independientemente de si poseen o no experiencia laboral previa.

El propósito fundamental de este análisis es discernir las demandas específicas que el mercado laboral plantea, así como identificar las competencias esenciales necesarias para la exitosa integración profesional de estos individuos en el ámbito educativo.

3.1.1 Entrevista I: Versatilidad y astucia laboral.

La primera entrevista (consultar Anexo A) fue llevada a cabo con una egresada del año 2023 de la licenciatura en administración educativa. Esta persona proporcionó información valiosa sobre sus experiencias en prácticas profesionales. Destacó que, gracias a estas experiencias, así como al entorno en el que se desarrollaron, pudo iniciar su trayectoria laboral en la misma institución. A pesar de no contar con experiencia previa en ese ámbito, su disposición excepcional y el óptimo desempeño en las actividades durante las prácticas, combinados con una comunicación efectiva con la jefa de área en ese momento, facilitaron su contratación como trabajadora del FOVISSSTE.



Ilustración 1. Entrevista con empleada del FOVISSSTE.

También compartió una visión amplia y reflexiva sobre cómo los conocimientos adquiridos durante su licenciatura en administración educativa pueden aplicarse de manera versátil en diferentes ámbitos laborales, incluso en instituciones de carácter público. Aunque la formación universitaria tiene un enfoque más apegado a temas educativos, ella resalta la importancia de habilidades como la organización, la planeación

y el análisis de la información, las cuales son transferibles y beneficiosas en diversos contextos profesionales.

Es relevante destacar que, a pesar de no recibir capacitación formal en su trabajo actual, nuestra entrevistada enfatiza la necesidad de continuar preparándose por iniciativa propia para avanzar en su desarrollo profesional. Como parte de sus metas personales, tiene previsto obtener el título de licenciatura en administración educativa a corto plazo y considera la posibilidad de cursar una maestría a largo plazo.

Asimismo, señala la importancia de complementar los conocimientos adquiridos en la universidad con cursos especializados, como el caso de la tecnología y programas digitales de trabajo, para adaptarse a las demandas del entorno laboral y mejorar su desempeño. Esta experiencia refuerza la noción de que el perfil de egreso del programa en administración educativa; el cual destaca la capacidad de trabajar en equipo y gestionar recursos tecnológicos, es pertinente y aplicable en diferentes contextos laborales.

El profesional egresado de la UPN será capaz de trabajar en forma colegiada con otros profesionales y propiciar el trabajo en equipo al interior de las organizaciones educativas para gestionar y administrar programas, estrategias y/o acciones ... mediante el empleo de los recursos tecnológicos. (Área Académica 1. Política Educativa, Procesos Institucionales y Gestión. 2010).

En resumen, desde la perspectiva de nuestra entrevistada, se enfatiza la relevancia de las prácticas profesionales como un componente fundamental para el desarrollo de una trayectoria laboral exitosa. Esto incluye la selección cuidadosa del lugar de prácticas, el compromiso con un desempeño excepcional y una comunicación efectiva.

Además, a pesar de que el programa en administración educativa tiene un enfoque predominantemente educativo, queda claro que sus enseñanzas pueden adaptarse con éxito a diversos campos laborales.

Por tal razón, la versatilidad y la astucia laboral que deja ver nuestra entrevistada con su experiencia, son habilidades que pueden ser fundamentales para el éxito profesional en un mundo laboral que se encuentra en constante cambio. Sin duda, la capacidad que ha desarrollado al adaptarse a nuevas circunstancias, asumir diferentes roles y tomar decisiones inteligentes puede abrir nuevas oportunidades y contribuir a su crecimiento y desarrollo profesional a largo plazo.

3.1.2. Entrevista II: Explorando el fenómeno del Nepotismo en el mercado laboral.

La segunda entrevista (consultar Anexo B) fue llevada a cabo con otra egresada de la misma licenciatura, graduada en el año 2023. Durante la entrevista, la participante abordó un tema polémico y digno de una investigación adicional: el nepotismo.

El nepotismo laboral, es un concepto que hace referencia al trato preferencial otorgado a familiares o amigos cercanos en el ámbito laboral, constituye una práctica que debilita los principios de meritocracia y equidad en el entorno laboral. Robert Klitgaard (1988), en su obra "Controlando la corrupción", aborda esta problemática, señalando sus implicaciones en la gestión y organización de las instituciones.

La entrevistada, compartió que posee una trayectoria laboral sin relación con la administración educativa, ya que actualmente trabaja para una institución gubernamental. Reveló que acceder a este mercado laboral no representó una dificultad significativa para ella, pues admitió haber ingresado por nepotismo; su madre y tía trabajaban en la misma institución desde hace tiempo, lo que facilitó en gran medida su contratación.

Este caso subraya la realidad de que, a pesar de no cumplir con el requisito de trabajar en una institución educativa, nuestra entrevistada pudo aplicar conocimientos específicos adquiridos durante su formación universitaria, como la inteligencia emocional y habilidades de planificación y gestión administrativa, en su entorno laboral actual.



Ilustración 2. Escuchando el testimonio de la segunda entrevistada.

En esta entrevista, se reitera la importancia de adquirir y dominar habilidades tecnológicas, bases de datos y software de oficina para mejorar las oportunidades laborales. Desde la perspectiva de nuestra entrevistada, el dominio de estas herramientas digitales fue fundamental para llevar a cabo sus responsabilidades laborales, así como para aplicar teorías aprendidas durante sus estudios y adaptarlas a su entorno laboral.

Este testimonio respalda la noción de que los efectos de la digitalización en el empleo están estrechamente ligados a las habilidades de los individuos. Es esencial que las ocupaciones disponibles incorporen la infraestructura digital y fomenten el desarrollo de

competencias de nivel superior, como destaca la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en su informe del año 2023.

A pesar de que el ingreso a la institución pública laboral se debió a un acto de nepotismo, nuestra entrevistada tuvo que someterse y aprobar ciertas pruebas, como un examen, para completar su contratación. Aunque no todas las habilidades adquiridas durante su licenciatura en administración educativa son aplicables en su totalidad a sus responsabilidades laborales actuales, ella, tiene como objetivo titularse y seguir reforzando sus conocimientos para avanzar en su desarrollo profesional dentro de la misma empresa.

Este testimonio refuerza la idea planteada por Schultz en su trabajo sobre el modelo de capital humano, donde destaca la importancia de invertir en la formación de habilidades y conocimientos para impulsar el desarrollo económico. Sin duda, la inversión en educación permite a las personas adquirir habilidades valiosas que les permiten adaptarse a las condiciones económicas cambiantes y contribuir al crecimiento de la productividad Schultz, Theodore W. (1961).

3.1.3 Entrevista III: Prácticas profesionales como vía de acceso laboral.

Nuestro tercer entrevistado, es un egresado de la licenciatura en administración educativa en el año 2023 (consultar Anexo C), mismo que da cuenta de otro caso destacado de inserción laboral exitosa, atribuible en gran medida a las prácticas profesionales que forman parte del programa de estudios por parte de la Universidad Pedagógica Nacional.



Ilustración 3. Diálogo con estudiante egresado en el 2023.

Tras finalizar el período de prácticas profesionales, este egresado tuvo que enfrentarse a un periodo de prueba de aproximadamente cinco meses. Durante este lapso, continuó

adquiriendo conocimientos de manera práctica al participar en diversas actividades dentro del departamento del FOVISSSTE. Derivado de su experiencia que ha compartido, se puede inferir que este periodo de prueba, fue básicamente una condición previa para formalizar su contratación.

El entrevistado coincide con sus compañeros egresados, al reconocer que la estructura curricular de la licenciatura en administración educativa, está predominantemente orientada hacia el ámbito educativo. Sin embargo, destaca la relevancia de ciertas materias específicas, como finanzas públicas, las cuales han sido fundamentales para obtener un desempeño exitoso en el empleo que actualmente desarrolla. Enfatiza que estas materias han sido clave para sobresalir en sus responsabilidades laborales.

En cuanto al proceso de inserción laboral, nuestro entrevistado señala que actualmente enfrenta desafíos debido a la exigencia de contar con experiencia laboral previa, particularmente en actividades relacionadas con el campo específico de la vacante. Situación que dificulta la entrada de recién egresados al mercado laboral. Además, menciona que, en su departamento, la capacitación solo se ofrece una vez que uno es contratado formalmente. Durante su período de prácticas, no recibió capacitación alguna, teniendo que aprender sobre la marcha.

En cuanto a su opinión sobre el programa de estudios, sugiere que sería beneficioso contar con un plan de estudios más completo en áreas específicas, como finanzas públicas, que están directamente relacionadas con su campo laboral. Asimismo, propone mejorar las prácticas profesionales, permitiendo a los estudiantes elegir instituciones o sedes de acuerdo a sus perspectivas, metas y necesidades individuales.

Con la experiencia que logramos obtener de esta persona entrevistada, se reafirma la importancia de adquirir habilidades en herramientas digitales, como el dominio de paquetería office o un segundo idioma y contar con una vasta capacitación. Tal como Becker (1983), lo indica en su trabajo de capital humano “Mano de obra”: con mayor capacitación, que mueva el capital humano de forma más eficiente, en automático pasa a ser más productivo; es decir, que una fuerza laboral capacitada, se vuelve más productiva y eficiente.

3.1.4 Entrevista IV: Desafíos Laborales y percepción de la licenciatura en Administración Educativa.

Finalmente, nuestro cuarto entrevistado, cuya información detallada puede ser consultada en el Anexo D, es un individuo de sexo masculino que egresó en el año 2023 de la Licenciatura en Administración Educativa en la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) en Ciudad de México. Durante nuestra conversación, el entrevistado compartió valiosas perspectivas sobre su proceso de inserción laboral y cómo ha aplicado ciertos conocimientos adquiridos durante su formación académica en su vida profesional.

En cuanto a su inserción laboral, el entrevistado mencionó que ha podido aplicar conocimientos específicos relacionados con la gestión de recursos humanos en su trabajo. Sin embargo, al igual que los otros entrevistados, expresó que no toda la formación proporcionada en la licenciatura en administración educativa ha resultado ser útil en su ámbito laboral. En este sentido, se repite un patrón observado en entrevistas anteriores, donde los egresados tienden a rescatar conocimientos de ciertas materias específicas que consideran óptimas y moldeables para el mercado laboral actual, dejando de lado otros aspectos de su formación académica que no encuentran directamente aplicables.

Durante el diálogo con nuestro cuarto entrevistado, se evidenció, que enfrentó dificultades significativas para ingresar al mercado laboral, principalmente debido al desconocimiento generalizado sobre las habilidades y funciones que implica la licenciatura en administración educativa. Este desconocimiento, según el entrevistado, ha sido una barrera importante que le ha impedido trabajar en el sector educativo, a pesar de contar con una formación sólida.



Ilustración 4. Diálogo con el cuarto entrevistado.

Aunque posee experiencia en la enseñanza de computación, trabajo que desempeñó durante varios años, se vio obligado a dejar dicho empleo debido a la baja remuneración. Esta decisión también estuvo influenciada por sus metas profesionales a largo plazo, que incluyen convertirse en director de una escuela y continuar su educación a través de estudios de posgrado, como la realización de una maestría o un doctorado.

El entrevistado demostró una clara comprensión de sus decisiones profesionales y permanece activo en la búsqueda de oportunidades laborales acordes a su perfil como egresado de administración educativa. Este proceso se alinea con la teoría de la movilidad laboral propuesta por Sicherman y Galor (1987), la cual, explora cómo los trabajadores cambian de empleo o posición dentro del mercado laboral a lo largo de sus carreras. Esta teoría sugiere que la movilidad laboral puede ocurrir de dos formas principales:

Ascensos dentro de una empresa: Los empleados pueden avanzar en su carrera al recibir promociones y asumir roles con mayores responsabilidades y mejor remuneración dentro de la misma organización. Este tipo de movilidad laboral refleja el crecimiento y desarrollo profesional del empleado dentro de una estructura corporativa estable.

Búsqueda de nuevas oportunidades laborales fuera de la organización actual: Los trabajadores pueden optar por cambiar de empleador para encontrar mejores oportunidades, ya sea para obtener un salario más alto, mejores condiciones laborales, o para alinearse con sus objetivos y ambiciones profesionales. Este tipo de movilidad implica que el empleado se traslade de una empresa a otra para mejorar su situación laboral.

En resumen, la teoría de Sicherman y Galor reconoce que la movilidad laboral no se limita a ascensos dentro de una empresa, sino que también incluye la posibilidad de cambiar de empleo en busca de mejores oportunidades en el mercado laboral. Esta dualidad permite a los trabajadores adaptar su trayectoria profesional a sus metas personales y a las condiciones del mercado.

Finalmente, el entrevistado subrayó la necesidad de una mayor difusión de las actividades y habilidades de los egresados en administración educativa. Señaló la importancia de expandir los conocimientos específicos que puedan facilitar una transición laboral más sencilla y rápida, adaptándose a las demandas del mercado laboral actual. Este punto es crucial para mejorar la inserción laboral de futuros egresados y para que las empresas y organizaciones reconozcan el valor y las competencias que estos profesionales pueden aportar como capital humano.

3.2 Análisis del cuestionario aplicado al grupo focal de egresados.

En esta sección, llevaremos a cabo una interpretación y análisis exhaustivo de los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al grupo focal de egresados de la licenciatura en administración educativa. El objetivo principal de este análisis es comprender a fondo la perspectiva que estos egresados tienen respecto al tema de nuestra investigación, identificando los retos que enfrentan en el ámbito laboral y académico.

Además, buscamos conocer su opinión sobre la pertinencia de su formación académica y las áreas de oportunidad que consideran cruciales para mejorar la adaptación de su perfil profesional a las demandas del mercado laboral actual.

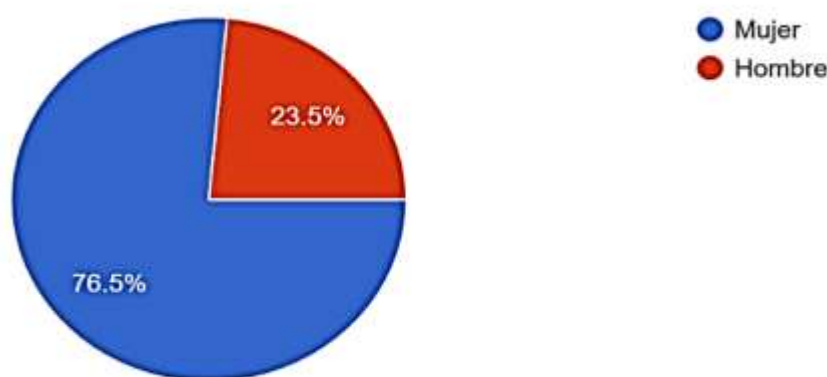
El cuestionario utilizado para este análisis se diseñó cuidadosamente para abordar diversos aspectos relevantes, como la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos durante la carrera, las habilidades que consideran esenciales para su desempeño profesional, y las dificultades que han encontrado al intentar integrarse en el mercado

laboral. También se incluyeron preguntas abiertas para obtener una visión más profunda y de carácter cualitativo acerca de sus experiencias y sugerencias.

Al igual que en las entrevistas individuales, este proceso se llevó a cabo respetando estrictamente los principios éticos de confidencialidad y consentimiento informado, garantizando así la privacidad y el respeto a los participantes. Los egresados fueron informados previamente sobre el propósito del estudio, y se aseguraron de que sus respuestas se manejarían de manera anónima.

El análisis de los datos obtenidos nos permitirá identificar patrones y tendencias comunes entre los egresados, así como detectar áreas específicas donde la formación en administración educativa podría mejorarse para aumentar su relevancia y efectividad en el mercado laboral. La guía del cuestionario utilizado para este estudio se encuentra detallada en el anexo correspondiente (consultar Anexo E), proporcionando un marco de referencia completo sobre los temas y preguntas abordadas en la encuesta.

Comenzando con los datos básicos, la Gráfica 1, revela que, dentro del grupo focal de egresados de la licenciatura en administración educativa, el 76.5% son mujeres y solo el 23.5% son hombres. Esta notable diferencia en la proporción de mujeres y hombres subraya una tendencia significativa en la composición de género de los egresados de esta carrera, lo que podría reflejar una mayor inclinación de las mujeres hacia este campo de estudio.



Gráfica 1. Clasificación de egresados por género.

Este hallazgo, puede deberse a varios factores que influyen en la elección de carreras y en la composición de género en distintos campos de estudio, entre ellos:

Estereotipos de género y socialización: Tradicionalmente, ciertas carreras han sido estereotipadas como más apropiadas para uno u otro género. Las mujeres, desde una edad temprana, pueden ser socializadas para considerar más atractivas las carreras relacionadas con la educación, la administración y las ciencias sociales, debido a percepciones

culturales que asocian estas áreas con habilidades de cuidado, organización y comunicación, que a menudo se atribuyen a las mujeres.

Expectativas y roles sociales: Las expectativas sociales y los roles de género también juegan un papel importante. Las mujeres pueden sentirse más inclinadas a elegir una carrera en administración educativa debido a la percepción de que estas profesiones ofrecen un entorno más acorde con las expectativas de rol tradicional, como ser empáticas, organizadas y orientadas al servicio. Además, la administración educativa puede ser vista como un campo que ofrece una mayor compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales, lo cual puede ser un factor significativo para muchas mujeres.

Representación y modelos a seguir: La presencia de mujeres en roles visibles y exitosos dentro de la administración educativa puede motivar a otras mujeres a seguir caminos similares. Si las estudiantes ven a mujeres desempeñándose eficazmente en esta área, es más probable que consideren esta carrera como una opción viable y atractiva.

Políticas educativas y de igualdad de género: Las políticas educativas que promueven la igualdad de género pueden también haber influido en esta tendencia. Iniciativas y programas que buscan incrementar la participación femenina en áreas de liderazgo y administración pueden haber tenido un impacto positivo en la decisión de las mujeres de inscribirse en la licenciatura en administración educativa.

Factores económicos y de mercado laboral: Las condiciones del mercado laboral también pueden influir en esta elección. Si la administración educativa ofrece buenas perspectivas de empleo y estabilidad, las mujeres pueden estar más motivadas a elegir esta carrera, especialmente si perciben barreras más altas en otros campos dominados por hombres, como es el caso de diversas ingenierías.

En resumen, la marcada diferencia en la proporción de mujeres y hombres en la licenciatura en administración educativa puede ser el resultado de una combinación de estereotipos de género, roles sociales, modelos a seguir, políticas educativas y factores del mercado laboral. Estas influencias actúan conjuntamente para crear un entorno en el que las mujeres se sienten más atraídas y representadas en esta área de estudio.

Además de los datos demográficos, se ha observado un fenómeno interesante en términos de movilidad geográfica entre los egresados. Específicamente, las respuestas a las preguntas 5 y 6 de la encuesta indican que ha habido migraciones internas entre el lugar de nacimiento de los egresados y su lugar actual de residencia. Este movimiento geográfico puede tener diversas implicaciones, como la búsqueda de mejores oportunidades laborales, el acceso a instituciones educativas de mayor calidad, o incluso razones personales o familiares que motivaron el cambio de residencia.

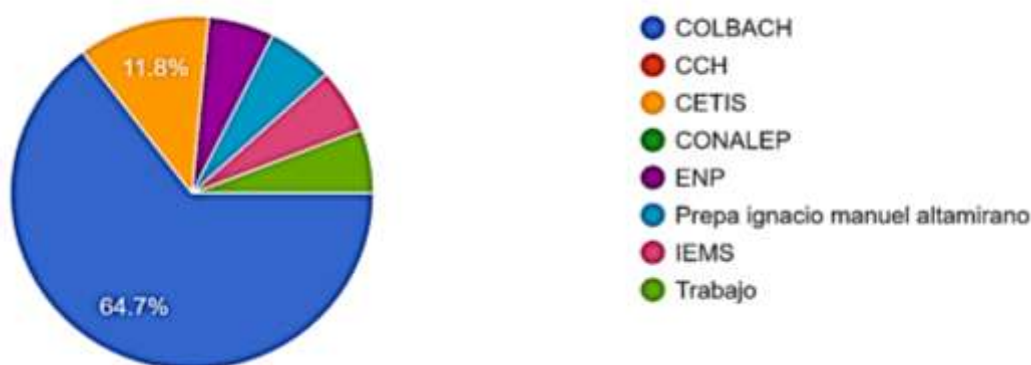
Complementando este análisis, es importante considerar el impacto de la movilidad geográfica en la integración laboral y social de los egresados. La reubicación puede presentar desafíos adicionales, como la necesidad de adaptarse a nuevas culturas organizacionales, redes de contacto profesional y contextos socioculturales diferentes.

Estos factores pueden influir en la percepción de los egresados sobre la pertinencia de su formación académica y en su capacidad para aplicar sus conocimientos de manera efectiva en distintos entornos laborales. Asimismo, la movilidad geográfica puede fomentar una mayor flexibilidad y resiliencia, habilidades valiosas en un mercado laboral dinámico y en constante evolución.

Por lo tanto, entender las motivaciones y consecuencias de la movilidad geográfica es crucial para diseñar estrategias educativas y de apoyo que faciliten la transición y el éxito profesional de los egresados en administración educativa.

3.2.1 Indicadores de su origen y situación actual.

Conocer la procedencia y hacia dónde se dirigen los egresados de la Licenciatura en Administración Educativa, son indicadores que pueden dar cuenta de diversos factores que influyen en la transición laboral, por tal razón, es importante hacer un análisis detallado sobre ello.



Gráfica 2. Procedencia del nivel medio superior.

La Gráfica 2, ilustra el origen educativo del nivel medio superior de nuestro grupo de egresados de la licenciatura en administración educativa. Predominan los egresados provenientes del Colegio de Bachilleres, representando un 64.7% del total. Este dato sugiere que la mayoría de los estudiantes que optan por la licenciatura en administración educativa provienen de un contexto académico que se centra en una formación generalizada para estudios superiores.

En segundo lugar, con un 11.8%, se encuentran los egresados del CETIS (Centro de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicios). Los estudiantes de CETIS, generalmente, reciben una formación técnica más especializada que puede incluir áreas administrativas y de servicios, lo cual podría influir en su elección de continuar sus estudios en el campo de la administración educativa.

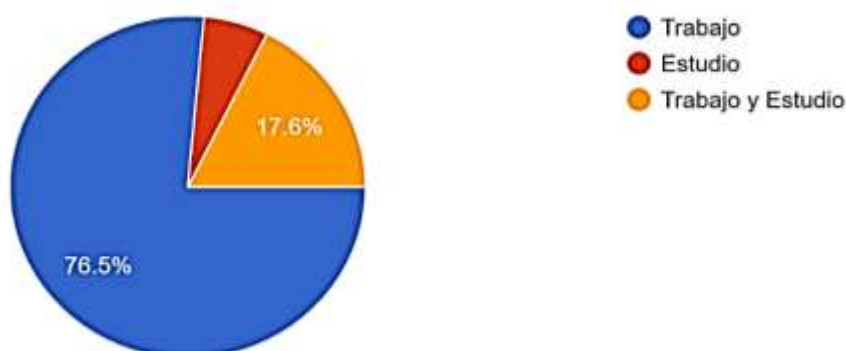
Esta distribución de origen educativo tiene varias implicaciones. Por un lado, la alta proporción de egresados del Colegio de Bachilleres puede indicar que los programas de administración educativa son atractivos para estudiantes que buscan continuar con una formación académica después de una preparación general.

Por otro lado, la presencia de egresados del CETIS, aunque menor, sugiere que los programas técnicos también están contribuyendo con un número significativo de estudiantes interesados en la administración educativa, posiblemente debido a la relevancia de esta disciplina en la gestión y operación de instituciones educativas.

Estos datos son cruciales para comprender el perfil académico previo de los estudiantes de la licenciatura en administración educativa. Además, pueden proporcionar información valiosa para diseñar estrategias de admisión y programas de orientación que consideren las diversas formaciones académicas de los aspirantes, asegurando que todos los estudiantes, independientemente de su origen educativo, puedan adaptarse y prosperar en el programa de licenciatura.

Esta información también puede ser útil para desarrollar planes de estudio que integren las fortalezas de estos diferentes antecedentes educativos, facilitando una transición más fluida y efectiva hacia los estudios superiores en administración educativa

Para conocer cuál es el estatus en el que se encuentran los egresados, realizamos una pregunta que nos permitió identificar si trabajan, estudian o realizan ambas actividades, los datos arrojados fueron los siguientes:



Gráfica 3. Situación laboral y académica de egresados.

La Gráfica 3, revela indicadores significativos sobre la situación laboral y académica del grupo de egresados de la licenciatura en administración educativa, a quienes se les aplicó el cuestionario. De acuerdo con los resultados, el 76.5% de los egresados se encuentra actualmente laborando, mientras que el 17.6% combina el estudio con el trabajo. Por otro lado, la proporción de egresados que se dedica exclusivamente a estudiar representa el porcentaje menor con solo el 5.9%.

Este análisis sugiere que, a pesar de las barreras y dificultades que enfrentan los recién egresados, existe una alta probabilidad de inserción en el mercado laboral. Sin embargo, es notable que muchos de estos empleos no necesariamente se encuentran dentro del campo específico de la administración educativa, lo que podría indicar una adaptación de los egresados a diferentes áreas laborales que valoran sus competencias y habilidades.

Para aquellos que se dedican exclusivamente a estudiar, que constituyen el 5.9%, es probable que continúen recibiendo apoyo económico de sus padres o tutores, lo que les permite enfocarse en su desarrollo académico sin la presión de contribuir económicamente. Esta situación es común entre los estudiantes que buscan fortalecer su perfil académico a través de estudios adicionales, con la esperanza de mejorar sus perspectivas laborales futuras por medio de una maestría o doctorado.

En cuanto al 17.6% que estudia y trabaja simultáneamente, estos individuos probablemente se encuentran en una situación de independencia económica parcial o total. Estos egresados pueden estar cumpliendo con sus responsabilidades educativas mientras contribuyen al sostenimiento económico de sus hogares, lo que refleja una capacidad de gestión del tiempo y compromiso tanto con su formación académica como con sus obligaciones laborales.

Este panorama general pone de manifiesto la necesidad de seguir apoyando a los egresados en su transición al mercado laboral, proporcionando orientaciones claras sobre cómo aplicar sus conocimientos en diversas áreas y facilitando conexiones con potenciales empleadores que valoren su formación en administración educativa.

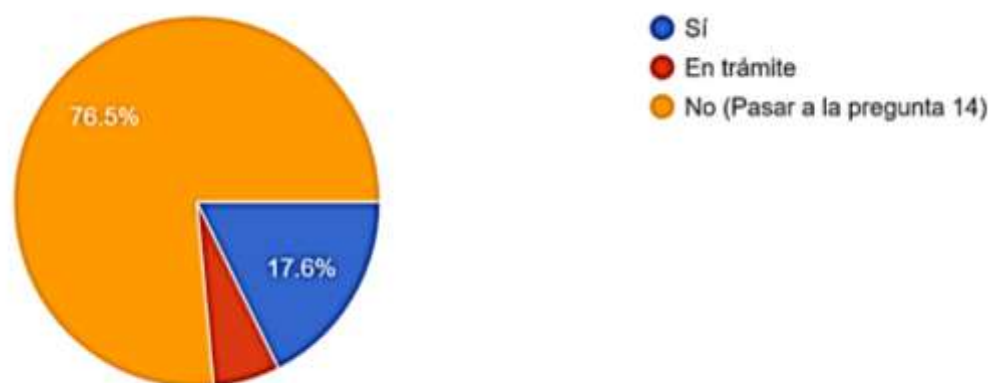
Además, sugiere la importancia de promover la diversificación de habilidades durante la licenciatura para que los egresados puedan adaptarse a un mercado laboral cambiante y competitivo.

3.2.2 Titulación y bilingüismo.

Otro de los hallazgos interesantes que logramos identificar, fue el estatus actual en relación a la titulación de los egresados.

En el siguiente recurso visual, Gráfica 4, se muestra un dato preocupante: el 76.5% de los egresados de la licenciatura en Administración Educativa no cuentan con el título universitario. Este alto porcentaje suscita numerosas preguntas, entre ellas: ¿Qué factores

contribuyen a esta elevada cifra de egresados sin titulación? ¿Cuáles son las barreras que enfrentan los egresados para obtener su título? ¿Es posible que la falta de información y difusión sobre el proceso de titulación esté afectando a los egresados?



Gráfica 4. Estatus actual de la titulación.

Explorar y comprender las razones detrás de este porcentaje es crucial. Los posibles motivos pueden incluir, pero no se limitan a, dificultades económicas, falta de apoyo institucional, desconocimiento sobre los requisitos y procedimientos de titulación, o incluso desmotivación debido a percepciones negativas sobre el valor del título en el mercado laboral.

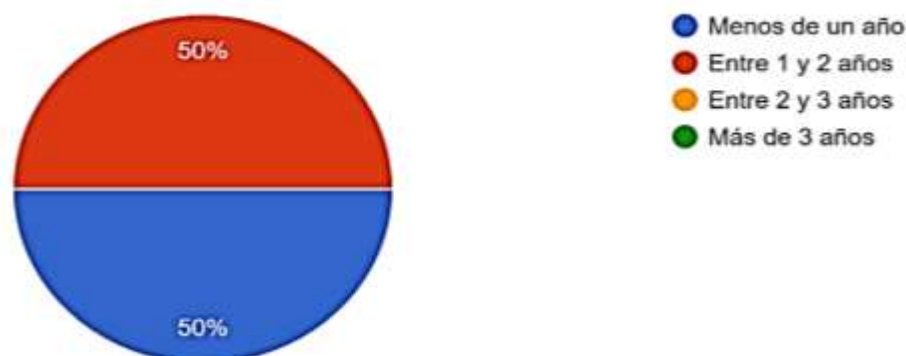
En contraste, un 17.6% de los egresados sí cuentan con el título universitario. Este grupo, aunque minoritario, es de gran importancia para el análisis del desarrollo profesional de los egresados, ya que los titulados tienen mayores oportunidades de acceder a puestos de trabajo más calificados y de avanzar en sus carreras profesionales.

El 5.9% de los egresados se encuentran en proceso de tramitar su título universitario. Este pequeño grupo representa una oportunidad valiosa para mejorar la tasa de titulación. Proporcionar apoyo y recursos específicos a estos egresados podría facilitar su éxito en completar el proceso de titulación y, en consecuencia, mejorar sus perspectivas laborales.

Es imperativo que, dentro del ámbito de la administración educativa, se implementen políticas y programas que aborden estos desafíos, desde la orientación y asesoría académica, hasta el apoyo financiero y la simplificación de los trámites administrativos, con el objetivo de incrementar el número de egresados titulados y mejorar sus oportunidades de inserción y desarrollo en el mercado laboral.

Sin duda, el tiempo necesario para obtener el título varía y en muchas ocasiones depende de factores económicos, personales e incluso laborales. Dentro del muestreo que realizamos, observamos que la mitad de ellos logró titularse en un plazo de entre uno y

dos años, mientras que la otra mitad lo hizo en menos de un año, como se muestra a continuación:



Gráfica 5. Tiempo empleado para su titulación.

Estos datos sugieren que, aunque algunos egresados pueden enfrentar retrasos, hay un grupo significativo que logra completar el proceso de manera relativamente rápida. Entender las prácticas y factores que permiten una titulación más rápida puede proporcionar datos valiosos para apoyar a otros egresados en sus esfuerzos por obtener el título.

El programa de Licenciatura en Administración Educativa de la Universidad Pedagógica Nacional en la Ciudad de México ofrece diversas formas de titulación (consultar Gráfica 6), permitiendo a los estudiantes elegir la modalidad que mejor se adapte a sus intereses y circunstancias profesionales.



Gráfica 6. Vías de titulación

Entre las vías de titulación podemos encontrar las siguientes:

Tesis: Es un trabajo de investigación original que aborda una problemática específica dentro del campo de la administración educativa. Requiere un análisis profundo y la propuesta de soluciones innovadoras.

Texto publicado: Consiste en la publicación de un artículo en una revista académica o en un libro especializado en temas de administración educativa. Este método valida la calidad del trabajo a través de la evaluación por pares y su difusión en el ámbito académico.

Tesina: Es un trabajo de investigación de menor extensión que la tesis, pero que igualmente exige rigor académico y un enfoque claro en un tema relevante para la administración educativa.

Proyecto de intervención: Involucra la aplicación de un proyecto práctico en un contexto educativo real. Este método se centra en la solución de problemas concretos a través de estrategias administrativas innovadoras y efectivas.

Recuperación de trayectoria laboral: Está dirigida a profesionales con amplia experiencia en el campo de la administración educativa. Permite la titulación mediante la presentación de un informe detallado que documente y analice su trayectoria laboral y los aportes realizados al sector.

Entre las opciones de titulación, es requisito indispensable tener dos años de egresado para optar por la titulación por trayectoria profesional, esto hace un poco más lento el proceso para la obtención del título, es obvio que, si ya es complicado mantener un empleo formal sin estar titulado, pues es casi imposible obtener una trayectoria profesional sin contar con este requisito.

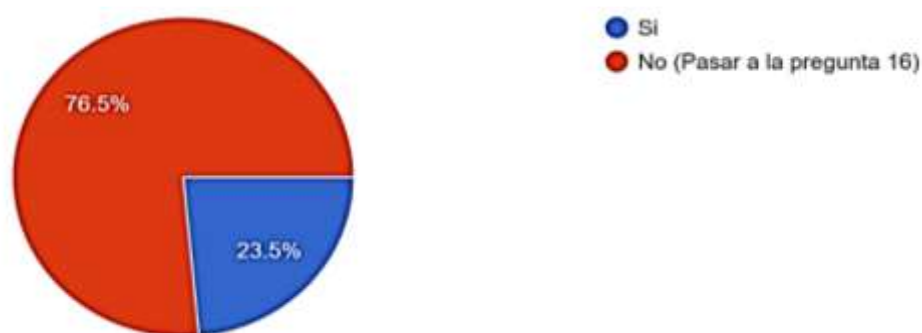
La titulación por texto publicado también tiene sus limitantes ya que, a nivel personal debes de tener habilidades impecables para escribir, redactar etc. Pero sobre todo y lo más importante, contar con la herramienta que te va a ayudar a publicar tu texto, siempre y cuando está este aprobada por la comisión nacional de titulación, lo mismo pasa con la modalidad de proyecto de intervención, es increíble que cuando uno tiene la iniciativa y tiene las ideas de poder trabajar en un proyecto de innovación o intervención, se vea pausado por la causa de no encontrar el método o la ayuda de poder hacerlo realidad.

Es por eso, que el mayor porcentaje de los egresados ya titulados optaron por la modalidad de tesis o tesina que, aunque de igual forma tiene sus dificultades (sobre todo en el proceso de escribir una tesis, ya que es sumamente difícil si no tienes motivación, además de ser meticuloso, porque se requiere una gran cantidad de tiempo y esfuerzo para la investigación, el análisis y la escritura), es personal y no está limitada por agentes ajenos más que al de las capacidades del propio egresado.

Por otro lado, en el contexto actual del mercado laboral, la habilidad para comunicarse en un segundo idioma se ha convertido en un criterio de gran relevancia para muchas empresas y organizaciones. Basado en las experiencias empíricas recogidas de diversas vacantes de empleo y en las conversaciones sostenidas con entrevistados que tienen empleo formal, se ha identificado que el dominio de un segundo idioma puede ser una herramienta significativa que incrementa las posibilidades de contratación exitosa. Esta competencia no solo mejora la comunicación en un entorno globalizado, sino que también es valorada como una muestra de habilidades cognitivas y adaptabilidad cultural.

Para evaluar la situación del bilingüismo entre nuestros egresados, se incluyó una pregunta para tener certeza, si tienen dominio sobre un segundo idioma, en la encuesta que se llevó a cabo dentro de nuestro grupo focal.

Los resultados obtenidos son los siguientes:



Gráfica 6. Dominio de otro idioma.

En la Gráfica 6, podemos identificar que el 23.5% de los egresados indicaron que sí dominan un segundo idioma, mientras el 76.5% restante de los egresados manifestó que no cuenta con el dominio de un segundo idioma.

El hecho de que solo el 23.5% de los egresados domine un segundo idioma pone de relieve un área de oportunidad importante para mejorar la competitividad de nuestros egresados en el mercado laboral. La capacidad de hablar y entender otro idioma, especialmente el inglés, se ha convertido en un diferenciador clave en muchas industrias, incluyendo la administración educativa, donde la colaboración internacional y el acceso a recursos globales son cada vez más importantes.

Por esa razón, es recomendable que la universidad considere la inclusión de programas intensivos de idiomas como parte de la formación integral de los estudiantes. Esto podría involucrar cursos obligatorios de inglés y otros idiomas relevantes, así como oportunidades para obtener certificaciones reconocidas internacionalmente.

Establecer convenios con instituciones especializadas en la enseñanza de idiomas para ofrecer cursos a precios accesibles o incluso como parte de la oferta educativa de la universidad.

Promover programas de intercambio y colaboración internacional que permitan a los estudiantes sumergirse en ambientes donde puedan practicar y mejorar sus habilidades lingüísticas. Ofrecer programas de capacitación continua en idiomas para egresados que deseen mejorar su competitividad en el mercado laboral.

Básicamente, el dominio de un segundo idioma es una habilidad valiosa que puede mejorar significativamente las oportunidades de empleo para los egresados de la Licenciatura en Administración Educativa. Los datos obtenidos muestran que hay una necesidad clara de fortalecer este aspecto en la formación de los estudiantes. Implementar estrategias educativas y de capacitación en este sentido, no solo beneficiará a los individuos, sino que también contribuirá a la calidad y prestigio del programa académico en la Universidad Pedagógica Nacional.

3.2.3 Actualización del programa educativo y prácticas profesionales.

En la encuesta realizada a los egresados de la Licenciatura en Administración Educativa, se preguntó si consideraban que el programa educativo cubría todas sus necesidades. Las respuestas estuvieron divididas entre:

Opiniones positivas: Algunos egresados señalaron que el programa educativo sí cubría sus necesidades, ya que les permitió enfocarse en sus proyectos laborales y les ayudó a desarrollarse profesionalmente para alcanzar sus metas futuras.

Opiniones negativas: La mayoría de los egresados expresaron que el programa no cubría todas sus necesidades.

Los puntos principales de crítica incluyeron:

Estructura de las materias: Consideraron que algunas materias no estaban bien estructuradas y que los maestros no siempre brindaban la información completa necesaria para aprender los contenidos.

Profundidad de las materias: Manifestaron que ciertas materias debieron ser tratadas con mayor profundidad y que otras deberían reforzarse, enfocándose más en áreas como finanzas, economía y administración.

Actualización del plan de estudios: Señalaron la falta de actualización del plan de estudios, lo cual afecta la relevancia y efectividad del programa.

Impacto de la pandemia de COVID-19: La pandemia tuvo un impacto significativo en la calidad de la educación recibida. Durante este periodo, muchas materias se resumieron y no se desarrollaron adecuadamente debido a la transición abrupta de clases. Recordemos que, la pandemia de COVID-19, provocada por el virus SARS-CoV-2, llevó a la implementación de medidas de distanciamiento social y confinamiento domiciliario para reducir los índices de contagio, hospitalización y mortalidad.

Este contexto sanitario tuvo repercusiones importantes en la educación superior, ya que, de un momento a otro, las clases presenciales se convirtieron en clases en línea. Este cambio repentino implicó un periodo de adaptación tanto para estudiantes como para docentes, quienes tuvieron que aprender a utilizar herramientas tecnológicas y programas digitales para continuar con el proceso educativo.

La adaptación tecnológica y el manejo de nuevas plataformas digitales acortaron el tiempo disponible para el aprendizaje de las materias del programa curricular, afectando la profundidad y calidad de la educación que fue impartida.

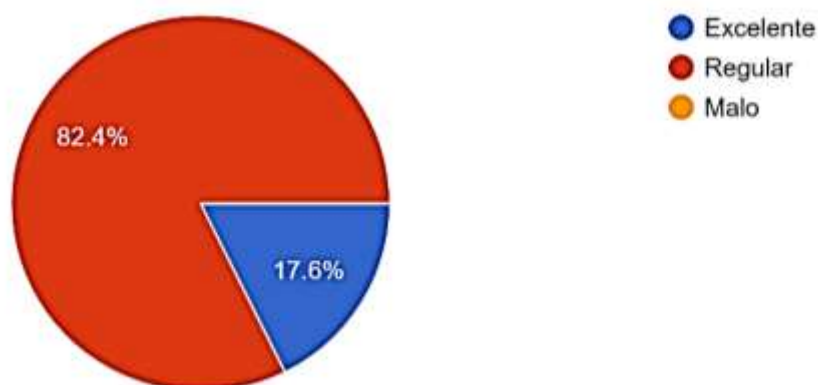
Como parte de las estrategias o recomendaciones para atender estas necesidades, podemos rescatar las siguientes:

- Revisar y actualizar el plan de estudios para asegurarse de que las materias estén bien estructuradas y alineadas con las necesidades actuales del mercado laboral y los avances en la administración educativa.
- Implementar programas de capacitación continua para los docentes, enfocados en metodologías pedagógicas modernas y el uso eficaz de tecnologías educativas.
- Profundizar en áreas críticas como finanzas, economía y administración para proporcionar a los estudiantes una formación más completa y relevante.
- Incluir en el currículo cursos específicos sobre el manejo de herramientas tecnológicas y programas digitales profesionales, que son esenciales para la empleabilidad en el entorno laboral.

Para tener una percepción real, referente a cómo consideran el plan de estudios de la licenciatura, incluimos una pregunta que nos permitiera conocer estos datos y los resultados entre los egresados fueron los siguientes:

- 17.6% calificó el plan de estudios como excelente.
- 82.4% lo calificó como regular.
- Ninguno lo calificó como malo.

Estos resultados indican una necesidad clara de mejoras y actualizaciones en el programa educativo para satisfacer mejor las expectativas y necesidades de los estudiantes, y prepararlos adecuadamente para los desafíos del mercado laboral actual.



Gráfica 7. Evaluación del plan de estudios.

Es importante reiterar que el programa de la Licenciatura en Administración Educativa no se encuentra actualizado de acuerdo con la percepción que tienen los egresados del grupo focal. Las actualizaciones son cruciales porque las circunstancias sociales, laborales y tecnológicas cambian constantemente.

Para mantener la relevancia y efectividad del aprendizaje, es vital que los programas educativos evolucionen junto con estos cambios. De lo contrario, los egresados pueden perder el sentido de la realidad y enfrentar dificultades para adaptarse al futuro laboral.

Cuando se les preguntó a los egresados por qué consideraban que el programa educativo no cubría sus necesidades, las respuestas reflejaron diversas opiniones:

Materias optativas: Algunos egresados sugirieron que ciertas materias optativas deberían integrarse como parte obligatoria del mapa curricular.

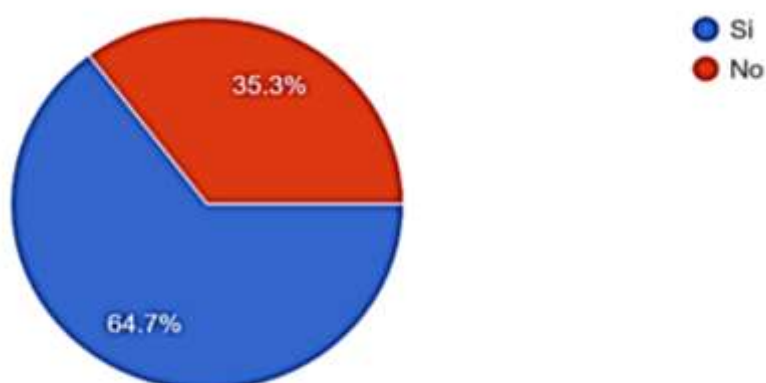
Planeación y diseño: Es necesario mejorar la planeación y el diseño de algunas materias para evitar que sean tediosas y mantener el interés del alumno.

Actualización de contenidos: La mayoría de los egresados consideró que es esencial actualizar los programas y contenidos, reforzar áreas específicas y agregar contenido relevante que facilite un mejor desempeño laboral.

En cuanto a la percepción que tienen sobre las prácticas profesionales, se les preguntó a los egresados si consideraban que eran adecuadas para su experiencia. Los resultados fueron los siguientes:

- 64.7% de los encuestados consideró las prácticas profesionales adecuadas.
- 35.3% no las consideró adecuadas.

Estos resultados se pueden apreciar en la siguiente representación:



Gráfica 8. Percepción sobre las prácticas profesionales.

Los datos obtenidos subrayan la necesidad de actualizar y mejorar el programa educativo de la Licenciatura en Administración Educativa. La adaptación del plan de estudios a los cambios sociales, laborales y tecnológicos es esencial para mantener su relevancia y efectividad.

Además, el diseño de materias debe ser atractivo y funcional, y se deben reforzar áreas específicas para mejorar el desempeño laboral de los egresados. En relación a las prácticas profesionales, aunque en general la percepción con mayor énfasis es que son bien valoradas, también deben ser revisadas, para asegurar que proporcionan la experiencia necesaria que se requiere al buscar una transición exitosa al mundo laboral.

Para obtener conclusiones más específicas, los egresados compartieron sus experiencias en las prácticas profesionales. La mayoría considera que las instituciones donde realizaron las prácticas no valoran adecuadamente el trabajo de los estudiantes. En muchas ocasiones, los practicantes fueron asignados a tareas atrasadas que no habían sido completadas por otros trabajadores, simplemente para resolver pendientes rápidamente. Además, varios egresados mencionaron que el desconocimiento de la licenciatura en administración educativa por parte de las instituciones impide que los practicantes desarrollen completamente sus conocimientos.

Entre los aspectos negativos que compartieron, identificamos dos relevantes:

Tareas menores: Muchos practicantes fueron relegados a tareas administrativas menores, lo que no les permitió aplicar ni desarrollar sus conocimientos y habilidades.

Desconocimiento de la licenciatura: En algunas instituciones, la falta de conocimiento sobre la licenciatura resultó en prácticas que no eran relevantes para los administradores educativos.

En relación a los aspectos positivos, encontramos:

Experiencia laboral: Algunos egresados valoraron las prácticas porque les brindaron una idea del ambiente laboral y les permitieron adquirir conocimientos prácticos.

Primer empleo: Para algunos, las prácticas sirvieron como puente hacia su primer empleo.

Cumplimiento de metas: Otros encontraron que las prácticas se alinearon completamente con sus metas profesionales.

Cuando se les pidió su opinión sobre posibles cambios en las prácticas profesionales o en el servicio social, la gran mayoría de los egresados sugirió varias mejoras, entre ellas:

- Mejorar la oferta de instituciones a las que son enviados y establecer convenios con instituciones que valoren y utilicen sus conocimientos.
- Sugieren un mayor monitoreo y apoyo a los alumnos durante sus prácticas.
- Que los estudiantes tengan la libertad de elegir las instituciones donde desean realizar su servicio social, no limitándose únicamente al catálogo aprobado por la UPN.
- Buscar convenios con una mayor variedad de instituciones, incluyendo más instancias de gobierno, para ampliar el campo laboral de los futuros egresados y proporcionarles una visión clara de sus posibles roles profesionales.

Las experiencias compartidas por parte de los egresados, resaltan tanto los aspectos positivos como las áreas de mejora en las prácticas profesionales. Aunque algunos egresados encontraron valor en las prácticas, muchos consideran que se necesita una revisión significativa para asegurar que estas experiencias sean más relevantes y beneficiosas. Implementar estas sugerencias mejorará la calidad y efectividad de las prácticas profesionales, preparando mejor a los estudiantes para sus futuros roles en el campo de la administración educativa.

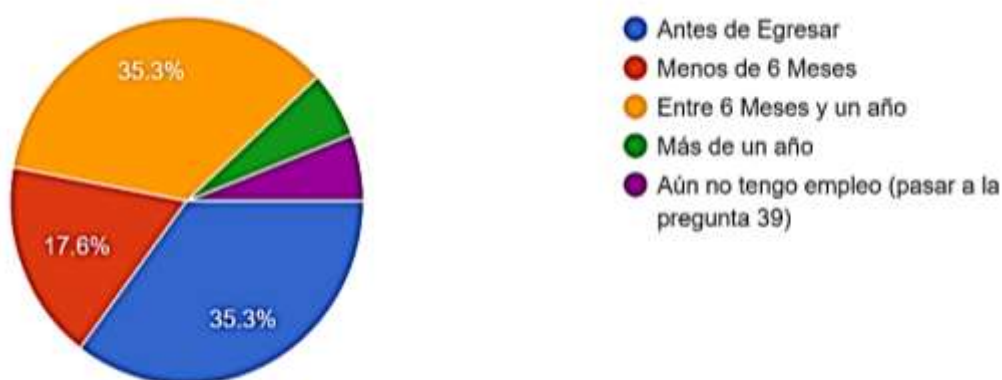
3.2.4 Del ámbito educativo al profesional.

En la sección dedicada al aspecto laboral, se indagó en la encuesta sobre el tiempo transcurrido desde la graduación hasta la obtención del primer empleo.

Los resultados revelaron una distribución equitativa:

- 35.3% de los encuestados afirmaron que ya estaban trabajando antes de egresar.
- 35.3% tardó entre seis meses y un año en iniciar su trayectoria laboral.
- 17.6% logró obtener empleo en un tiempo menor a seis meses.
- 5.9% necesitó más de un año para asegurar su primer empleo.
- 5.9% de nuestro grupo focal aún no se encuentra trabajando.

Estos resultados se presentan de manera visual en la siguiente gráfica:



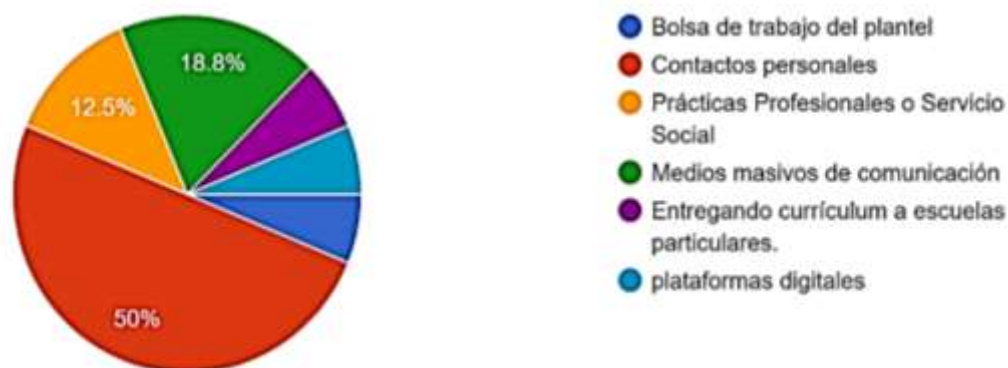
Gráfica 9. Temporalidad transcurrida para su empleabilidad.

Este empate entre los que trabajaban previamente a su graduación y aquellos que comenzaron a laborar dentro del primer año post-egreso sugiere una diversidad de situaciones en cuanto al acceso al mercado laboral.

Además, es relevante observar que un porcentaje considerable de egresados logró incorporarse al mundo laboral en un corto período después de obtener su título, lo cual puede indicar una pronta inserción en el ámbito profesional.

Por otro lado, la presencia de egresados que aún no han conseguido empleo puede ser un área de atención para la institución en términos de apoyo y orientación laboral.

En cuanto a los medios empleados por los egresados para obtener su empleo actual, se observa una notable diversidad. Según los resultados de la encuesta, se destaca lo siguiente:



Gráfica 10. Medio para acceder al mercado laboral.

El 50% de los encuestados consiguió su empleo actual a través de contactos personales, lo que resalta la importancia de las redes de relaciones interpersonales en el proceso de búsqueda laboral.

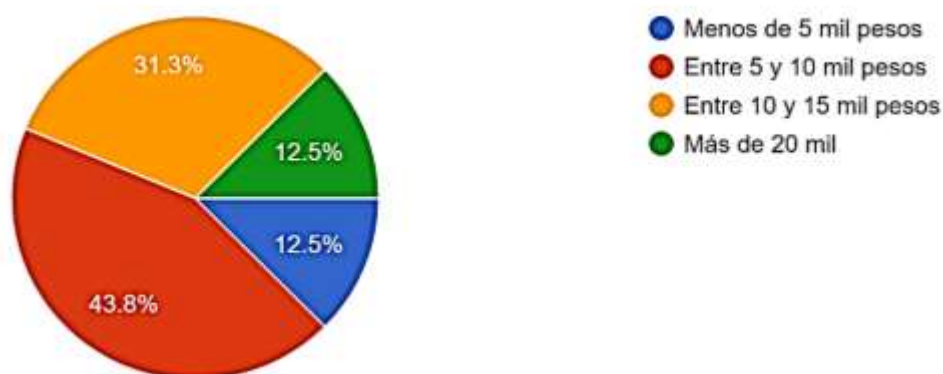
Un 18.8% reportó haber obtenido su empleo mediante medios de comunicación masiva, sugiriendo que la difusión de oportunidades laborales a través de estos canales sigue siendo relevante en el panorama actual.

El 12.5% de los encuestados atribuyó la obtención de su empleo a las prácticas profesionales realizadas durante su formación académica, lo que subraya la importancia de estas experiencias en la inserción laboral.

Se observó un empate entre tres medios, cada uno con un 6.3% de los encuestados: la utilización de bolsas de trabajo del plantel, la búsqueda a través de plataformas digitales y la iniciativa de entregar personalmente el currículum vitae. Esta variedad de enfoques señala la diversidad de estrategias adoptadas por los egresados en su búsqueda de empleo.

Estos hallazgos evidencian la relevancia de múltiples canales y enfoques en el proceso de búsqueda de empleo por parte de los egresados, lo que subraya la necesidad de una preparación integral que incluya tanto el desarrollo de habilidades profesionales como la construcción y mantenimiento de redes de contactos.

En lo que respecta a los ingresos salariales de los egresados que actualmente se encuentran empleados, los resultados de la encuesta revelan una distribución significativa:



Gráfica 11. Ingresos salariales.

Para el 43.8% de los encuestados, su ingreso salarial en el empleo actual se sitúa en un rango que oscila entre 5 y 10 mil pesos, lo que indica que una proporción considerable percibe ingresos en el extremo inferior de la escala salarial.

Un 31.3% reportó un ingreso salarial que fluctúa entre 10 y 15 mil pesos, lo que refleja una cantidad sustancial de egresados que se encuentran en un rango intermedio de ingresos.

Se observa un empate del 12.5% entre dos grupos: uno que recibe un salario menor a 5 mil pesos y otro con un salario de 20 mil pesos. Estos resultados resaltan la presencia tanto de egresados con ingresos más bajos como de aquellos que obtienen ingresos más altos.

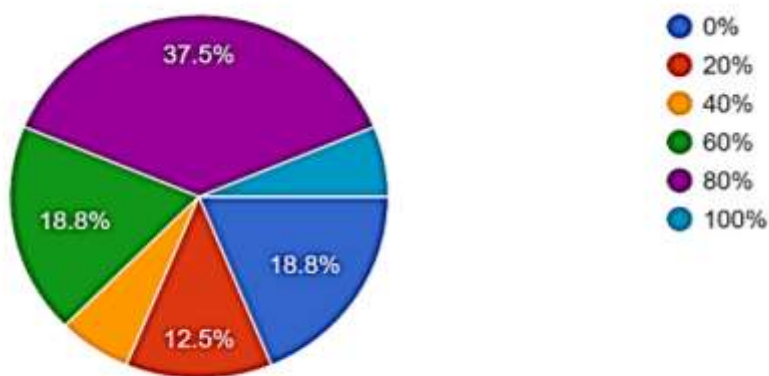
Estos indicadores ponen de relieve la diversidad de situaciones económicas entre los egresados, con una proporción considerable percibiendo ingresos en el extremo inferior de la escala salarial, mientras que otros se sitúan en rangos intermedios y superiores. Este análisis proporciona una visión comprehensiva de la realidad económica de los egresados y puede ser de utilidad para diseñar estrategias que contribuyan a mejorar sus condiciones laborales y principalmente las económicas.

Es probable que la variación salarial observada entre el grupo de egresados se deba, en parte, a las diferentes ubicaciones laborales. En ocasiones, en el sector privado es posible obtener ingresos más altos, mientras que en el sector público puede ocurrir lo contrario. Sería necesario realizar un análisis detallado de cada caso para obtener una comprensión más precisa de este fenómeno, lo cual podría ser objeto de investigación futura.

Además, la encuesta revela que, del total de los egresados empleados, el 81.3% se encuentra laborando bajo contrato, mientras que el resto lo hace bajo un régimen de base o de forma eventual. Esto sugiere una predominancia del empleo bajo contrato entre los

egresados, lo cual puede tener implicaciones significativas en términos de estabilidad laboral y beneficios asociados.

Un dato significativo que emergió de la encuesta, fue el porcentaje de egresados cuyo trabajo actual se relaciona con su formación académica en administración educativa. Los resultados revelan lo siguiente:



Gráfica 12. Relación académica- laboral.

Solo un 6.3% de los encuestados indicó que su trabajo actual se relaciona completamente (100%) con los conocimientos adquiridos durante su licenciatura en administración educativa.

Un 37.5% señaló que su trabajo actual guarda una relación del 80% con su formación académica en administración educativa.

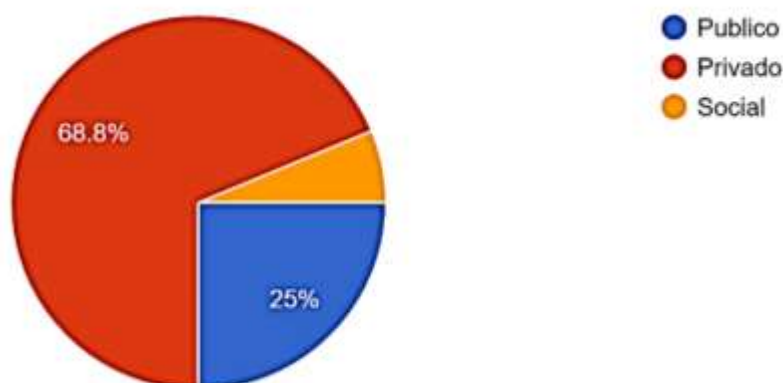
Para un 18.8% de los encuestados, la relación entre su trabajo actual y su formación académica es del 60%.

Otro 18.8% indicó que su trabajo actual tiene una relación nula con los conocimientos adquiridos durante su licenciatura en administración educativa.

Es preocupante resaltar que un 18.8% de los encuestados indicó que los conocimientos adquiridos durante su licenciatura tienen 0% de relación con su trabajo actual. Este dato sugiere una posible discrepancia entre la formación académica proporcionada por la licenciatura en administración educativa y las demandas del mercado laboral en el ámbito educativo.

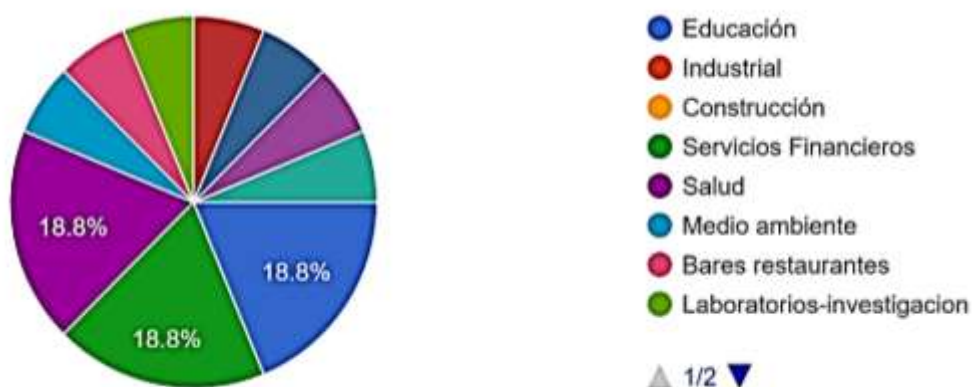
Por tal motivo, este aspecto merece una atención especial y puede ser objeto de futuras investigaciones o acciones para mejorar la pertinencia y relevancia de la formación académica ofrecida a los estudiantes.

De los egresados que laboran, el 68.8% se encuentra en el sector privado, un 25% está en el público y el 6.3% en institutos de razón social.



Gráfica 13. Sector laboral.

Derivado de ello, existen múltiples respuestas entre los egresados en cuanto al ámbito de la empresa u organización, y es que varían como servicios financieros, educación, salud, construcción, industrial, medio ambiente, restaurantero, laboratorios, entre otros más, como podemos apreciar en la siguiente gráfica.



Gráfica 14. Diversificación de ámbitos laborales.

En respuesta a la pregunta de la encuesta sobre la evaluación de la eficiencia para llevar a cabo actividades laborales en relación con la formación académica recibida, los resultados son los siguientes:

Un notable 82.4% de los encuestados se consideran eficientes en la ejecución de sus labores en el trabajo gracias a los conocimientos adquiridos durante su formación académica.

Por otro lado, solo un 17.6% de los encuestados se considera muy eficiente en su espacio laboral, lo que sugiere que hay una minoría que percibe un alto grado de eficiencia en la aplicación de los conocimientos obtenidos durante su formación académica en la realización de sus tareas laborales.

Estos resultados reflejan una percepción generalizada de eficacia en la aplicación de los conocimientos adquiridos en la formación académica en el ámbito laboral, aunque una proporción menor de encuestados se autodefine como muy eficiente. Esta información proporciona una visión sobre la conexión percibida entre la formación académica y la competencia laboral de los egresados en el campo de la administración educativa.

En la encuesta, también se consultó a los egresados sobre si consideraban que los conocimientos adquiridos durante su formación académica eran suficientes para obtener un empleo. Las respuestas variaron considerablemente, proporcionando una amplia gama de percepciones y opiniones.

Por un lado, aquellos que consideraron que sus conocimientos no eran suficientes expresaron diversas razones. Algunos mencionaron la necesidad de desarrollar habilidades adicionales y mantenerse actualizados. Se destacó la preocupación sobre la falta de reconocimiento y comprensión de la licenciatura en administración educativa por parte de los empleadores, así como la percepción de que las bases teóricas proporcionadas no eran adecuadas para el mundo laboral.

Se sugirió reforzar la formación a través de cursos extracurriculares y orientarla hacia aspectos administrativos más que a educativos, en consonancia con las demandas del mercado laboral actual. También se mencionó la importancia de capacitarse en diversas áreas y herramientas digitales relevantes para el campo laboral.

Por otro lado, aquellos que consideraron que sus conocimientos eran suficientes destacaron que se sentían bien preparados y contaban con una base sólida, complementada con experiencia laboral adquirida, en parte, a través del servicio social.

En cuanto a las opiniones sobre cómo mejorar las debilidades en la formación académica y profesional, los egresados expresaron la importancia de mantener la disciplina, estar al tanto de las nuevas tendencias y enfoques en el ámbito laboral, y continuar actualizando y ampliando sus conocimientos mediante cursos específicos, tanto en tecnología como en áreas administrativas. Algunos mencionaron la posibilidad de continuar su formación con estudios de posgrado, como una maestría.

Es notable que las opiniones convergieron en la necesidad de mejorar la preparación de los egresados para su inserción laboral exitosa, lo que indica una conciencia colectiva sobre los desafíos y las áreas de mejora en este aspecto.

Un dato importante que surgió de la encuesta fue la pregunta sobre qué materia consideraban que había contribuido más a su formación académica para una mejor inserción laboral. Las respuestas abarcaron una variedad de materias, mayoritariamente centradas en aspectos administrativos en lugar de educativos. Esto refleja la percepción de que el mercado laboral ofrece más oportunidades en el ámbito administrativo que en el educativo, lo que sugiere una inclinación hacia este último enfoque entre los egresados.

Finalmente, la totalidad de los encuestados consideró necesario integrar alguna materia, curso o taller que los capacite o informe para el ingreso al mercado laboral. Este hallazgo subraya la urgencia y la importancia de proporcionar una formación completa y relevante que prepare adecuadamente a los egresados para enfrentar los desafíos del mercado laboral actual.

Es interesante observar que, a partir de la encuesta, se obtuvieron numerosas sugerencias sobre los temas que los egresados consideran necesarios para ser abordados en una materia, curso o taller que los prepare para ingresar al mercado laboral como administradores educativos. Estas diversas sugerencias reflejan la amplia gama de áreas de conocimiento que los egresados perciben como cruciales para su éxito profesional. Algunos de los temas mencionados son:

Desarrollo y gestión educativa	Inteligencia emocional
Logística	Gestión de procesos
Matemáticas y estadística	Toma de decisiones
Segundo Idioma	Economía y finanzas
Informática y/o Paquetería Office	Contabilidad y SAT
Planeación y ejecución de proyectos	Aprendizaje sobre trámites y cómo elaborar un buen CV
El propósito del administrador educativo	Administración pública
Integración laboral	Capacitación

Fuente: Elaboración propia.

Es evidente que las sugerencias recopiladas abarcan una amplia gama de áreas temáticas, reflejando así las diversas preocupaciones y necesidades percibidas por los egresados en su preparación para el mercado laboral como administradores educativos. La diversidad de temas propuestos refleja una multiplicidad de inquietudes y desafíos que los egresados identifican como relevantes para su éxito profesional y para su capacidad de ingresar efectivamente al campo laboral.

Desde el desarrollo y la gestión educativa hasta la inteligencia emocional y las habilidades matemáticas y estadísticas. La inclusión de aspectos como la toma de decisiones, la adquisición de un segundo idioma, los conocimientos informáticos, la planificación y ejecución de proyectos, así como la comprensión de la administración pública y la capacitación, resalta la necesidad de una formación integral y multidisciplinaria para abordar los desafíos del campo de la administración educativa.

La inclusión de temas como la economía y las finanzas, la contabilidad y el conocimiento sobre trámites y la elaboración de currículums vitae sugiere una conciencia de la importancia de las habilidades prácticas y técnicas, así como del conocimiento teórico, en la preparación para el mercado laboral. En resumen, la variedad de temas propuestos refleja una comprensión holística de las competencias y habilidades necesarias para tener éxito como administrador educativo en el entorno laboral actual.

Esta diversidad de áreas temáticas resalta la necesidad de programas educativos que ofrezcan una formación completa y equilibrada, que aborde tanto los aspectos teóricos como prácticos de la administración educativa, y prepare a los egresados para enfrentar los desafíos y demandas del mercado laboral de manera activa y efectiva.

En conclusión, al analizar las expectativas futuras de los egresados de la licenciatura en administración educativa, se observa una clara aspiración hacia el ámbito educativo como destino ideal para su desarrollo profesional a largo plazo. Esta tendencia se evidencia a través de una variedad de respuestas en la encuesta, donde los egresados expresan su deseo de trabajar en instituciones educativas, ya sea en el sector público o privado:

- En una escuela de nivel básico.
- En la SEP o bien en una empresa dirigida a la educación.
- En una escuela, en el área de planeación y gestión.
- En una entidad pública.
- Como director de una institución educativa.
- Recursos Humanos.
- En alguna institución de gobierno.
- Servicios escolares.
- En el área administrativa de alguna institución pública.
- Sistema escolar.
- Gestión, en cualquier nivel educativo.
- Lo ideal sería de administrador en una institución educativa pública o privada.
- En alguna institución educativa como la SEP o una universidad.

Resulta notable que, a pesar de las oportunidades laborales disponibles que se centran en aspectos administrativos y habilidades sociales, la mayoría de los egresados tienen una meta clara y compartida: laborar en el sistema educativo. Esta preferencia abarca diversas

áreas dentro de las instituciones educativas, como la gestión, la dirección, los recursos humanos, los servicios escolares y el área administrativa, entre otras.

La coherencia en las aspiraciones profesionales de los egresados subraya su compromiso con el campo educativo y refleja la confianza en la formación recibida durante su trayectoria académica en la Universidad Pedagógica Nacional. A pesar de las dificultades presentes en el mercado laboral, los egresados mantienen una visión optimista y valoran la relevancia de trabajar en el área que estudiaron y para la cual se prepararon. Esto evidencia la conexión entre sus expectativas futuras y la formación proporcionada por el programa de estudios de la licenciatura en administración educativa.

En resumen, el deseo compartido de trabajar en instituciones educativas, así como la conciencia de las dificultades actuales y la valoración de la formación recibida, destacan la determinación y la dedicación de los egresados hacia el logro de sus metas profesionales en el ámbito educativo.

3.3 Desafíos en la inserción laboral de los egresados de la L.A.E.

La relativa novedad de la Licenciatura en Administración Educativa contribuye significativamente a la falta de difusión y reconocimiento en el ámbito laboral. Al tratarse de una carrera reciente, tanto la sociedad como el mercado laboral necesitan tiempo para comprender su relevancia y aplicaciones específicas. Este desconocimiento provoca que los egresados sean erróneamente percibidos como maestros, lo que limita sus oportunidades laborales y la valoración de sus habilidades administrativas.

Desde la perspectiva del Modelo de Capital Humano, la falta de difusión y reconocimiento de esta licenciatura implica una insuficiente inversión en capital humano. La teoría sostiene que la educación y la formación son componentes esenciales del capital humano, y su escaso reconocimiento impide una adecuada inversión en estos recursos, afectando la empleabilidad y las oportunidades profesionales de los egresados.

La Teoría Clásica de la Administración destaca la importancia de la claridad en la división del trabajo y la autoridad. La falta de difusión efectiva de la licenciatura contribuye a la confusión sobre los roles y responsabilidades de los administradores educativos, afectando la implementación de principios administrativos claros y eficientes en las organizaciones.

Además, la Teoría de la Difusión de Innovaciones de Everett Rogers (1962) proporciona un marco útil para entender este desafío. Rogers sugiere que la adopción de nuevas ideas o prácticas depende de una comunicación y difusión efectivas. En este contexto, la falta de una difusión adecuada sobre la misma licenciatura, está obstaculizando la aceptación y el reconocimiento de la L.A.E. en el mercado laboral.

Las dificultades en la realización de prácticas profesionales y servicio social también representan un desafío significativo. La falta de convenios con instituciones directamente relacionadas con el ámbito educativo limita las oportunidades de los estudiantes para

adquirir experiencia relevante. Además, la falta de seguimiento y responsabilidad de las instituciones supervisoras agrava la frustración y el descontento entre los estudiantes.

La Teoría de la Movilidad Laboral sugiere que, para mejorar la movilidad y las perspectivas de empleo, los individuos deben tener acceso a oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional. La ausencia de convenios relevantes y una supervisión adecuada restringen la movilidad laboral de los estudiantes, impidiendo la adquisición de experiencia valiosa.

Aplicando la Teoría de la Agencia, se pueden examinar las relaciones entre los estudiantes y las instituciones que ofrecen prácticas. Los estudiantes, como agentes, buscan adquirir experiencia práctica, mientras que las instituciones actúan como principales agencias de preparación previas al ingreso laboral formal. Sin embargo, la falta de monitoreo y responsabilidad por parte de estas instituciones genera el incumplimiento de objetivos y limita el acceso de los estudiantes al ámbito laboral deseado.

Por otra parte, muchos egresados se ven obligados a adaptar los conocimientos adquiridos en la licenciatura a áreas laborales distintas, como la administración pública y las finanzas. Este proceso exige la adquisición de habilidades adicionales y la capacidad de aplicar conceptos en contextos laborales diversos.

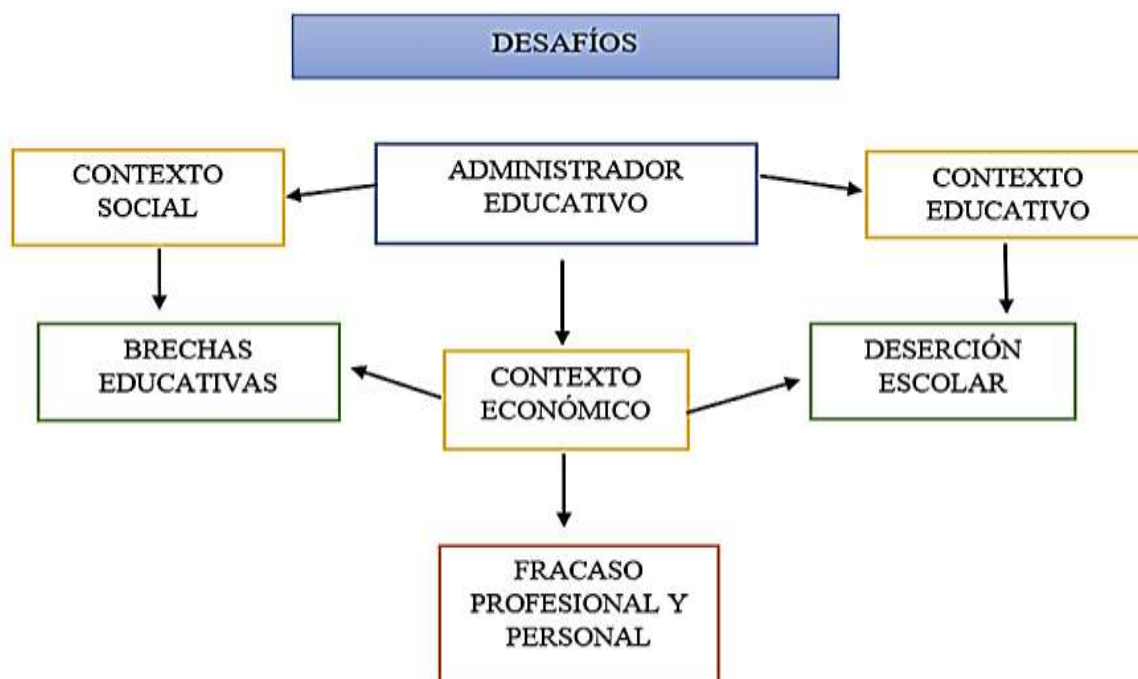
El desafío puede analizarse mediante el concepto de Transferencia de Conocimiento, que implica aplicar y adaptar los conocimientos a nuevas situaciones. Los egresados de Administración Educativa deben aprender continuamente y ser flexibles para transferir sus habilidades a distintos contextos laborales, lo cual es fundamental para su éxito profesional.

Es por este motivo, que la actualización y el fortalecimiento del plan de estudios son esenciales para una formación efectiva. Un plan desactualizado no refleja las necesidades y demandas del mercado laboral, dejando a los egresados mal preparados. La inclusión de materias actualmente optativas como curriculares y la actualización de contenidos son sugerencias constantes de los egresados tanto en las entrevistas como en las encuestas aplicadas.

La calidad de la enseñanza también depende de la Teoría de la Calidad Educativa, que examina los factores que contribuyen a una educación efectiva. La falta de evaluación y supervisión de los docentes afecta la calidad educativa, impactando negativamente el desarrollo y éxito de los estudiantes.

Sin duda, la supervisión y evaluación constante de los docentes son fundamentales para asegurar la calidad de la enseñanza. Puesto que, los docentes desempeñan un papel crucial en la transmisión de conocimientos y en la orientación de los estudiantes. La ausencia de estos procesos puede resultar en una educación deficiente, afectando la preparación de los estudiantes para el mercado laboral.

Los desafíos en la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Administración Educativa pueden clasificarse en tres contextos clave: social, económico y educativo.



Fuente: Elaboración propia.

Estos factores, de no ser atendidos, pueden culminar en el fracaso profesional y personal de los egresados. La solución a estos desafíos requiere un enfoque integral que incluya la actualización del plan de estudios, la difusión adecuada de la licenciatura, la mejora en las prácticas profesionales y un robusto sistema de evaluación y supervisión docente.

Finalmente, concluimos que estos elementos son esenciales para asegurar que los egresados cuenten con las herramientas y capacidades necesarias, para poder enfrentar los desafíos del mercado laboral y lograr tener éxito en la transición que buscan del ámbito educativo al ámbito profesional.

CAPÍTULO IV. LA CAPACITACIÓN COMO MEDIO DE TRANSICIÓN LABORAL: CONCLUSIÓN.

En este último capítulo de nuestra investigación, queremos resaltar la importancia de la capacitación para los alumnos que estudian la Licenciatura en Administración Educativa, con el objetivo de facilitar su integración al mundo laboral mediante herramientas educativas que complementen su formación académica.

4.1 La evolución del mercado laboral y la competitividad.

El mercado laboral se ha vuelto cada vez más competitivo y evoluciona constantemente. Este dinamismo incrementa la competencia por las ofertas de trabajo, lo cual afecta también a los administradores educativos. La falta de ciertos conocimientos y habilidades puede jugar un papel crucial al competir con profesionales de otras licenciaturas similares. A través de esta investigación, identificamos la necesidad de capacitar a los alumnos con herramientas que les ayuden a concluir su formación profesional de manera efectiva.

¿Por qué es importante la capacitación en la transición de egresar de la licenciatura e incorporarse al campo laboral?

La respuesta radica en la necesidad de complementar la formación académica con la práctica laboral. Al ingresar a un trabajo, muchas veces los conocimientos adquiridos en la universidad no son suficientes, ya que el área laboral puede ser diferente a la formación académica recibida. En el caso de la Licenciatura en Administración Educativa, que es multidisciplinaria, los egresados pueden enfocarse en áreas diversas como el sector financiero o el sector público, entre otros. Sin embargo, el ámbito educativo es el campo idóneo para que los egresados se desenvuelvan plenamente.

La importancia de la evolución del mercado laboral y la competitividad radica en varios factores clave que afectan directamente a los estudiantes de la Licenciatura en Administración Educativa y su capacidad para integrarse eficazmente en el ámbito profesional.

A continuación, se detallan las razones por las cuales es fundamental comprender y adaptarse a estos cambios:

Adaptación a un entorno dinámico.

El mercado laboral no es estático; está en constante evolución debido a cambios tecnológicos, económicos y sociales. Esta dinámica exige que los profesionales se mantengan actualizados y sean flexibles para adaptarse a nuevas demandas y oportunidades. Para los estudiantes de administración educativa, esto significa estar

preparados para enfrentar diferentes desafíos y roles que puedan surgir en su carrera profesional.

Incremento de la competencia.

A medida que el mercado laboral se vuelve más competitivo, el número de candidatos calificados para cualquier puesto aumenta. Los administradores educativos deben competir no solo con sus pares, sino también con profesionales de otras disciplinas afines. Por lo tanto, la capacitación continua y el desarrollo de habilidades diferenciadoras se vuelven esenciales para destacar y asegurar oportunidades laborales.

Demanda de habilidades específicas.

La evolución del mercado laboral implica una creciente demanda de habilidades específicas que no siempre se abordan en los programas académicos tradicionales. Habilidades como la gestión de proyectos, el uso de herramientas tecnológicas avanzadas, la capacidad de análisis de datos y la competencia en comunicación intercultural son cada vez más valoradas. Capacitar a los estudiantes en estas áreas puede mejorar significativamente su empleabilidad.

Necesidad de innovación y creatividad.

En un entorno laboral cambiante, la capacidad de innovar y ser creativo es altamente valorada. Los administradores educativos que pueden proponer soluciones novedosas y eficaces para los desafíos educativos contemporáneos tienen una ventaja competitiva. La capacitación que fomenta la creatividad y la innovación puede ayudar a los estudiantes a desarrollar estas competencias críticas.

Preparación para diversos roles.

La administración educativa es una disciplina multidisciplinaria que puede llevar a roles en diversos sectores, como el financiero, el público y, por supuesto, el educativo. La capacitación específica permite a los egresados estar preparados para desempeñarse en distintos contextos laborales, ampliando sus posibilidades de empleo y desarrollo profesional.

Aumento de la eficiencia y productividad.

Un mercado laboral competitivo exige altos niveles de eficiencia y productividad. La capacitación adecuada ayuda a los futuros administradores educativos a desarrollar métodos y técnicas para mejorar su desempeño, optimizar recursos y gestionar eficazmente sus responsabilidades. Esto no solo beneficia a los individuos, sino también a las organizaciones educativas en las que trabajan.

Impacto en el desarrollo profesional continuo.

El compromiso con la capacitación y el aprendizaje continuo es fundamental para el desarrollo profesional a largo plazo. Los egresados que invierten en su formación no solo mejoran sus perspectivas laborales iniciales, sino que también están mejor preparados para avanzar en sus carreras y asumir roles de liderazgo en el futuro.

Es esencial que la capacitación sea un proceso educativo sistemático y organizado que permita a los individuos adquirir y desarrollar conocimientos, habilidades y competencias específicas. Ampliar estos conocimientos y habilidades contribuirá al crecimiento personal y profesional de los egresados, mejorando sus posibilidades de inserción laboral y generando confianza en las organizaciones e instituciones donde trabajen.

4.2 Herramientas y estrategias de capacitación.

En este apartado se abordarán las herramientas y estrategias de capacitación diseñadas para facilitar la transición laboral de los egresados de la Licenciatura en Administración Educativa. La capacitación se enfocará en dos áreas principales: las tecnologías emergentes y el desarrollo de habilidades blandas. Estas áreas son fundamentales para preparar a los egresados con la finalidad de que puedan enfrentar los desafíos del mercado laboral actual y mejorar su competitividad en diversos entornos profesionales.

4.2.1 Capacitación en tecnologías emergentes.

La rápida evolución de la tecnología ha transformado la forma en que se realizan las actividades laborales en prácticamente todos los sectores. En este sentido, la capacitación en tecnologías emergentes se convierte en un aspecto crucial para los egresados de la Licenciatura en Administración Educativa. Por esa razón, es importante enfocar las capacitaciones en diseñar programas que permitan a los egresados adquirir y desarrollar competencias en herramientas tecnológicas relevantes para su campo laboral.

Las tecnologías emergentes incluyen una amplia gama de herramientas y plataformas, como software de gestión educativa, sistemas de aprendizaje en línea, herramientas de colaboración virtual, entre otros.

Algunos ejemplos de tecnologías emergentes en el ámbito educativo y su utilidad son:

Software de gestión educativa: Estos programas como, Moodle, Blackboard y Canvas, permiten a las instituciones educativas gestionar eficientemente sus recursos, incluyendo la planificación académica, la administración de estudiantes y docentes, el seguimiento del progreso académico, la gestión de horarios y el control de asistencia.

Sistemas de aprendizaje en línea: También conocidos como LMS (Learning Management Systems), estos sistemas ofrecen plataformas digitales para la creación, distribución y administración de contenido educativo en línea. Permiten a los educadores crear cursos interactivos, compartir materiales de estudio, realizar evaluaciones y realizar un seguimiento del progreso de los estudiantes. Entre ellos podemos incluir los más conocidos como Google Classroom, Edmodo y Schoology.

Herramientas de colaboración virtual: Estas herramientas facilitan la comunicación y colaboración entre estudiantes y docentes, incluso cuando no están físicamente en el mismo lugar. Permiten la realización de reuniones virtuales, la coedición de documentos

en tiempo real, la creación de espacios de discusión y la compartición de recursos educativos. Algunos ejemplos de estas herramientas de colaboración virtual incluyen Microsoft Teams, Google Meets, Zoom y Slack.

Realidad Virtual (RV) y Realidad Aumentada (RA): Estas tecnologías ofrecen experiencias inmersivas que pueden mejorar significativamente el proceso de aprendizaje. La RV permite a los estudiantes sumergirse en entornos virtuales tridimensionales, mientras que la RA superpone información digital en el mundo real a través de dispositivos como teléfonos inteligentes o gafas especiales.

Inteligencia Artificial (IA) en educación: La IA está siendo cada vez más utilizada en el ámbito educativo para personalizar el aprendizaje, ofrecer retroalimentación instantánea, analizar grandes conjuntos de datos educativos y proporcionar recomendaciones personalizadas para los estudiantes. Algunos ejemplos de este tipo de aplicaciones en educación incluyen sistemas de tutoría inteligente, evaluaciones adaptativas y análisis predictivo del rendimiento estudiantil.

El programa de capacitación se diseñará teniendo en cuenta las necesidades específicas del sector educativo y las tendencias tecnológicas actuales. Es importante que las capacitaciones, incluyan cursos prácticos y actividades de aprendizaje experiencial que permitan a los egresados familiarizarse con estas tecnologías y aprender a integrarlas de manera efectiva en su práctica profesional, ya que las tecnologías emergentes pueden transformar la forma en que se enseña y se aprende, mejorando la accesibilidad, la flexibilidad y la efectividad del proceso educativo.

4.2.2 Desarrollo de habilidades blandas.

Además de las habilidades técnicas y conocimientos especializados, los empleadores valoran cada vez más las habilidades blandas o habilidades interpersonales en sus colaboradores. Estas habilidades incluyen la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la creatividad, la capacidad de adaptación y la inteligencia emocional, entre otras. De ahí surge la importancia de crear un programa de capacitación centrado en el desarrollo de habilidades blandas para los egresados de la Licenciatura en Administración Educativa.

Algunas de estas habilidades blandas son:

Comunicación efectiva: Esta habilidad implica la capacidad de transmitir ideas, pensamientos y sentimientos de manera clara y concisa, tanto verbalmente como por escrito. Incluye la capacidad de escuchar activamente, expresarse con claridad y adaptar el mensaje al público objetivo.

Trabajo en equipo: Hace referencia a la capacidad de colaborar de manera efectiva con otros para lograr un objetivo común. Incluye la capacidad de comunicarse de manera constructiva, resolver conflictos de manera colaborativa, compartir responsabilidades y apoyar a los demás miembros del equipo.

Pensamiento crítico: Se refiere a la capacidad de analizar, evaluar y sintetizar información de manera objetiva y reflexiva para tomar decisiones informadas. Incluye la capacidad de identificar y cuestionar suposiciones, evaluar la validez de argumentos, considerar múltiples perspectivas y llegar a conclusiones fundamentadas.

Resolución de problemas: Es la capacidad de identificar, analizar y resolver problemas de manera eficiente y creativa. Incluye la capacidad de definir claramente el problema, recopilar y analizar información relevante, generar y evaluar posibles soluciones, y tomar decisiones efectivas para abordar el problema.

Es importante que los programas de capacitación, se enfoquen en actividades prácticas y dinámicas que fomenten el desarrollo de estas habilidades. Mismos que deberán incluir talleres de comunicación efectiva, dinámicas de trabajo en equipo, ejercicios de resolución de problemas, sesiones de coaching para el desarrollo de la inteligencia emocional, entre otras actividades. Además, deberán proporcionar recursos y herramientas que permitan a los egresados seguir fortaleciendo estas habilidades de manera continua a lo largo de su carrera profesional.

Este enfoque integral de capacitación, que combina el desarrollo de habilidades técnicas y blandas, busca preparar a los egresados de la Licenciatura en Administración Educativa para enfrentar con éxito los desafíos del mercado laboral actual y contribuir de manera efectiva al sector educativo y a la sociedad en general.

4.3 Diseño de un programa de capacitación eficaz para la transición laboral de egresados de la Licenciatura en Administración Educativa.

En este apartado nos dimos a la tarea de ejemplificar un programa de capacitación con la intención de brindar una guía práctica y estructurada para facilitar la transición laboral de los egresados de la Licenciatura en Administración Educativa.

Este programa se enfoca en complementar la formación académica de los estudiantes con habilidades y competencias prácticas que son altamente valoradas en el mercado laboral actual. En donde a través de módulos especializados, se busca preparar a los futuros administradores educativos para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades que ofrece su campo profesional, asegurando así una integración exitosa y efectiva en sus respectivos entornos laborales.

Cabe resaltar que atiende los desafíos y necesidades que fueron arrojados a partir del análisis de las entrevistas y encuestas aplicadas previamente.

4.3.1 Capacitación integral para administradores educativos: buscando una transición laboral exitosa.

Público a quien está dirigido.

Estudiantes que cuenten con el 80% de créditos cursados durante su carrera y/o egresados de la Licenciatura en Administración Educativa.

Objetivo general.

Facilitar la transición de los egresados de la Licenciatura en Administración Educativa al mundo laboral, proporcionando herramientas y habilidades prácticas que complementen su formación académica y mejoren su empleabilidad.

Estructura del programa.

El programa se dividirá en módulos, cada uno enfocado en un área clave de competencia necesaria para el éxito en el ámbito laboral. La duración del programa será de 6 meses, con sesiones semanales.

Módulos del programa.

Módulo 1: Introducción al mercado laboral.

Duración: 2 semanas.

Sesión 1: Panorama del mercado laboral actual.

- Tendencias y demandas en el sector educativo y administrativo.
- Competencias más valoradas por los empleadores.

Sesión 2: Autoconocimiento y autoevaluación.

- Identificación de fortalezas y áreas de mejora.
- Definición de objetivos profesionales a corto y largo plazo.

Módulo 2: Habilidades blandas y comunicación efectiva.

Duración: 4 semanas.

Sesión 1: Comunicación interpersonal y organizacional.

- Técnicas de comunicación efectiva.
- Manejo de conflictos y negociación.

Sesión 2: Trabajo en equipo y liderazgo.

- Dinámicas de equipo y roles.
- Desarrollo de habilidades de liderazgo.

Sesión 3: Inteligencia emocional en el entorno laboral.

- Gestión de emociones y estrés.
- Empatía y relaciones laborales.

Sesión 4: Presentaciones efectivas y hablar en público.

- Técnicas de presentación y storytelling.
- Uso de herramientas visuales

Módulo 3. Herramientas digitales y tecnologías emergentes.

Duración: 4 semanas.

Sesión 1: Alfabetización digital.

- Uso de software básico (Microsoft Office, Google Workspace).

Sesión 2: Herramientas de gestión y productividad.

- Project management tools (Asana, Trello).
- Calendarios y agendas digitales.

Sesión 3: Tecnologías educativas.

- Plataformas de e-learning (Moodle, Blackboard).
- Herramientas de colaboración en línea.

Sesión 4: Seguridad digital y privacidad.

- Buenas prácticas en ciberseguridad.
- Protección de datos personales y profesionales.

Módulo 4: Desarrollo profesional y networking.

Duración: 3 semanas.

Sesión 1: Creación de un CV con impacto laboral.

- Estructura y contenido del CV.
- Personalización para diferentes posiciones laborales.

Sesión 2: Estrategias de búsqueda de empleo.

- Uso de plataformas de empleo (LinkedIn, Indeed).
- Redacción de cartas de presentación.

Sesión 3: Networking efectivo.

- Construcción de una red profesional.
- Participación en eventos y ferias de empleo.

Módulo 5: Experiencia práctica y mentoría.

Duración: 8 semanas.

Sesión 1: Pasantías y prácticas profesionales.

- Coordinación con empresas e instituciones educativas.
- Evaluación y retroalimentación continua.

Sesión 2: Proyecto final

- Desarrollo de un proyecto aplicado en un entorno real.
- Presentación y defensa del proyecto ante un panel.

Sesión 3: Mentoring y coaching.

- Asignación de mentores profesionales.
- Sesiones de coaching individualizadas.

Evaluación.

- Evaluación continua a través de cuestionarios, trabajos prácticos y participación en clase.
- Feedback regular de mentores y supervisores de prácticas.

Certificación.

- Certificado de finalización del programa emitido por la universidad y las instituciones colaboradoras.

Recursos necesarios.

- **Facilitadores:** Profesionales expertos en cada área temática.
- **Materiales:** Acceso a plataformas digitales, software necesario, y materiales de lectura.
- **Espacios:** Salones equipados con tecnología para presentaciones y trabajos en grupo.
- **Convenios:** Alianzas con empresas e instituciones para prácticas profesionales y mentoría.

Implementación:

- Anuncio y promoción del programa entre los estudiantes próximos a egresar.
- Proceso de inscripción y selección basado en criterios de elegibilidad.

Seguimiento:

- Encuestas de satisfacción y seguimiento a quienes se incorporen a la capacitación, para medir el impacto del programa.
- Ajustes y mejoras continuas basadas en la retroalimentación recibida.

Este programa de capacitación está diseñado para asegurar que los estudiantes que se encuentran en la recta final de sus estudios y los egresados de la Licenciatura en Administración Educativa, cuenten con los recursos necesarios para enfrentar los desafíos del mercado laboral y tengan una transición exitosa de la academia al empleo, por lo que puede sufrir modificaciones que atiendan situaciones emergentes de un mundo en constante cambio.

REFLEXIONES FINALES.

El éxito no es definitivo, el fracaso no es fatal: lo que cuenta es el valor para continuar. -Winston Churchill

En conclusión, la capacitación ha sido relevante tanto de manera práctica como teórica, como un recurso indispensable para facilitar la transición laboral de los egresados en Administración Educativa hacia el mercado laboral. A lo largo de esta tesis, hemos explorado la importancia de brindar a estos estudiantes herramientas y habilidades adicionales que complementen su formación académica y los preparen para enfrentar los desafíos del mundo laboral en constante evolución.

Desde la evolución del mercado laboral hasta la identificación de las necesidades específicas de los egresados, hemos destacado la importancia de adaptar los programas de capacitación para satisfacer las demandas cambiantes del entorno laboral. En este sentido, la capacitación en tecnologías emergentes y el desarrollo de habilidades blandas se constituyen como áreas críticas que requieren de una atención especial.

Por ello, dejamos de manifiesto que, al diseñar un programa de capacitación eficaz, es fundamental considerar la diversidad de herramientas y estrategias disponibles, así como la relevancia de las habilidades blandas como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico y la resolución de problemas. Estas habilidades no solo son valoradas por los empleadores, sino que también resultaron ser fundamentales para el éxito profesional en cualquier campo.

Atinadamente, la capacitación emerge como un puente vital entre la educación académica y la práctica laboral, preparando a los egresados para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades en el competitivo mundo laboral actual.

Sin duda, es través de una formación integral y actualizada, que los egresados en Administración Educativa pueden mejorar sus perspectivas laborales y contribuir de manera significativa al desarrollo de la sociedad en general, como se ha venido plasmando a lo largo de los últimos dos capítulos.

La realización de esta tesis, en lo personal nos ha otorgado la oportunidad de ampliar nuestra formación académica, además de representar un desafío en nuestra trayectoria académica nos otorgarnos la oportunidad de proponer un proyecto que ayude a complementar el plan de estudios de la licenciatura en administración educativa, esperando aportar con nuestra experiencia académica y profesional las herramientas que en su momento nos hicieron falta al egresar de la licenciatura.

Casi a la mitad de los semestres cursados, al conocer a los maestros y compañeros (hoy colegas), adentrándonos más a las asignaturas, con el paso del tiempo se generó confianza al escuchar las vivencias y experiencias de los mismos estudiantes/egresados identificamos que exista un vacío en conocimientos específicos que pudieran ayudara al egresado/ estudiante a obtener un trabajo digno, por lo tanto, nació la inquietud de crear un proyecto/propuesta desde entonces. Pasando de un sueño a realizar un aporte de esa magnitud y así poder agregar un poco de nuestra esencia a nuestra propia casa de estudios.

Si bien sabemos que el índice de egreso por titulación es bajo, debido a los tiempos que con lleva la elaboración de un trabajo como el que se realizó; la falta de opciones para poder titularse reduce aún más las posibilidades, haciendo que los alumnos no concluyan con éxito la licenciatura, es importante comprender el contexto social, económico y familiar, pues este juega un papel importante a la hora de optar por la titulación por tesis o tesina, pues esta modalidad necesita una inversión de tiempo y recursos considerable, por ello esperamos que este trabajo logre aportar mayores herramientas que permitan a los alumnos ingresar al campo laboral mejorando la condiciones y con ello realizar la conclusión de sus estudios de manera exitosa, otorgando al mercado Licenciados en Administración Educativa capacitados para adaptarse a cualquier entorno.

Referencias bibliográficas

- Ahumada, M., Antón, B. M., y Peccinetti, M. V. (2012). El desarrollo de la Investigación Acción Participativa en Psicología. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-2721201200020003
- ANUIES (2017). Visión y Acción 2030. Propuesta de ANUIES para Renovar la Educación Superior en México. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), Ciudad de México.
- Área Académica 1. Política Educativa, Procesos Institucionales y Gestión. (2010). Plan De Estudios De La Licenciatura En Administración Educativa. Gaceta Universidad Pedagógica Nacional. https://area1.upnvirtual.edu.mx/images/phocadownload/plan_de_estudios_de_lae_2009_libro_azul.pdf
- Asale, R.-., y Rae. (s. f.). transición | Diccionario de la lengua española. «Diccionario de la Lengua Española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/transici%C3%B3n>
- Becker, G. (1983). El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación. Alianza.
- Cambios en la Estructura salarial de México en el periodo 1988-1993 y el aumento en el rendimiento en la educación superior. *El Trimestre Económico*, 66(262 (2)) 189–226. <http://www.jstor.org/stable/20856985>
- Cassetti, V. (2019). La teoría del cambio: una herramienta para la planificación y la evaluación participativa en salud comunitaria. Elsevier España, S.L.U. <https://pdf.sciencedirectassets.com/277692/1-s2.0-S0213911120X00033/1-s2.0-S0213>
- Casanova Salazar, Norma Yalila. (2016). Transición laboral: Estudio de caso para egresados de Ciencias Económicas, Administrativas y Financieras. *Oikos Polis*, 1(1), 89-134. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-22502016000100004&lng=es&tlng=es.
- CEPAL (2017, octubre). La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral. Coyuntura Laboral En América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/73884530-49ee-4203-bb0b-1670766edbc4/content>
- CEPAL/OIT. (2023). Desafíos y oportunidades para la inclusión laboral de las personas jóvenes y la redistribución del trabajo de cuidados. Coyuntura Laboral En América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/70627ebd-0dec-4232-9828-96e040fff771/content>
- Chiavenato, I. (2019) Administración de recursos humanos. (10th Edición) McGraw-Hill Interamericana. <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781456263430>

- CPRUM. (2008). ARTÍCULO 3°. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de septiembre de 2008.
<https://www.diputados.gob.mx/bibliot/publica/inveyana/polint/cua2/evolucion.htm>
- De Habsburgo, N. (s. f.). Teoría del capital humano. Scribd.
<https://es.scribd.com/document/457653168/Teoria-del-capital-humano>
- Del Estado de Hidalgo, U. A. (s. f.). La investigación cualitativa.
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (1994). Ingresando al campo de la investigación cualitativa. En Manual de investigación cualitativa.
https://pics.unison.mx/wp-content/uploads/2013/10/1_Metodos_y_tecnicas_cuantitativa_y_cualitativa.pdf
- Durston, J., y Miranda, F. (2002). Experiencias y metodología de la investigación participativa. CEPAL.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/3d6f9661-6ff2-428e-895c-f5f4a5bd40ef/content>
- Elías, S. (s. f.). Capital humano, calidad educativa y crecimiento económico.
http://bibliotecadigital.uns.edu.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2525-12952004001100002&lng=en&nrm=iso
- Everett M. Rogers. (1962). Difusión de Innovaciones. Editorial Free Press de Glencoe.
- Galor, O., & Sicherman, N. (1987). A theory of career mobility. University of Chicago.
- García-Blanco, M., y Cárdenas Sempértegui, EB (2018). La inserción laboral en la educación superior la perspectiva Latinoamérica. *Educación XX1* , 21 (2). pp. 323-347
<https://doi.org/10.5944/educxx1.16209>
- Gasbarrino, S. (2023, 20 enero). Modelo de cambio de Kurt Lewin: definición, etapas y ejemplos. Hubspot. <https://blog.hubspot.es/sales/que-es-modelo-kurt-lewin#:~:text=En%20este%20art%C3>
- Galdeano Bienzobas, Carlos, y Valiente Barderas, Antonio. (2010). Competencias profesionales. *Educación química*, 21(1), 28-32. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2010000100004&lng=es&tlng=es
- González, J., & Wagenaar, R. (Eds.). (2003). Tuning educational structures in Europe.
- Gustavo Torres García (s/f). Unidad 4. Teoría clásica de la Administración (Henry Fayol) Unam.mx. Recuperado de <http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1130/docs/unidad4.pdf>
- Henry Fayol (s,f). Origen y Desarrollo de la Administración. Perspectivas [en línea]. 2007, (20), 45-54 [fecha de Consulta 3 de Abril de 2024]. ISSN:1994-3733. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942331004>

- Herbert Simón. (1997). La toma de decisiones son los procesos cognitivos que se desarrollan en la mente del individuo y que tienen como meta primaria la elección de un curso de acción que ayude a resolver algún problema. Recuperado de <https://www.economist.com/node/14299796>
- Hernández, C.A., Rocha, A., y Verano, L. (1998). Exámenes de Estado una propuesta de evaluación por competencias. Serie de investigación y evaluación educativa, 3. ICFES <https://www.icfes.gov.co/>
- Hellriegel, Don Susan T. Jackson, John W. Slocumtf. Administración. Un Enfoque Basado en Competencias. Edit. Thomson. 10ª Edición. México, 2005, p. 14
- INJUVE. (2008). Fundamentos teóricos de la relación entre educación y empleo. La Educación Universitaria En España y la Inserción Laboral de los Graduados En la Década de los noventa. Un Enfoque Comparado. <https://www.injuve.es/sites/default/files/9321-03.pdf>
- Klitgaard, R. (1988). Controlando la corrupción. University of California Press.
- Kurczyn Villalobos, P. (2014). Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/14.pdf>
- Lewin K. La teoría del campo y el aprendizaje. En La Teoría de Campo en las Ciencias Sociales 1951. https://www.infoamerica.org/documentos_pdf/lewin01.pdf
- La entrevista como poderoso método de investigación. (2024, enero). ATLAS.ti. <https://atlasti.com/es/guias/guia-investigacion-cualitativa-parte-1/entrevistas#:~:text=F>
- Ley General de Educación. (2019). Diario Oficial de la Federación, DFL N°. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf>
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. (2021). Diario Oficial de la Federación, 20 de agosto de 2021. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOAPF.pdf>
- Ley Federal del Trabajo. (2022). Diario Oficial de la Federación, 28 de abril de 2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- López Luna, E., y Chaparro Maldonado, M. Y. (2006). Competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado laboral. Tabula Rasa, (5), 261-293.
- López, R. E., y Deslauriers, J.-P. (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en trabajo social. Margen.

<https://www.margen.org/suscri/margen61/lopez.pdf>

Manish. (2021, 10 diciembre). ¿Qué es la teoría del cambio? - Esperanza United. Esperanza United - Mobilizing Latinas And Latin@ Communities To End Domestic Violence. <https://esperanzaunited.org/es/knowledge-base/construccion-de-evidencia/que-es-la-teor>

Martinez, L. (2012). Administración educativa. Red Tercer Milenio SC. https://www.academia.edu/6358909/Administraci%C3%B3n_Educativa_de_LUCIA_MARTINEZ_AGUIRRE

Mondy, R.W. (2010). Administración de recursos humanos (11th Edición). Pearson HispanoAmericano contenido. <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9786073202039>

Nicholson, N. (1984). A theory of work role transitions. Cornell University.

OCDE (s.f.). Resultados de los egresados de educación Superior en el mercado laboral. Ilibrary. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/fae2b85c-es/index.html?itemId=/content/component/>

O.M.S. (2019, diciembre). Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Organización Mundial de la Salud. https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus2019/advice-for-public/q-acoronaviruses?gclid=Cj0KCQjw9_mDBhCGARIsAN3PaFPo6bIPFDJb1YJQaBlz

Pinazo, D. (1997). El proceso de socialización como un ciclo de transiciones laborales. [Extracto de la tesis doctoral]. <https://www3.uji.es/~agrandio/fow/dani/nicholson.htm>

Schultz, Theodore W. (1961) "Investment in Human Capital." The American Economic Review. <https://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf>

Servín, A. (2023, 26 abril). La importancia de la capacitación continua para ser parte de los empleos del futuro. El Economista. Recuperado 20 de marzo de 2024, de <https://www.eleconomista.com.mx/los-especiales/La-importancia-de-la-capacitacion-co>

Secretaria de Gobernación. (2024). Ley General de Educación. Diario Oficial de la Federación. Recuperado <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf>

Soto, J., y Egas, P. (2016). Importancia de la capacitación especializada del personal administrativo en el desarrollo de la gestión empresarial. *Yachana Revista Científica*, 1(1). <https://doi.org/10.62325/10.62325/yachana.v1.n1.2012.183>

Taylor, J., y Bogdan, R. (1987). Introducción de los métodos cualitativos de investigación. PAIDOS

Terry, G. R. y Franklin, S. G. (2007). Principios de administración. Ciudad de México: Continental. Recuperado de https://repositorio-uapa.cuaieed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1281/mod_resource/content/1/contenido/index.html

TTI SUCCESS INSIGHTS ESPAÑA. (2023, 10 marzo). Transición laboral TTI Success Insights. TTI Success Insights. <https://www.ttisuccessinsights.es>

Vargas, M. R., Barrios, B. J., y Santiago, L. R. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe*, pág. 78. Definición ISO 9001:2000. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1996/9370>

Vela, E. (2016). Las escuelas. *Arqueología Mexicana*. <https://arqueologiamexicana.mx/mexico-antiguo/las-escuelas>

ANEXOS

ANEXO A. TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA NO. 1

Fecha de Aplicación 21/abril/2024

Hora de Inicio: 5:17 pm

Lugar: alcaldía Iztapalapa

Entrevistador: Buenas tardes, te agradezco la participación para esta entrevista. Esta entrevista tiene como único propósito, el obtener información abierta para recopilar información valiosa de los egresados que ya se encuentren trabajando actualmente en el ámbito laboral formal y esto con el fin, para entender su experiencia, su trayectoria y la relación de su formación académica con tu empleo actual que, bueno obviamente está, como ya le habíamos comentado esta entrevista va a ser grabada pero, bueno se van a respetar los principios éticos de confidencialidad y consentimiento informado ó sea usted va a ser grabada pero no va a salir su rostro únicamente va a salir de espaldas a la cámara y bueno el único propósito le repito es un trabajo de investigación.

Entrevistador: Buenas tardes.

Entrevistada: Muy buenas tardes.

Entrevistador: ¿De qué carrera egresaste tú de la Universidad Pedagógica Nacional?

Entrevistada: De la licenciatura en Administración Educativa.

Entrevistador: ¿Cuál? ¿En qué año egresaste?

Entrevistada: En el 2023

Entrevistador: El año pasado.

Entrevistada: Exactamente.

Entrevistador: Actualmente bueno, ¿Estás trabajando?

Entrevistada: Sí, es correcto.

Entrevistador: ¿Y cuál es tu empleo actual?

Entrevistada: Ahorita, mi función es prestador de servicios profesionales, me ocupo del área administrativa que es como, pues cosas muy técnicas como, tramitar oficios, archivar documentos, organizar las gavetas, hacer bases de información, bueno la recopilación de datos de mi área de trabajo, yo actualmente me encuentro en el área de cobranza del fondo de la vivienda del ISSSTE.

Entrevistador: Ok. ¿Más o menos qué tiempo tardaste, en cuánto fue tu año de egreso al ingresar a ese trabajo?

Entrevistada: Justamente fue antes de egresar de la licenciatura, yo entré en enero y en mayo concluí la licenciatura como tal, entonces son 3 meses antes de haber egresado.

Entrevistador: Ok. Bueno ya mas o menos me desglosaste tus responsabilidades de tu área de trabajo y las actividades que realizas ahí en tu empleo en el fondo de la vivienda

del ISSSTE, ¿Más o menos cómo describirías tu experiencia laboral desde que te graduaste?

Entrevistada: Bueno al principio fue muy grata, porque pues uno no tiene los antecedentes y la oportunidad que a mí me surgió de ingresar a este empleo fue gracias a las prácticas profesionales, porque bueno anteriormente en marzo del 2022, que fue cuando estábamos en sexto semestre, que fue cuando se abrió lo de ingresar a las prácticas profesionales, este pues, una de las instituciones en las que se me aceptó fue ahí, justo en el FOVISSSTE, que es el fondo de la vivienda y pues ahí estuve haciendo prácticamente 1 año prácticas profesionales, y de ahí surge la oportunidad, que yo conozco a mi jefa y ella me ofrece el trabajo que tengo.

Entrevistador: Ok entonces esa es como tu relación ¿no? de tu formación académica que fueron las prácticas profesionales y de ahí partiste a quedarte en el empleo ahí en el fondo de la vivienda del ISSSTE.

¿Qué conocimientos que hayas adquirido en la licenciatura en la UPN te han servido o los has aplicado para este empleo?

Entrevistada: Yo creo que ha sido más en el tema de planeación, para poder planear como los procesos, más que nada porque pues como tal nosotros estamos especializados en temas como más educativos pero eh pero la licenciatura se amolda a diversas áreas laborales por lo que yo me he percatado, entonces pues la administración pública es algo muy bonito, puedes desempeñar o aplicar ciertas herramientas que uno tiene en la carrera como pues la organización, nuevamente pues la planeación, y el análisis de la información, yo creo que sería lo más relevante que pudiera mencionar.

Entrevistador: ¿Consideras que esos aspectos de lo que acabas de decir, la organización, la planeación que nos han enseñado en la licenciatura son los que pues te han sido un poco más útiles para tu trabajo actual o cuál agregarías más?

Entrevistada: No, yo considero que esos son como los 3 básicos porque pues es lo que engloba como tal la relación de mi trabajo con lo que yo estudié.

Entrevistador: Y también, yo creo que también aplicaría ahí lo del manejo de tecnologías y todo eso ¿no?

Entrevistada. ¡Ah claro!

Entrevistador: Porque usas bases de datos me acabas de decir, entonces...

Entrevistada: Sí, sí sí, bueno en este caso para complementar lo que nos enseñaron en la licenciatura, porque teníamos una materia de tecnologías de la información me parece, que nos enseñaron Excel, cómo trabajar en Word... Ya adicionalmente pues hace unos meses yo me metí a un curso para poder complementar ese aprendizaje que adquirí en la licenciatura.

Entrevistador: Reforzarlo y adquirir más ¿No?

Entrevistada: Claro.

Entrevistador: Bueno, ya te preguntaría cómo fue tu proceso de búsqueda de empleo después de la graduación, pero ya lo acabamos de platicar que partió de tus prácticas profesionales ¿no?

Entrevistada: Sí.

Entrevistador: Entonces ¿Qué crees que te ha ayudado? Pues tus habilidades ¿no? Para que te hayas quedado en el empleo.

Entrevistada: Sí, puede ser parte fundamental, aparte bueno del conocimiento académico y otra parte yo creo que también es la disponibilidad que tiene uno para poder trabajar.

Entrevistador: Pues la visión ¿no? de cada quien.

Entrevistada: Ajá.

Entrevistador: ¿Cuáles crees que fueron los principales requisitos que te pidieron ahí en tu trabajo actual para proceder con la contratación? O sea que crees que haya... ¿Más bien que te pidieron para concretar la contratación?

Entrevistada: Bueno, en primer lugar fue como los requisitos, los documentos que pues era una solicitud de empleo, comprobante de domicilio, una copia de mi credencial de elector y mi, para justificar el ingreso, bueno mi contratación, se me pidió pues mi historial académico para ver en qué rango pues podría yo entrar, o sea que se acomodaba conforme a mi nivel académico.

Entrevistador: Ok

Entrevistada: Entonces pues ya en ese entonces, como todavía no terminaba la licenciatura pues pedí a la universidad una constancia de estudios que, bueno mas bien donde constata que pues yo estaba a punto de concluir la licenciatura.

Entrevistador: Ok. ¿Entonces realmente no tuviste dificultades para acceder al mercado laboral?

Entrevistada: No, gracias a la relación que ya tenía por las prácticas profesionales.

Entrevistador: No tuviste dificultad.

Entrevistada: No.

Entrevistador: Entonces ya se formaría parte de tu experiencia ¿no?

Entrevistada: Ajá es correcto.

Entrevistador: ¿Has recibido una capacitación adicional después de bueno, después de tus prácticas o después de la graduación para mejorar tus habilidades profesionales?

Entrevistada: Como tal en mi área laboral no, más que nada ha sido más empírico porque pues conforme a la marcha uno pues va aprendiendo, cómo mejorar los procesos o cómo implementar los conocimientos que tú ya adquiriste por medio de la licenciatura.

Entrevistador: Ha sido enseñanza práctica ¿no?

Entrevistada: Exactamente.

Entrevistador: ¿Cómo planeas...? Bueno nos acabas de contar que te gusta, bueno has realizado cursos extraordinarios para reforzar tu desempeño laboral, pero ¿Cómo planeas continuar tu desarrollo profesional en el futuro?

Entrevistada: Bueno en este caso, una vez que ya me encuentre titulada, tal vez apostar por una maestría que me abra más el campo laboral, en este caso el seguir teniendo el empleo, pero agregar esta formación académica que se llama maestría en administración pública tal vez.

Entrevistador: Complementarlo.

Entrevistada: Ajá.

Entrevistador: Ok. Por ejemplo, tú como egresada y como ya trabajadora profesional ¿Qué consejo le podrías dar a los que aún están estudiando o que están a punto de graduarse para buscar trabajo en algún campo que esté relacionado a lo que se está estudiando?

Entrevistada: Pues más que nada el analizar el campo de interés, porque muchas veces, por ejemplo en el caso de la educación pues es un poquito más complicado, ya que yo en algún momento busque vacantes para aplicar mi licenciatura, pero una de las limitantes era que no estar titulada me frenaba para poder postularme a este empleo, como coordinadora de educación o una administración o un administrador educativo en alguna universidad, este el requisito primordial era que ya estuviera titulado para poder aplicar este trabajo, entonces creo que lo más relevante sería, si complementar con cursos o con talleres que te ayuden a mejorar tus habilidades sociales porque también me ayudó mucho el poder entablar una comunicación adecuada con tus superiores o con la gente que te puedes rodear para que te pueda abrir ciertas puertas y bueno retomando el punto de la titulación, que pues sí sea su punto primordial porque muchas veces aun teniendo título es difícil, no tenerlo considero que es un poco más complicado el tener la apertura para obtener un empleo o pues estar de pasante mucho tiempo pues como que también no es tan beneficioso porque pues se limitan ciertas oportunidades justo por un nivel académico que todavía no se concluye, aunque ya hayas terminado la licenciatura.

Entrevistador: Ok, de acuerdo.

Pues te agradezco mucho tu tiempo y la experiencia que nos has compartido en esta entrevista.

Entrevistada: Gracias.

Entrevistador: ¿No sé si quieras agregar algún comentario adicional, algún consejo, algún otro punto importante? Ya nos mencionaste que primero es titularse, pero también reforzar las habilidades sociales que puedan permitir hablar con las personas que tal vez te puedan ayudar ¿no? a la apertura a la trayectoria laboral.

Entrevistada: Sí sí sí, Bueno he también, poner mucha atención a donde nos queremos dirigir, el tener claro el camino es fundamental para el crecimiento, entonces una vez que

uno ya lo define pues ya nada más es complementar ciertas deficiencias que podamos tener como persona, porque pues errores siempre todos vamos a tener y estamos siempre en un proceso de formación así que, el saber identificar qué es lo que nos falta nos va a ayudar para el progreso o el aumentar estas oportunidades que pues muchas veces se cierran por ciertas deficiencias.

Entrevistador: Ok, muchas gracias por tu tiempo, te recuerdo que, pues en esta entrevista toda tu información es confidencial, bueno toda la entrevista y toda la información es confidencial, e igual tu identidad es de alguna manera anónima con el único propósito que es el trabajo de investigación.

ANEXO B. TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA NO. 2

Fecha de Aplicación 26/abril/2024

Hora de Inicio: 6:22 pm

Lugar: alcaldía Iztapalapa

Entrevistador: Hola buenas tardes, te agradezco tú tiempo para poder realizar esta entrevista, bueno te explico rápido, el propósito de esta entrevista únicamente es para nuestro trabajo de investigación, para la elaboración de la tesis de la licenciatura en administración educativa y el único propósito es para poder recopilar información sobre, pues los egresados como tú que ya se encuentran trabajando formalmente y tratar de identificar bajo tú experiencia y tú trayectoria qué relación puede tener tu formación académica con tu experiencia laboral y bueno, para esta entrevista pues tenemos consideraciones éticas, esta entrevista va a ser grabada, pero se te va a grabar de espaldas, no va a salir tu carita y bueno así para respetar tu confidencialidad. ¿Estás de acuerdo?

Entrevistada: Sí claro.

Entrevistador: Gracias.

Buenas tardes te agradezco el tiempo que nos están brindando para esta entrevista ¿De qué licenciatura o programa académico egresaste?

Entrevistada: De la licenciatura en administración educativa.

Entrevistador: ¿En cuál...? ¿En qué año fue tu egreso?

Entrevistada: 2023.

Entrevistador: Actualmente ¿cuál es tu...? ¿En qué trabajas o cuál es tu empleo actual?

Entrevistada: Pues actualmente, justo voy entrando a un nuevo empleo, acabo de culminar uno en gobierno de la Ciudad de México, en donde estuve como administrativo, donde hacía gestión, conocimiento de territorio y pues también atención ciudadana, ahorita voy a ingresar a un centro de verificación como supervisión de atención ciudadana.

Entrevistador: Ok.

Desde que fue la graduación o de que egresaste, ¿Más o menos qué tiempo es tu experiencia laboral?

Entrevistada: Pues es que mi experiencia laboral viene desde el 2017 realmente.

Entrevistador: Ajá.

Entrevistada: Entonces cuando yo egresé estaba trabajando como empleada en una tienda departamental, pasaron como 2 meses, ingresé al gobierno como administrativo entonces digamos que, un año.

Entrevistador: Ok, pero ya estabas trabajando desde antes.

Entrevistada: Sí.

Entrevistador: Muy bien.

En tu actual empleo ¿Cuáles son sus responsabilidades en tu sector, tus tareas? ¿Qué es lo que realizas?

Entrevistada: Ok, en donde voy a ingresar ahorita mis tareas van a ser dirigidas obviamente a la ciudadanía que llegue, obviamente con el fin de verificar su carro, porque pues es que van a tener dudas como los trámites que se van a realizar, entonces es en donde yo voy a entrar, para solucionar sus dudas y también si hay algunas problemáticas, encontrarles una solución inmediata porque ahí tiene que ser todo en el momento ya que, no hay trabajo digamos que “de a plazo” entonces este, más que nada es eso, brindar atención a la ciudadanía y obviamente tener conocimiento de, tanto toda la gaceta de SEDEMA para hacer más...

Entrevistador: ¿Más específico?

Entrevistada: Ajá.

Entrevistador: ¿Y después de que te graduaste cómo describirías tu experiencia laboral, pero después de la graduación?

Entrevistada: Después de la graduación, pues realmente yo creo que sería, yo creo que en lo profesional y en lo ético, más que nada porque tú ya sabes, bueno ya sales con ciertos valores y cierto aprendizaje ¿no? entonces en el empleo te llevas eso y creo que eso te ayuda muchísimo, eso me incrementó como más responsabilidad y a tener más, carácter en el trabajo, no solo es como de trabajar yo soy el empleado, sino tener conocimiento de que estas son mis responsabilidades y el jefe tiene estas, o viceversa ¿no? Y tú saberlas afrontar también solucionar obviamente, planificar y también tener como esa iniciativa de dar, una solución o algo para mejorar el trabajo.

Entrevistador: ¿Cómo relacionarías tu formación académica con tu trabajo actual?

Entrevistada: Con mi trabajo actual, por ejemplo hay algo que se lleva mucho en lo que es atención ciudadana y es la inteligencia emocional, entonces eso yo lo relaciono muchísimo, porque si tienes que ser empático, tienes que ser paciente y a parte tienes que tener el tacto con las personas porque, obviamente en la atención ciudadana no hay edad para tu involucrarte con las personas o sea, cómo te puede llegar a un adulto mayor, como te puede llegar una persona muy joven, que a lo mejor está apenas tratando con nuevos trámites todo eso, entonces yo creo que más que nada es eso, la inteligencia emocional y también la gestión, el hecho de que te sepas organizar y sepas llevar a cabo la documentación con mucha mucha, bueno digamos que, ser muy minucioso, y también llevar el código de privacidad ¿no? Porque también no puedes ser como muy explícito en toda la documentación que llevas, también hay que ser muy cuidadosos y pues yo creo que sería eso.

Entrevistador: Ok, ¿Qué conocimientos o qué habilidades que hayas adquirido a lo largo de los estudios de la licenciatura crees que te han sido más útiles para aplicarlos en tu trabajo actual? Entrevistada: Pues yo creo que, de inicio yo creo que la lectura, porque que la importancia de conocer, por ejemplo, en este caso una gaceta, te ayuda a tener conocimiento de tu trabajo, no solo emergencias diarias, si no como también irte

conforme a las leyes y conforme a lo que te está pidiendo un documento ¿no? Porque luego ignoramos eso y solo nos vamos como el “ahí se va” ¿no? realmente eso también es importante, otra la capacitación ¿no?, siempre tienes que estarte capacitando, siempre tienes que estarte innovando y estar estudiando...

Entrevistador: Actualizando.

Entrevistada: Exactamente.

Entrevistador: Y segunda, como ya te venía diciendo, la gestión y la planificación es muy importante, porque así lleva un orden, llevas una organización y también eso ayuda a que tengas un entorno no tan problemático, porque cada quien lleva sus tareas, sabes que es lo que cada quien lleva y ya no hay un de “hay no a mí me toca esto, a mí lo otro” y hay un enredo de trabajo ¿no? Entonces así el trabajo se hace más ameno, más rápido y no hay tantos problemas.

Entrevistador: Muy bien.

En tu proceso de búsqueda de empleo ¿Cómo fue después de graduarte, o sea del empleo que vas a tener después de graduarte?

Entrevistada: El empleo después de graduarme fue muy rápido, porque pues ahí hubo un poquito de nepotismo, o sea siéndote sincera si hubo nepotismo para yo entrar a gobierno, y aquí entrando a este nuevo trabajo, pues digamos que, yo creo que yo ya había tenido como, ya había tenido el interés en el rango de esta secretaría, pero pues se dio la oportunidad de entrar no directamente a esta secretaría, sino entrar a algo que lleva a un enlace, entonces digamos que primero fue nepotismo y ahorita fue digamos, un golpe de suerte de la vacante.

Entrevistador: Ok, ok ¿Qué medios o qué recursos utilizaste para encontrar este trabajo o sea cómo fue que lo encontraste? Ya nos dijiste que fue por nepotismo familiar ¿no? pero ¿Cuál fue la manera en que lograste poder quedarte en este trabajo?

Entrevistada: Pues también mi experiencia en Excel. En el anterior fue mi experiencia en Excel ¿no? porque pues en administración lo que más ocupa pues es eso, el aprendizaje en paquetería office, lo principal, y me ayudó mucho mi facilidad de palabra, lo que tengo, la experiencia que tengo anteriormente también me ayudó mucho eso y otra cosa que pedían para este puesto era tener la licenciatura, el papel de licenciatura, o sea aunque fueras pasante, tenías que cumplir con el 70% de créditos, entonces yo ya cumplo con el 100 %, solo me falta la titulación y gracias a eso es que me dieron el trabajo.

Entrevistador: O sea prácticamente fue por contactos personales.

Entrevistada: Exactamente y por el papel universitario.

Entrevistador: Entonces, bueno ya nos mencionaste que te pidieron la carta, por ahorita la carta de pasante, pero qué otros requisitos se tomaron en cuenta para poder cerrar tu contratación, aparte de la carta de pasante.

Entrevistada: Ah sí, pasar un examen.

Entrevistador: Ok

Entrevistada: Ir a la secretaría y obviamente aprobar el examen, me dieron una guía y sobre esa guía iba a venir el examen, entonces yo tenía para aplicar al puesto, o sea es un examen conforme al puesto.

Entrevistador: Ah de acuerdo, y aparte los documentos personales.

Entrevistada: Exactamente.

Entrevistador: Identificación y todo eso.

Entrevistada: Currículum obviamente, certificado.

Entrevistador: Comprobante de domicilio y todo eso.

Entrevistada: Exactamente.

Entrevistador: Entonces realmente no tuviste mucha dificultad para ingresar al mercado laboral después de graduarte.

Entrevistada: No, no la verdad es que no, hasta eso he tenido suerte.

Entrevistador: ¿Has recibido dentro de este trabajo, has recibido una capacitación adicional, después de tu graduación, para no sé, mejorar tus habilidades profesionales?

Entrevistada: No, realmente no, yo creo que la experiencia laboral ha sido mi capacitación hasta ahorita.

Entrevistador: Y por iniciativa propia.

Entrevistada: Ajá.

Entrevistador: ¿Cómo planeas continuar con tu desarrollo profesional en un futuro?

Entrevistada: ¿Cómo planeo? Pues yo creo que, bueno, buscando la bolsa de trabajo no hay muchas oportunidades y las que hay son muy mal pagadas, entonces yo creo que conforme se vayan abriendo las puertas, si yo quedo en este trabajo, buscaría más que nada el crecimiento personal y laboral ahí, tampoco me cierro a que si viene otra nueva oportunidad y sé que va a haber un crecimiento, ahí voy estar ¿no? pero si mientras en este, estoy viendo y me establezco, no tengo ningún problema, o sea mí, lo primordial sería como crecer, ir en crecimiento, solamente eso.

Entrevistador: Ok.

¿Qué consejo le podrías dar a los estudiantes que aún están en los semestres de la licenciatura en administración educativa para, que estén a punto de graduarse y buscar a lo mejor un trabajo dentro del campo?

Entrevistada: Qué pongan mucha atención y yo creo que las materias más importantes y primordiales son estadística, o sea todo lo que conlleve matemáticas, creo que hay más bolsa de trabajo de ese lado, que la teoría, digamos la ciencia social, sí hay, pero yo creo que nos vamos más, nosotros llevamos administrativo, realmente si yo soy una buena administración y voy con conocimiento de finanzas y estadística debo abrir las puertas en

cualquier lado, igual también el hecho de aprender mucho paquetería office te va a abrir las puertas y en donde sea, o sea tener ese conocimiento, la teoría viene sí es importante, pero realmente eso lo piden en todos los trabajos y creo que es primordial eso, yo les aconsejaría que pongan mucho desempeño en eso y sobre todo pues que, todo es importante, pero hay cosas que realmente si las aplicamos día con día en lo laboral y eso sería...

Entrevistador: Buenas herramientas.

Entrevistada: Exactamente si y que tampoco se sientan mal si no encuentran un trabajo que vaya directamente a la administración educativa, todo trabajo es bueno y mientras tú aprendas está bien, que no se cierren a las oportunidades, y luego a veces en donde menos pensemos están las oportunidades.

Entrevistador: De acuerdo. Bueno te agradezco mucho por compartir tu experiencia y te agradezco el tiempo que nos has brindado para esta entrevista, no sé si ¿Tengas algún comentario que quieras agregar para considerar relevante?

Entrevistada: Pues no solamente que no desistan y que tengan mucha disciplina en cuanto a estudiar, realmente estudiar te abre muchas puertas.

Entrevistador: Sí. Pues te agradezco nuevamente, bueno te repito tú, la confidencialidad de esta entrevista...

Entrevistada: Gracias.

Entrevistador: Y sería todo, te agradezco la información proporcionada.

ANEXO C. TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA NO. 3

Fecha de Aplicación 24/abril/2024

Hora de Inicio: 8:00 pm

Lugar: San José Insurgentes

Entrevistador: Le comento que esta entrevista va a ser grabada con fines académicos, vamos a cuidar su integridad, al igual que sus datos tal como lo explica las condiciones éticas de nuestro trabajo que ya le hicimos saber previamente, por esa razón lo grabaremos de espaldas para tener esta evidencia.

Gracias por participar en esta entrevista, el objetivo de la entrevista es recopilar información valiosa de egresados que ya están trabajando, con el fin de entender su experiencia, trayectoria y su relación con su formación académica y su empleo actual.

¿Con quién tengo el gusto?

Entrevistado: Con Edgar

Entrevistador: ¿En qué año egresaste?

Entrevistado: En mayo de 2023.

Entrevistador: Estudiaste en la Universidad Pedagógica Nacional ¿verdad?

Entrevistado: En la licenciatura en Administración Educativa.

Entrevistador: ¿Cuál es tu empleo actual?

Entrevistado: Actualmente laboro en el FOVISSSTE, gracias a mis prácticas profesionales y llevo unos meses.

Entrevistador: ¿Cuántos meses?

Entrevistado: 3 meses.

Entrevistador: ¿Cómo me describirías tu empleo?

Entrevistado: Pues es un trabajo muy simple, en cuanto a mis responsabilidades es a autorizaciones de banco en este caso área de finanzas para regular.

Entrevistador: ¿Cómo describes tu experiencia después de estos tres meses? ¿Qué tanto sientes tú que tu carrera te está ayudando? O con lo que tu aprendiste, cómo se relaciona o no se relaciona...

Entrevistado: Se puede decir que un poco, porque la licenciatura está enfocado a la educación, no sé si sea un apoyo total pues la rama en la que trabajo es muy diferente, como tal las finanzas públicas, pero como tal, siento que no hay mucho en lo que se pueda apoyar.

Entrevistador: Muy bien, en este caso, ¿Cómo fue el proceso en la búsqueda de empleo? más bien, ¿Cómo fue que lograste entrar a tu trabajo?

Entrevistado: Justo antes de salir de la carrera un profesor nos recomendó hacer nuestras prácticas profesionales gracias a un convenio en esta institución, más compañeros y yo iniciamos las prácticas y mi jefa me hizo la invitación a trabajar con ellos y estuve unos 5 meses a prueba, al culminar de ese tiempo en febrero de 2024 me contrataron.

Entrevistador: Muy bien, fue más bien por la parte de tu recomendación, además de eso ¿consideras que tuviste alguna complicación para entrar al mundo laboral?

Entrevistado: Siento que la experiencia afecta en ese proceso. Pues algunos compañeros ya cuentan con una especialidad o más estudios, y en mi caso no creo haber tenido esa dificultad.

Entrevistador: ¿Al egresar de la licenciatura recibiste alguna capacitación antes de entrar a trabajar?

Entrevistado: Formalmente no, la institución donde trabajo si otorga capacitación, pero solo a empleados, pero en mi caso al ser practicante no la recibí, fue más práctica mi forma de aprender.

Entrevistador: Muy bien, en todo caso, ¿cómo planeas continuar tu desarrollo profesional en un futuro? ¿O que tienes planeado?

Entrevistado: Planeo seguir trabajando por un año, y después continuar con mi titulación y con ello hacer una maestría.

Entrevistador: Muy bien, qué consejo les darías a los estudiantes que están a punto de egresar de la licenciatura al buscar trabajo en su campo.

Entrevistado: Bueno yo, les recomendaría comprometerse con la licenciatura y con ellos mismos, que al salir de la universidad piensen bien las cosas, a donde quieren ir, porque parece fácil pero no lo es, además en particular tomar un curso de paquetería office y de inglés o de idiomas.

Entrevistador: ¿Algún comentario adicional?, o más bien ¿qué cambiarías tú o qué agregarías a la licenciatura?

Entrevistado: Bueno como sugerencia, sería bueno que dieran más horas en ciertas materias, que yo considero como: finanzas públicas, algo que esté más relacionado al ámbito laboral, mejorar las condiciones para prácticas profesionales, que se habrán más convenios para que se tenga más libertad de elegir donde pueden realizar sus prácticas profesionales y así adquieran más experiencia laboral. Además, considero que está bien, pero se puede mejorar.

Entrevistador: Muy bien, te agradezco por compartir tu experiencia y por el tiempo que estás compartiendo conmigo.

ANEXO D. TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA NO. 4

Fecha de Aplicación 23/abril/2024

Hora de Inicio: 8:56 pm

Lugar: Benito Juárez

Entrevistador: Le comento que esta entrevista va a ser grabada con fines académicos, vamos a cuidar su integridad, al igual que sus datos tal como lo explica las condiciones éticas de nuestro trabajo que ya le hicimos saber previamente, por esa razón lo grabaremos de espaldas para tener esta evidencia.

Entrevistador: Buenas noches, gracias por la amabilidad de participar en esta entrevista, el propósito de la entrevista es recopilar información valiosa acerca de los egresados, que actualmente se encuentran laborando.

¿Qué licenciatura estudiaste en la Universidad Pedagógica?

Entrevistado: Administración Educativa.

Entrevistador: ¿Cuál es tu año de egreso?

Entrevistado: 2023.

Entrevistador: ¿Cómo describirías tu experiencia laboral después de estar graduado?

Entrevistado: ¿Cómo describiría? o ¿cómo se empatan?

Entrevistador: Sí, con tú experiencia.

Entrevistado: Veo la parte de recursos humanos y veo la gestión de la...

Entrevistador: Y en este caso, ¿crees que la formación que tuviste en la licenciatura te está sirviendo de algo para tu actual empleo?

Entrevistado: No del todo.

Entrevistador: ¿Por qué motivo?

Entrevistado: Bueno, principalmente por que no estoy en un área educativa

Entrevistador: Bueno, ¿A cuántas vacantes te postulaste antes de entrar a tu actual empleo?

Entrevistado: Aproximadamente a 300 y solo me llamaron en una que es el actual.

Entrevistador: ¿Cuáles crees que son las dificultades que has tenido para encontrar empleo?

Entrevistado: Nadie conoce la licenciatura, la mayoría cree que somos maestros.

Entrevistador: ¿Qué es lo que tú cambiarías o le agregarías a la licenciatura?

Entrevistado: Hacerla más metódica, en el sentido de ampliar más la práctica.

Entrevistador: ¿Qué medios o recursos utilizaste para entrar a tu trabajo?

Entrevistado: Cuando egresé entré a mi servicio social donde me pagaron y con ese dinero, lo estuve invirtiendo para mis entrevistas y pasajes.

Entrevistador: Por último ¿Este es tu primer empleo?

Entrevistado: Anteriormente trabajaba como maestro de computación.

Entrevistador: Y ¿por qué ya no?

Entrevistado: Estuve trabajando 5 años, pero me salí porque el sueldo era muy bajo.

Entrevistador: ¿Qué requisitos te solicitaron para contratarte?

Entrevistado: ¿Me solicitaban la documentación? o ¿Qué requisitos?

Entrevistador: Requisitos ¿cómo cuál era el perfil?

Entrevistado: Necesitaban a un administrador, con experiencia, alguien que tuviera experiencia en procesos de gestión.

Entrevistador: ¿Cuál sería tu trabajo ideal?

Entrevistado: Sería ser director de una escuela.

Entrevistador: ¿Cómo te ves en el futuro?

Entrevistado: Con una maestría o doctorado en educación.

Entrevistador: Te agradezco el tiempo y la amabilidad por tú participación

Entrevistado: De nada.

Encuesta para Egresados de la Licenciatura en Administración Educativa.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

Licenciatura en Administración Educativa

Objetivo: El propósito de esta encuesta es recopilar información valiosa de los egresados de la licenciatura en Administración Educativa de la Universidad Pedagógica Nacional, para conocer cuáles son los retos, opinión y áreas de oportunidad que permiten atender las necesidades del mercado laboral y académico.

Consideraciones Éticas: Se respetarán los principios éticos de confidencialidad y consentimiento informado. Se garantizará la privacidad de los participantes, con el único propósito que tiene el trabajo de esta investigación.

** Indica que la pregunta es obligatoria*

1. Correo electrónico *

2. 1.- Nombre completo. *

3. 2.- Correo electrónico *

4. 3.- Fecha de nacimiento. *

Ejemplo: 7 de enero de 2019

5. **4.- Sexo ***

Marca solo un óvalo.

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre
- ☐ Otros: _____

6. **5.- Lugar de nacimiento ***

7. **6.- Lugar de residencia (Ciudad, Municipio y Estado) ***

8. **7.- Ocupación ***

Marca solo un óvalo.

- ☐ Trabajo
- ☐ Estudio
- ☐ Trabajo y Estudio
- ☐ Otros: _____

9. **8.- Institución donde curso la Educación Media Superior. ***

Marca solo un óvalo.

- ☐ COLBACH
- ☐ CCH
- ☐ CETIS
- ☐ CONALEP
- ☐ ENP
- ☐ Otros: _____

10. **9.- Año de ingreso a la licenciatura. ***

11. **10.- Año de egreso de la licenciatura. ***

12. **Sobre Estudios de Licenciatura. ***

11.- Está titulado.

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ En trámite
- ☐ No (Pasar a la pregunta 14)

13. **12.- Tiempo para la obtención del título después de haber egresado.**

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de un año
- ☐ Entre 1 y 2 años
- ☐ Entre 2 y 3 años
- ☐ Más de 3 años
- ☐ Otros: _____

14. **13.- ¿Qué modalidad de titulación utilizó para completar su formación académica?**

Marca solo un óvalo.

- ☐ Titulación por tesis o tesina
- ☐ Titulación por texto publicado
- ☐ Titulación por trayectoria profesional
- ☐ Titulación por programa de actualización profesional
- ☐ Otros: _____

15. **14.- ¿Dominas otro idioma además del español? ***

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No (Pasar a la pregunta 16)

16. **15.- ¿Cuál?**

Marca solo un óvalo.

- ☐ Inglés
- ☐ Francés
- ☐ Otros: _____

17. **16.- La UPN fue su primer elección para realizar sus estudios de licenciatura ***

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No

19. **18.- ¿Consideras que el programa educativo que tomaste en la licenciatura cubre todas tus necesidades?, Sí/No, ¿Por qué? ***

20. **19.- ¿Cómo consideras la calidad de los docentes? ***

Marca solo un óvalo.

- ☐ Excelente
- ☐ Bueno
- ☐ Regular
- ☐ Malo

21. 20.- Explica tu respuesta. *

22. 21.- ¿Cómo consideras el plan de Estudios? *

Marca solo un óvalo.

☐ Excelente

☐ Regular

☐ Malo

23. 22.- ¿Por qué tu respuesta? *

24. 23.- ¿Tuviste oportunidad de participar en proyectos de investigación? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

25. 24.- ¿Consideras que las prácticas profesionales son las adecuadas para tu experiencia? *

Marca solo un óvalo.

☐ Si

☐ No

26. 25.- Argumenta tu respuesta. *

27. 26.- ¿El servicio social apoyo a tu experiencia profesional? *

Marca solo un óvalo.

☐ Si

☐ No

28. 27.- ¿Por qué?

29. **28.- ¿Cambiarías algo en las practicas Profesionales o en el Servicio Social?** *
- ¿Si/No y por qué?**

30. **29.- En caso de trabajar, ¿Qué tiempo ha transcurrido desde la graduación para obtener el primer empleo?** *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Antes de Egresar
- ☐ Menos de 6 Meses
- ☐ Entre 6 Meses y un año
- ☐ Más de un año
- ☐ Aún no tengo empleo (pasar a la pregunta 39)

31. **30.- ¿A través de qué medio obtuvo su empleo actual?**

Marca solo un óvalo.

- ☐ Bolsa de trabajo del plantel
- ☐ Contactos personales
- ☐ Prácticas Profesionales o Servicio Social
- ☐ Medios masivos de comunicación
- ☐ Otros: _____

32. **31.- ¿Cuáles fueron los requisitos que se tomaron en cuenta para su contratación?**

Marca solo un óvalo.

- ☐ Competencias laborales
- ☐ Título Profesional
- ☐ Examen de Selecccion
- ☐ Idioma Extranjero
- ☐ Habilidades y aptitudes socio-comunicativas (principios y valores)
- ☐ Ninguno
- ☐ Otros: _____

33. **32.-Antigüedad en el empleo**

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de un año
- ☐ Un año
- ☐ Dos años
- ☐ Tres años
- ☐ Más de tres años

34. **33.- Ingreso (En qué rango se encuentra su salario)**

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de 5 mil pesos
- ☐ Entre 5 y 10 mil pesos
- ☐ Entre 10 y 15 mil pesos
- ☐ Más de 20 mil

35. **34.- ¿Cuál es su nivel jerárquico en su trabajo actual?**

Marca solo un óvalo.

- ☐ Técnico
- ☐ Supervisor
- ☐ Jefe de área
- ☐ Empresario
- ☐ Directivo
- ☐ Auxiliar
- ☐ Otros:

36. **35.- Condición de trabajo**

Marca solo un óvalo.

- ☐ Base
- ☐ Eventual
- ☐ Contrato
- ☐ Otros

36.- ¿En qué porcentaje se relaciona tu trabajo actual con tu área de formación académica?

Marca solo un óvalo.

- ☐ 0%
- ☐ 20%
- ☐ 40%
- ☐ 60%
- ☐ 80%
- ☐ 100%

37.- Sector de la empresa u organismo

Marca solo un óvalo.

- ☐ Público
- ☐ Privado
- ☐ Social

38.- Ámbito de la empresa u organización

Marca solo un óvalo.

- ☐ Educación
- ☐ Industrial
- ☐ Construcción
- ☐ Servicios Financieros
- ☐ Otros: _____

39.- ¿Cómo evaluarías tu eficiencia para llevar a cabo actividades laborales en relación con la formación académica que recibiste? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy eficiente
- ☐ Eficiente
- ☐ Poco eficiente
- ☐ Deficiente

40.- ¿Cómo evaluaría la relación entre su formación académica y su desempeño laboral? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Excelente
- ☐ Bueno
- ☐ Regular
- ☐ Malo
- ☐ Pésimo

41.- ¿En qué medida considera que el Servicio Social o las Prácticas Profesionales contribuyeron a su desarrollo laboral y profesional? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Excelente
- ☐ Bueno
- ☐ Regular
- ☐ Malo
- ☐ Otros:

42.- ¿Tienes conocimiento de algún compañero que haya enfrentado dificultades para ingresar al ámbito laboral después de graduarse? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No

43.- ¿Consideras que los conocimientos que posees son suficientes para obtener un empleo? Justifica tu respuesta.

*

44.- ¿Cómo planeas abordar y mejorar las debilidades en tu formación académica y profesional?

*

45.- ¿Qué materia consideras que aporte mas a tu formación académica? *

46.- ¿Consideras adecuadas las ofertas de los lugares para realizar las prácticas profesionales y/o el servicio social?

*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Tal vez

47.- ¿Consideras necesario la integración de alguna materia, curso o taller que te capacite e informe para el al ingreso al mercado laboral? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Tal vez

48.- ¿ En que tema(s) considerarías necesarios para que se enfocara dicha materia, curso o taller? *

49.- ¿Cuál y en donde seria tu trabajo ideal siendo egresado de la licenciatura en Administrador Educativo?
