

# La difícil vinculación de la escuela y el trabajo en la educación media profesional

## El caso de Conalep Aguascalientes, México The Difficult Link between School and Work in Vocational Secondary Education The Case of Conalep Aguascalientes, Mexico

Juan Carlos Díaz Guevara  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES, MÉXICO  
juancarlosdiazuis@gmail.com  
ORCID: 0000-0001-9879-5806

Salvador Camacho Sandoval  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES, MÉXICO  
camacho\_sal@yahoo.com.mx  
ORCID: 0000-0001-8065-5530

### RESUMEN

El propósito del artículo es mostrar la dificultad de hacer realidad el discurso de la vinculación entre la educación técnica profesional y el mundo laboral en México. A partir del análisis de varios estudios y, sobre todo, de los resultados de una investigación de caso, explora el uso de estrategias de vinculación del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep) en Aguascalientes, con el fin de acercarse al sector productivo, en términos de su comisión académica, apoyos al mercado laboral, obtención de recursos y su gestión administrativa. El estudio tiene un enfoque cualitativo, en el cual se realizaron 12 entrevistas semiestructuradas a egresados, cuatro a docentes y cuatro a directivos. Los hallazgos permiten dar cuenta del tipo de relación escuela-trabajo desarrollada por el Conalep y de los problemas que impiden el cumplimiento de objetivos: deficiencias de gestión, falta de tecnología, limitaciones en la formación y práctica docente y, en particular, ausencia de personal que provoca incumplimiento de convenios, falta de seguimiento de egresados y carencias en la bolsa de empleo. Esto último genera que los egresados dependan de sus relaciones sociales directas para obtener trabajo y que no acudan a las oficinas de apoyo de su propia institución.

Palabras clave: vinculación educación técnica y trabajo, egresados, relaciones sociales, Conalep

### ABSTRACT

This paper aims to show the difficulty of making the discourse of the link between professional technical education and the world of work in Mexico come true. From the analysis of several studies and, mainly, the results of an investigation of a case, it explores how the National College of Technical Professional Education (Conalep) in Aguascalientes uses linking strategies to approach the productive sector, in terms of its academic commission, support for the labor market, obtaining resources and its administrative management. The study has a qualitative approach through 12 semi-structured interviews with graduates, four with teachers, and four with school principals. The findings account for the type of school-work relationship developed by Conalep and the problems that prevent the achievement of objectives: management deficiencies, lack of technology, limitations in training and teaching practice, and, particularly, the absence of personnel, which causes non-compliance with agreements, lack of graduates' follow-up, and deficiencies in the labor market. The latter causes graduates to depend on their direct social relations to obtain work so that they do not go to their institution support offices.

Keywords: Link technical education and work, graduates, social relations, Conalep.

## PROBLEMATIZACIÓN EN LA QUE SE INSERTA EL OBJETO DE ESTUDIO

El vínculo entre educación y trabajo es reconocido como problemático debido a que obedece a dos racionalidades diferentes, con tiempos e intereses dispares (De Ibarrola, 2014; Planas, 2011), por lo que cada vez las políticas educativas relacionadas con la educación técnica y tecnológica están más orientadas a fortalecer este puente, ya que por su origen y naturaleza deben estar en constante colaboración con los sectores productivos y de servicios (Bonadeo, 2017).

De esta manera, los esfuerzos de la política educativa orientados a mejorar la conexión entre la escuela y el trabajo tienen que tomar en cuenta algunas consideraciones, como comprender la realidad de la escuela (jurisdicción y entorno social), así como la multiplicidad del sector industrial que la rodea (Gallart, 2004). Dichas tareas, en México, son desarrolladas por los comités de vinculación de las escuelas en los niveles educativos medio superior y superior.

En México, las escuelas técnicas y los bachilleratos tecnológicos, entre éstos el Conalep, han constituido desde sus inicios comités de vinculación que se encargan de hacer más directa la conexión con el mundo de la empresa, desde las micro a la grandes empresas (Pieck-Gochicoa y Vicente-Díaz, 2020), a diferencia de los bachilleratos generales que, aunque contemplan dentro de sus objetivos formar para el trabajo, en los hechos no lo cumplen, tal como sí lo hacen las escuelas de tipo técnico y tecnológico (Guzmán, 2004). Esto puede verse reflejado en la Encuesta Nacional de Egresados de Educación Media Superior (INEGI, 2019), que señala que los estudiantes de bachilleratos técnicos consideran que hay en su formación una “cercanía” con el trabajo de 96%, mientras que los de bachilleratos la ven en 91%.

Para el caso del Conalep, su nivel de relación con el mundo laboral está contemplado en la escuela desde su fundación, tal como lo expresó en su discurso inaugural el entonces presidente de la República José López Portillo, cuando mencionó que el propósito de dicha escuela era: “contribuir al desarrollo nacional mediante la preparación del personal profesional calificado al nivel postsecundaria que demande el sistema productivo del país” (DOF, 1978). Dicho

planteamiento se mantiene vigente en la actualidad, sumando la idea de preparar personal calificado que se vincule laboralmente a las empresas y, de esta manera, se fomente la empleabilidad (Bernal, 2020).

Esta propuesta del Conalep se encuentra en el Programa de Mediano Plazo 2013-2018, el cual señala dentro de sus propósitos: “mejorar sus condiciones de empleabilidad e inserción laboral, a la vez de estimular y fortalecer la presencia e involucramiento del sector productivo en la educación del Conalep” (Conalep, 2014). Asimismo, el *Modelo académico Conalep* plantea como objetivo “facilitar y fortalecer la relación con el sector productivo” (Conalep, 2017). En la actualidad, el gobierno federal ha presentado en su Programa Sectorial de Educación, 2020-2024, el objetivo de garantizar una educación “de excelencia, pertinente y relevante en los diferentes tipos, niveles y modalidades del sistema educativo” (Secretaría de Educación Pública, 2020, p. 194), teniendo presente que la relevancia significa vincular la educación con las necesidades y contextos socioeconómicos y culturales en donde se imparte dicha educación. Para el caso de instituciones como Conalep, esta relación es obligada.

Con base en estos planteamientos normativos y de política educativa, la propuesta de mejorar la empleabilidad de los egresados y de contribuir al desarrollo de la economía nacional desde el Conalep, se presenta como exigencia para emprender un trabajo que facilite la conexión entre la escuela y el trabajo que, para el caso de este subsistema, se ha apoyado en modelos académicos por competencias, estrechamente relacionados con las necesidades del sector productivo (Conalep, 2017). En este esfuerzo, es muy importante el trabajo de las oficinas e instancias de vinculación, encargadas de fortalecer la comunicación entre la escuela y la empresa, en la inserción laboral de sus egresados y el establecimiento de convenios, tal como se contempla en las actividades a desarrollar por las comisiones académica, de apoyo al mercado laboral y de obtención de recursos (Conalep, 2016).

En este contexto, el presente artículo tiene como uno de sus propósitos principales indagar el trabajo de la oficina de vinculación de Conalep Aguascalientes en torno a las tareas enunciadas por las

comisiones y así conocer el impacto que tiene en la inserción laboral de los egresados. Esto permite observar cuál es el papel real del trabajo de vinculación de una escuela técnica como instancia escolar que facilita o no la inserción al trabajo, así como su capacidad de transferencia de capital social con respecto a los egresados, en una dinámica de tensión entre educación y mundo laboral.

### **Revisión de la literatura: vinculación endeble**

Jiménez (2009) sostiene que existen una serie de factores que influyen en los itinerarios de los egresados, refiriéndose a características internas del individuo: género, periodo de egreso, capital cultural, capital relacional o social, origen sociofamiliar; sin embargo, refiriéndose a los factores relacionados directamente con la escuela, sólo se considera la formación académica, por lo que en este artículo se considera una perspectiva sistémica de la transición escuela-trabajo, tal como propone Raffe (2008), incorporando elementos como los “vínculos institucionales” y las dinámicas del mercado laboral. Entonces, se da a conocer el trabajo de los comités de vinculación, entendido en términos académicos, de establecimiento de convenios y de colocación de egresados.

Al poner énfasis en el fenómeno de la vinculación se hace referencia a la forma en que éste ha sido estudiado en anteriores investigaciones y también a lo que podría y debería hacerse para desarrollar una agenda de mejora y cumplir con éxito el trabajo en esta área. De igual manera, se analizan concepciones de lo que son las relaciones sociales, entendidas como un aspecto interno del individuo que intercede cuando el trabajo de vinculación no logra funcionar adecuadamente.

La vinculación como objeto de estudio ha estado centrada en la relación entre la universidad y el mundo de la empresa, tal como se puede observar en los estudios de Bautista (2015), Briones, Odriozola y Ortiz (2020), Pastrana, Matos y Caro (2020), entre otros; sin embargo, no se encuentran investigaciones sobre la relación entre el sector económico y la educación media superior, ni con las escuelas técnicas y tecnológicas mexicanas, donde debería de ponerse atención, porque la vinculación forma parte de los objetivos principales

de estas instituciones. Tal reconocimiento ha sido expresado en reiteradas ocasiones, pero poco se ha hecho al respecto (Pieck, 1998; Zamorra-Torres y Talheim, 2020). Por esto, el presente trabajo pretende ser un aporte en este campo de la investigación educativa.

Las definiciones sobre la vinculación entre la escuela y la empresa se refieren principalmente a los casos de universidades, pero bien puede aplicarse a la educación media superior, guardadas las debidas proporciones. Más aún, la relación puede trascender la esfera económica para llegar a lo social y al sector público:

[la vinculación es] el conjunto de planes, normas, políticas, reglamentos, recursos, actividades administrativas, así como acciones y proyectos de enlace, mediante los cuales una IES lleva a cabo, de manera sistematizada y coordinada, pero no burocratizada, sus relaciones con los sectores social, público y productivo (Gould, 2002, p. 35).

Aquí, como puede verse, se hace referencia directa a una institución de educación superior (IES); no obstante, el planteamiento puede ajustarse igualmente a lo que sucede en una escuela de nivel medio superior, en cuanto considera lo que Bautista (2015) señala como enfoque de cooperación entre universidad-empresa-gobierno o la también denominada cooperación de “triple hélice”, propuesta por Etzkowitz y Zhou (2018). Ambos enfoques consisten en que “las acciones de la universidad sean creadoras del conocimiento científico, tecnológico y de innovación para después transferirlo al sector productivo y, consecuentemente, fortalecer el desarrollo económico de la región” (Bautista, 2015, p. 5). Es obvio que, por su naturaleza y objetivos, las escuelas de educación media, técnicas en este caso, no son generadoras de conocimientos científicos ni desarrolladoras de tecnología de avanzada, como se propone y se espera de las IES.

Para que esta relación se dé adecuadamente es necesario que los comités de vinculación tengan en cuenta ciertos elementos en su gestión. Gallart (2004) se refiere, en el caso de escuelas técnicas de nivel medio superior, a un conocimiento detallado y profundo de las condiciones contextuales del sistema ocupacional, el mundo escolar, los estudiantes-egresados y la sociedad que está implicada en esta vinculación. De igual manera, Lásira y colegas, refiriéndose a fac-

tores clave para el éxito de la vinculación, mencionan la necesidad de contar con un “avance significativo en el relacionamiento con el sector empresarial y el establecimiento de una tarea de apoyo para la colocación y seguimiento de los participantes de la experiencia, de forma medianamente sistemática” (Lásira *et al.*, 1998, p. 108).

La investigación de Kintu *et al.* (2019) recomienda, basándose en la voz de los empleadores, docentes, directivos, egresados y jefes de sindicatos de las empresas, que para que los egresados ingresen al mundo del trabajo con mayor facilidad y eficacia deben tomarse muy en cuenta aspectos como: el fortalecimiento de bolsas de trabajo, las prácticas y voluntariado en los futuros puestos de trabajo durante los estudios, la relación constante de las instituciones educativas con las empresas y los fondos de capital para quienes deseen realizar emprendimientos. De igual forma, estos autores proponen que exista un proceso constante de recolección de datos de transición de los egresados para analizar, evaluar y corregir rumbos en la relación que se establece con el mundo de las empresas y así facilitar aún más este proceso de mutuo acercamiento y beneficios.

Las anteriores recomendaciones de Gallart (2004), Lásira, *et al.* (1998) y Kintu, *et al.* (2019) para los comités de vinculación podrían sintetizarse de la siguiente manera:

1. Conocer detalladamente las condiciones de la escuela, de los estudiantes y del contexto socioeconómico.
2. Establecer una comunicación continua con el sector empresarial para mejorar programas de bolsa de trabajo, colocación, prácticas y relación sistemática de los egresados con el trabajo.
3. Contar con fondos y ayudas económicas, que pueden tener el carácter de préstamo, para quienes deseen realizar emprendimientos.
4. Mantener un proceso continuo de recolección de datos de los egresados, para luego hacer análisis y evaluaciones, y así tomar decisiones que mejoren la capacidad de vinculación escuela-trabajo.

Por lo anterior, se comprende que el trabajo de vinculación debe establecer un diálogo continuo entre la comunidad educativa y el

mundo productivo, el cual permita que ambas partes puedan crecer y beneficiar, por un lado, a estudiantes en sus prácticas, así como a los egresados y docentes en su ámbito laboral y, por el otro, a las empresas en sus procesos de producción, gestión y comercialización.

Ahora bien, para que estas acciones de vinculación sean exitosas se necesita que se cumplan características intrínsecas a las oficinas o departamento de vinculación de las escuelas, en este caso de educación media técnica y tecnológica, como la administración, el personal y los recursos financieros (Gould, 2002). Hay que tener presente que se parte de un análisis y enfoque sistémico, donde también se involucran las condiciones individuales de los estudiantes y egresados, las características de formación y desempeño de docentes y directivos, el estado en que se encuentran las escuelas (institucionales, departamento de vinculación) y las condiciones contextuales y económicas del lugar, tal como lo considera Raffé (2008). Esto es importante, como lo son los vínculos sociales que los estudiantes mantienen una vez egresados de su escuela.

### **Las relaciones sociales como capital individual de obtención del empleo**

Siguiendo lo planteado por Emirbayer y Goodwin (1994), las relaciones sociales se pueden comprender desde una perspectiva estructuralista, como hicieron White (2008) y Alexander (1992) desde diferentes enfoques, donde la elección racional del sujeto queda disminuida a lo que le permiten las estructuras que lo rodean, porque se constituye un binomio objeto-sujeto. Desde otra postura, sin embargo, las relaciones sociales, culturales y simbólicas que rodean al sujeto interceden en el momento de su elección, dejando espacio a que exista algún tipo de elección racional, como considera Calhoun (1991).

Desde esta perspectiva, aparece el concepto de agencia humana, que Giddens (1995) describe desde su planteamiento de estructuración, donde el sujeto, al mismo tiempo que es determinado, puede realizar transformaciones de su entorno; lo que aplicado a las relaciones sociales significa que, aunque haya lazos débiles o fuertes, los egresados no están impedidos a una posición laboral diferente

de la que le podría permitir su capital social, a diferencia de lo que consideran Oesch y Von Ow (2017).

Las relaciones sociales se dividen, según Granovetter (1985), en aquellas que tienen lazos fuertes y lazos débiles; siendo los fuertes los que operan en una relación intensa y muchas veces afectiva con el agente, y los débiles, donde hay una relación vertical entre el agente y su lazo, casi siempre de tipo laboral. Esta postura, a su vez, también ha sido considerada por otras investigaciones, como las de Alcaide (2013) y Yepes (2018). Por su parte, Membiela-Pollán, Pena-López y Sánchez-Amboage (2019) han analizado las relaciones sociales desde un enfoque macrosocial como estrategias de inversión que se utilizan para lograr objetivos individuales y económicos.

Oesch y Von Ow (2017) entienden que los lazos fuertes y débiles para encontrar empleo operan de modo diferente de acuerdo con la clase social a la que se pertenece. Por ejemplo, si las condiciones sociodemográficas de la persona analizada corresponden a la clase media-alta se observa que sus relaciones sociales para obtener empleo son de lazos ya vinculados laboralmente, mientras que si se trata de una persona de clase baja o trabajadora, sus contactos para abrirse a nuevas posiciones de empleo están relacionadas más bien con su comunidad más cercana, como familiares o amigos, quienes no necesariamente están insertos en el medio laboral donde se busca trabajo.

En el estudio que en este artículo se reporta se tiene en cuenta la propuesta de Oesch y Von Ow (2017) y Granovetter (1985) para analizar las relaciones sociales de los egresados de Conalep que, por su adscripción a una clase social económicamente baja, se espera que para obtener trabajo cuenten con el respaldo del comité de vinculación de la escuela, pero al no tenerlo, estos egresados buscan apoyarse en lazos fuertes, a pesar de no estar en la posición laboral de privilegio.

## METODOLOGÍA

A partir de este planteamiento se estableció comunicación con los actores que participan directamente de la instrumentación de las políticas de vinculación, en este caso en Conalep, como son los di-



rectivos y los docentes, así como los beneficiados o sujetos a los que van dirigidas dichas políticas, es decir, a los estudiantes y egresados, quienes son los que experimentan el impacto del trabajo de vinculación del personal de la institución y son quienes frecuentemente tienen que recurrir a sus relaciones personales para encontrar trabajo.

La investigación realizada tiene un enfoque cualitativo, en el que participan sujetos de diferentes características (cuatro docentes, cuatro directivos, 12 egresados). Ellos fueron entrevistados bajo un mismo hilo conductor, procurando conservar la congruencia del trabajo de campo con los objetivos del estudio, como sugiere Yin (2018). Las entrevistas fueron semiestructuradas y se realizaron durante la pandemia del Covid 19, entre noviembre de 2020 y febrero de 2021. Primero se buscó a los egresados a través de la red social *Facebook*, comentando el propósito de la investigación y solicitando que nos permitieran llegar a más de ellos, por “bola de nieve”. A los directivos y docentes se les buscó acudiendo presencialmente a la dirección estatal de Conalep Aguascalientes y al Plantel II. Las entrevistas se realizaron telefónicamente en los casos de los egresados y de los directivos y docentes sólo tres fueron de modo presencial.

Derivado de este planteamiento metodológico, se hace un breve análisis con categorías y subcategorías comunes. Las tres primeras categorías de los directivos y docentes, expuestas en el cuadro 1, surgen de las comisiones y las funciones del comité de vinculación, expuestas en Conalep (2016); mientras que la categoría de Gestión y Administración viene de los elementos intrínsecos de la vinculación señalados por Gould (2002). La información recabada con los diferentes actores se ordenó con etiquetas para cada categoría y subcategoría, se asignaron colores que permitieran resaltar los conceptos de interés y posteriormente se organizó la información en matrices para realizar el proceso de triangulación, donde se registran las percepciones y opiniones correspondientes a cada categoría de análisis, como se ve en el apartado de resultados.

■ Cuadro 1. Categorías de análisis (directivos, docentes y egresados)

Categoría	Subcategoría
Academia y currículo	Correspondencia entre estudios y trabajo en los egresados.
Apoyo al mercado laboral	Seguimiento de prácticas. Seguimiento de egresados. Bolsa de empleo del Conalep y Relaciones sociales de los egresados. Establecimiento de convenios.
Obtención de recursos	Beneficios en términos de materias primas y materiales.
Gestión y administración	Personal de trabajo. Recursos financieros.

Fuente: elaboración propia con base en categorías seleccionadas.

## RESULTADOS

Con respecto al funcionamiento de la comisión académica del Conalep, una directora entrevistada menciona:

La comisión académica se encarga de todo lo que tiene que ver con los programas académicos, con checar la pertinencia de la formación y los programas y escuchar la propuesta de los empresarios, “esto sí sirve, esto no... Es obsoleto, etcétera” (entrevista realizada a directora 4).

Este proceso de discusión sobre lo que se va a enseñar en las carreras se orienta siguiendo propuestas de los empresarios o de los mismos directivos del Conalep, en las que se eligen los trayectos que se enseñan en cada carrera, teniendo en cuenta las necesidades del momento, es decir, orientaciones curriculares con materias específicas. Cada carrera de Conalep tiene por lo menos ocho trayectos. Sin embargo, en cuanto a las funciones del Departamento de Prospección Educativa, que se encarga de evaluar la pertinencia de las carreras, la misma directora señaló:

me tocó realizar un análisis de ver la pertinencia de abrir la carrera de Máquinas y Herramientas en el plantel de Tepezalá, y la verdad es que era un proyecto muy bueno, pero al final no se pudo abrir por falta de presupuesto (entrevista realizada a directora 4).

En cuanto a los efectos de la formación de los egresados del Conalep, existe una percepción favorable de su desempeño, ya

que se resalta por igual la importancia de la formación profesional práctica y la formación teórica para tener un buen desempeño laboral y favorecer su incorporación a los estudios universitarios. En términos generales, la mitad de los entrevistados manifestó que la formación básica e inicial de los estudiantes tenía la misma importancia que las prácticas y la otra mitad expresó que las prácticas eran el aspecto fundamental de la formación, tal como lo señaló el egresado 11:

Lo [importante] fueron mis prácticas en el taller. No es por despreciar otras materias que no son directamente de Máquinas y Herramientas, pero son materias que puede tomar cualquier persona (entrevista realizada a egresado 11).

Los docentes, por su parte, consideran que la formación práctica es la más importante de lo que ofrece la escuela. El docente 1 comentó que, si no se llevasen dichas prácticas, pues “no se sabría de lo que son capaces”, e igualmente dijo que “toda formación teórica implica también un aprendizaje de tipo práctico” y sentenció argumentando que la formación práctica incluso ayuda a posicionar a los egresados en el trabajo. Por su parte, el docente 2 comentó sobre las prácticas y mencionó que éstas son:

el paso final, donde ya reforzaron sus conocimientos, ya lo básico lo conocieron, pero en las prácticas lo reforzaron... Y yo creo que esas prácticas, como son al final, son el punto medular donde ellos ya con una visión más clara de lo que quieren... es algo para ellos muy benéfico (entrevista realizada a docente 2).

En suma, los entrevistados rescatan el trabajo relevante y ordenado de la Comisión académica de Conalep, y señalan que dicha comisión está atenta a las necesidades y exigencias del mercado laboral; al mismo tiempo, los egresados reconocen el impacto que tienen estas actividades en sus trabajos actuales, aunque en otro estudio se detectaron notables carencias en las asesorías a dichos estudiantes (Camacho, 2020).

## APOYO AL MERCADO LABORAL

### Seguimiento de egresados y practicantes

De acuerdo con la perspectiva del directivo 2, uno de los aspectos que más ha afectado el desarrollo de la Comisión de apoyo al mercado laboral es la falta de personal. Él menciona que en la primera década del año 2000 era posible que se hiciera un seguimiento detallado de las actividades de los egresados y practicantes, pero que posteriormente y a la fecha no es posible tener mejoras por la falta de apoyo. Textualmente, señala:

anteriormente había un administrativo que daba el seguimiento de los egresados, exclusivamente para ese puesto, ahorita ya el seguimiento a egresados es una de las funciones del jefe del Departamento de Vinculación, pero es una de las entre 20 funciones que tiene... Había una persona que daba el seguimiento exclusivo de todos los egresados durante las ocho horas que duraba su jornada laboral; entonces, se podía tener un estudio muy detallado de dónde estaban los egresados, qué estaban haciendo, el nivel de sueldos de cada uno, el crecimiento que había tenido en la empresa (entrevista realizada a directivo 2).

Así entonces, puede verse que una de las funciones de la comisión de apoyo al mercado laboral se ve afectada por recortes de personal, lo que dificulta el buen funcionamiento del Comité de vinculación, en la medida en que se pierde conocimiento sobre el estado en que se encuentran los egresados de la escuela, además de que impide un seguimiento necesario y los apoyos requeridos.

### Bolsa de empleo del Conalep

Los directivos de Conalep otorgan mayor peso a los mecanismos de obtención de empleo a la bolsa de la escuela que a lo que los egresados desarrollan por sus propios medios, basándose en sus contactos personales. Por ejemplo, el directivo 1 comenta al respecto: “Si están buscando trabajar después de terminar sus estudios, por

lo regular la escuela a través del área de vinculación hace un buen esfuerzo y un gran trabajo”. Algunos docentes no son tan optimistas y hacen comentarios críticos a los resultados de la bolsa de empleo, pues mencionan que los estudiantes y egresados se apoyan principalmente en sus propias relaciones sociales, más que en el trabajo que hace la bolsa de empleo institucional. Siguiendo esta misma idea, el docente 4 comenta que el apoyo de la oficina de vinculación para la obtención de empleo de los egresados tiene un papel secundario:

Principalmente, es por los amigos y, en segundo lugar, es la bolsa de trabajo de Conalep, porque de aquí les hablan a los egresados: “oye, están ocupando chamba, vayan aquí”. Me he dado cuenta, y ya como último caso, está la búsqueda en los medios de comunicación, la tele, los panfletos, las revistas (entrevista realizada a docente 4).

Teniendo en cuenta que los docentes del Conalep, además de dar clases trabajan en las empresas de Aguascalientes, consideran que este vínculo con el sector productivo, desde que los estudiantes están tomando cursos, puede apoyarlos a conseguir empleo en un futuro cercano. Los mismos docentes se convierten también en un “contacto” para que los egresados puedan conseguir trabajo con mayor facilidad, en el caso de existir alguna vacante. Sobre el particular, el docente 2 se expresó de la siguiente manera:

Los mismos docentes han jalado a los egresados a donde están trabajando. Son los primeros en informar cuando sale un aviso, ya sea por algún medio electrónico o impreso: “oigan jóvenes, acá hay oportunidades”, y empiezan a enviar recados o mensajes. Yo sé de muchos alumnos que están ingresando al medio laboral por los docentes (entrevista realizada a docente 2).

En cuanto a las respuestas de los egresados, tres manifestaron haber sido contratados en sus trabajos gracias a que su contacto directo era el mismo empleador, mientras que uno de ellos, el egresado 2, comentó haber sido contratado por una recomendación directa de un instructor de donde realizó sus prácticas con buen desempeño.

Los demás egresados manifestaron obtener sus trabajos porque sus contactos (familiares o amigos) les avisaban que había una vacante disponible en la empresa donde finalmente trabajaron o porque ellos mismos iban directo al trabajo a entregar currículos o se enteraban por redes sociales. Por su parte, los egresados 3 y 7 dijeron haber obtenido alguno de sus empleos por haber realizado ahí sus prácticas, mientras que sólo uno, el egresado 5, dijo haber obtenido trabajo gracias a la bolsa de empleo de la escuela.

En cuanto a los casos particulares mencionados de relación social con lazos fuertes, hay que precisar que el egresado 9 tuvo dos empleos gracias a la contratación directa de sus familiares, en su caso, dos tíos en dos talleres diferentes; pero, sus otros dos empleos él mismo los buscó yendo a las empresas. A su vez, el egresado 10 trabaja gracias a que está en una tienda de abarrotes de su padre, a pesar de ser egresado universitario. Éste también expresó estar buscando trabajo en el área de su formación profesional en el momento de la entrevista, utilizando todos los medios a su disposición. El egresado lo dice de esta manera:

Estoy tratando de utilizar de todo, bueno, lo que es Computrabajo, todo lo que son plataformas en línea, bolsas de trabajo, la bolsa de trabajo estatal, voy a empresas a llevar mi currículum a las casetas, o sea, todo lo que puedo hacer, conocidos, jefes de empresas, todo eso, estoy buscando las mayores posibilidades (entrevista realizada a egresado 10).

Curiosamente, cuando se le preguntó si había considerado la bolsa de empleo del Conalep para conseguir trabajo, este joven dijo que no lo había hecho.

En cuanto a los egresados que expresan tener un nivel de relación social débil, el egresado 7 comentó haber trabajado en dos empresas: la primera fue donde realizó sus prácticas en el Conalep y la segunda gracias a que un familiar le avisó que existía una vacante en la empresa:

Por un primo que trabaja acá, pero él está en otra área, me consiguió una entrevista desde el año pasado, pero por circunstancias y

causas del destino, no sé, yo no lograba entrar y ya pues ahora sí. Yo me movía por mi cuenta, venía aquí por entrevistas y sí, ese fue el modo en que logré entrar (entrevista realizada a egresado 7).

Sobre los trabajos obtenidos por ellos mismos, están los que visitaron directo las empresas para llevar sus currículos y los que vieron vacantes disponibles en redes sociales o en sus espacios de estudio, como los egresados 4 y 8, así como los 11 y 12, respectivamente.

En síntesis, se puede afirmar que los trabajos obtenidos por los egresados se basan principalmente en lazos fuertes que ellos ya tenían, es decir, a los contactos directos con familiares y personas cercanas. Esto genera que el tipo de empleo esté relacionado en gran medida a su origen socioeconómico, perdiéndose así la capacidad de transferencia de relaciones sociales que puede ejercer la escuela sobre los estudiantes y egresados.

### **Establecimiento de convenios**

Los convenios que establece el Conalep con los sectores productivos y de servicios tienen el objetivo de satisfacer diferentes necesidades de la escuela, tales como contar con espacios para el desarrollo de prácticas profesionales de sus estudiantes, obtener cursos de capacitación, becas, colocación e inserción laboral de los egresados (aspecto analizado en el siguiente subapartado). También se enfocan en la actualización de los programas y adecuaciones de los planes de estudio. Otros convenios tienen como objetivo concretar donaciones a la escuela, como herramientas y materiales que ayuden a mejorar las condiciones físicas de los planteles.

Con el paso de los años, según el directivo 2, “ha crecido el número de convenios, porque las empresas se acercan a Conalep a buscar egresados, a buscar alumnos para que hagan sus prácticas”, aunque este director también reconoce que no todos se han hecho efectivos porque el personal de cada comité de vinculación no es suficiente para ir a las empresas y hacerlos cumplir. En este sentido, no se aprovechan estas oportunidades y, por tanto, no se garantiza a los estudiantes el acercamiento efectivo con el sector productivo que se esperaba tener. Esta misma persona comenta:

Hay empresas que nos prestan o nos dan espacio en sus empresas para que los muchachos conozcan equipos; pero, como no hay el personal suficiente para que se haga la gestión, para que los clientes vayan a la empresa, pues nunca se hace (entrevista realizada a directivo 2).

## Obtención de recursos

La obtención de recursos del Conalep, aparte del presupuesto gubernamental, es de dos tipos: en primer lugar, son apoyos económicos, donaciones de materiales e instrumentos para trabajo y, en segundo lugar, son becas que se otorgan a los estudiantes en sus prácticas. En cuanto a lo primero, comenta el directivo 1, las empresas hacen donaciones que se entregan a los planteles, como pueden ser “unas latas de pintura” o, como lo comenta el directivo 4: “en la carrera Industria Automotriz tienen dos coches que donó Mercedes, para que hagan ahí sus prácticas”.

Con respecto a las becas para los practicantes, el directivo 3 explica que este beneficio económico que reciben los estudiantes en las empresas está encaminado a apoyarlos para que puedan finalizar sus estudios y no abandonen la escuela, como ha ocurrido durante años. Un director de escuela señala lo siguiente:

justamente algunas nos ayudan para evitar esta deserción por medio de algunas becas o algunos estímulos que las mismas empresas les dan, que les sirven a los alumnos para evitar la deserción (entrevista realizada a directivo 3).

A pesar de la existencia de estos apoyos, hay un reconocimiento por parte de las autoridades educativas de que este tipo de ayuda es insuficiente y no detiene el fenómeno del abandono escolar, porque las causas son más poderosas, como ha ocurrido con los efectos de la pandemia por Covid-19, tal como lo menciona el directivo 4:

Ahorita, también, por ejemplo, nos repercute a nosotros que las empresas bajaron mucho sus ingresos y su producción; anteriormente recibíamos becas para los alumnos en el sector productivo o



donaciones y ahorita no estamos recibiendo mucho por lo mismo, por esta situación (entrevista realizada a directivo 4).

Por tanto, lo que es una ayuda, en determinados momentos, puede convertirse en una dificultad, debido a que estos apoyos no son constantes y dependen en gran medida de la voluntad de personas y no de convenios formales entre las partes involucradas. En situaciones frágiles, es claro que estos apoyos pueden ser afectados por factores externos, por lo que los resultados suelen ser negativos para la escuela, el comité de vinculación y, sobre todo, para los egresados.

## GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN

### Personal de apoyo

Conalep, desde hace tiempo, muestra problemas en su personal, tanto en su formación como en su práctica docente, además de carencias tecnológicas en sus laboratorios y talleres. Los retos del sector económico no pueden ser cumplidos en el país con escuelas de educación técnica que carecen de personal calificado y de tecnología actualizada. Un estudio focalizado en la educación media en Aguascalientes resalta las dificultades en el subsistema que hace imposible el cumplimiento cabal de los objetivos de la reforma educativa en este nivel (Camacho, 2019).

Como ya se ha mencionado, de manera particular, la falta de personal de apoyo es un problema que permanece dentro de la escuela y que afecta también el desempeño del comité de vinculación, en sus diferentes comisiones. El directivo 2, al respecto, dice:

el Departamento de Vinculación, Promoción y Capacitación, que es el que se encarga de dar seguimiento a los estudiantes con la industria, contaba con siete u ocho personas, en donde estaba el coordinador del departamento y luego el subcoordinador. Estaba una persona de seguimiento de egresados, estaba un responsable de prácticas, un responsable de servicio social y también estaban los responsables de promoción, difusión y capacitación, además de personal de apoyo. Actualmente, sólo está una persona (entrevista realizada a directivo 2).

Asimismo, este directivo menciona que, si se tiene en cuenta que en el quinto y sexto semestres ya hay 1300 estudiantes en un plantel, entonces no hay el personal suficiente para atenderlos en cuanto a colocación laboral, una vez que egresan del Conalep, ni tampoco para hacer el seguimiento de ellos en su trayectoria de trabajo.

También, como ya se ha expresado en el subapartado de establecimiento de convenios, en muchas ocasiones, aunque se hayan firmado documentos que comprometen tanto al subsistema Conalep como a las empresas, se reconoce que no son pocos los convenios que no logran hacerse efectivos, ni van más allá del texto escrito porque el personal y las condiciones no son suficientes para culminar la gestión; además, los convenios pueden caducar y no hay quienes vayan a las empresas para reestablecerlos. Como se mencionó en lo referente a los convenios, si bien éstos han aumentado, “la misma capacidad de personal con que se cuenta en cada escuela es muy reducido, por el tiempo y el espacio y la atención que requiere cada empresa” (entrevista realizada a directivo 2).

En papel, los convenios son fáciles, pero llevarlos a la práctica es otra cosa. Hace falta, entre otros medios, personal calificado. Por lo mismo, tal como lo señala Gould (2002), la falta de personal administrativo que ayude a desarrollar los propósitos de vinculación hace que esta realidad se convierta en un obstáculo para el éxito del comité y el beneficio de los estudiantes.

## RECURSOS FINANCIEROS

Los comentarios realizados sobre los recursos financieros están ordenados en dos maneras: los relacionados con la financiación directa de los gobiernos federal y del estado, y los relacionados con la capacidad de autogeneración de recursos y apoyo que puedan suplir las deficiencias y limitaciones del primer tipo de financiación. Los comentarios de los actores educativos ayudan a explicar la falta de recursos que, a su vez, repercute en la composición y trabajo del personal administrativo que desarrolla las actividades del comité de vinculación. El docente 2 expresa este panorama de la siguiente manera: “las aportaciones de nivel federal... y los de Conalep sí están un poquito relegados... Creo que ahí está el problema... tú sabes, adquirir recursos o que envíen los recursos siempre ha sido difícil”.

Los directivos y docentes reconocen que la falta de presupuesto para trabajar con eficacia en Conalep afecta de manera diferente a cada plantel, en la medida en que las carreras, dependiendo del nivel de impacto económico en el estado, hacen que se generen recursos de manera desigual. Por esta situación, el plantel II, por ejemplo, ubicado en la zona industrial de la ciudad y con carreras afines a importantes sectores económicos, como la Industria Automotriz y Máquinas y Herramientas, hace que tenga ventajas sobre otros planteles. Así lo reconoce un director.

Obviamente, no es lo mismo el Conalep III que el II, ni el II que el I. Una cuestión han sido las carreras que han tenido mayor impulso y eso nos ha favorecido en el Conalep II. Eso nos ha favorecido en ese aspecto, la dinámica laboral y el requerimiento de mano de obra técnica ha cambiado también en el estado (entrevista realizada a docente 2).

Desde esta perspectiva, el financiamiento federal, estatal y el autogenerado se posiciona también como uno de los obstáculos con los que se tiene que enfrentar el trabajo de vinculación dentro del Conalep Aguascalientes. Además, no es suficiente contar con recursos, es necesario saber cómo distribuirlos para así cumplir con una buena formación de jóvenes que puedan responder con capacidades probadas al mundo del trabajo.

## CONCLUSIONES

Reconocer que es débil la vinculación de la educación media técnica profesional con el sector industrial es un paso importante para buscar aquellas áreas de oportunidad y tomar decisiones correctas en materia de política educativa. Como punto de partida, tal como lo ha señalado Gallart (2004), es necesario comprender la realidad concreta de las escuelas y las características específicas del sector económico con el que se busca trabajar. En este esfuerzo, en las escuelas del sistema Conalep la participación de los comités de vinculación es muy importante, toda vez que son los que se encargan de hacer más directa la conexión con el mundo de las empresas y de favorecer la empleabilidad de los egresados.

Para que los egresados se incorporen al mundo del trabajo con mejores resultados deben considerarse aspectos clave, como la trayectoria de egresados, el estado que guarda la formación y el desempeño de los docentes, el equipamiento y materiales con que cuentan los planteles, la preparación y el liderazgo de directores y, entre otros aspectos, las oficinas de apoyo a la vinculación y sus programas de trabajo.

A partir de la información presentada, siguiendo el trabajo de las comisiones respectivas del comité de vinculación de Conalep Aguascalientes, hay que mencionar que persisten obstáculos que deben corregirse para que la vinculación escuela-empresa, ya de por sí difícil dadas las características de ambas racionalidades, pueda realizarse mejor. Lo que ocurre con este subsistema de educación media en dicha entidad federativa, puede ser o no la misma que en otros lugares del país, pero lo que aquí se pretende mostrar es la necesidad de fortalecer aquellos elementos escolares que, desde el mundo educativo, se aproximan a establecer mejores vínculos, no sólo con el sector productivo, sino también con los sectores público y social.

Según la exploración que se hizo con el grupo de docentes y directivos de Conalep, el aspecto curricular es el que presentó resultados más óptimos, pues se reconoce que hay un buen trabajo realizado por parte del personal académico y con representantes de empresas para ajustar los planes de estudio a las necesidades económicas y sociales, siguiendo los trayectos de cada carrera. Asimismo, los egresados reconocen, a pesar de las limitaciones arriba señaladas, la influencia positiva de su formación en correspondencia con los trabajos que desempeñan. En esta parte se reconoce que se continúan realizando reuniones periódicas que permiten afianzar la confianza entre representantes del sector académico y del empresarial.

En cuanto al trabajo de la comisión de apoyo al mercado laboral en las instituciones educativas, es importante decir que los convenios se han mantenido con el paso de los años; sin embargo, las cláusulas de los contratos de dichos convenios no siempre se hacen efectivos y, por lo tanto, sus resultados no van más allá del documento, debido, entre otros factores, a la falta de personal calificado en el comité de vinculación que lleve a la práctica lo acordado firmado. Esta situación también ha impactado en labores como el seguimien-

to de practicantes y egresados, que no se ha podido realizar con la calidad necesaria.

Puede afirmarse también que la mayoría de los trabajos obtenidos por los egresados han sido encontrados gracias a sus propias relaciones sociales, en especial con amistades y familiares, lo que se corresponde con lazos sociales fuertes, donde existe una relación directa entre el egresado y su contacto. En los demás casos se trata de lazos débiles, donde la relación entre el egresado y su contacto está mediada por la distancia que proporcionan las posiciones laborales dentro de un empleo, siendo el caso de su jefe directo o cuando van ellos mismos a entregar su currículo. No puede olvidarse también que el trabajo del comité de vinculación tiene un valor importante para ciertos casos.

El hecho de que los contactos de los egresados estén mediados por lo afectivo y lo informal influye en que se tengan dificultades para acceder a mejores posiciones (de “éxito”) dentro del mundo laboral. Esta connotación informal contribuye a que se mantenga su situación de clase, debido a que las relaciones sociales, de acuerdo con Blanco, Solís y Robles (2014), se comparten dentro de un círculo de personas que tienen un *habitus* y código común compartidos. En este sentido, la postura de Jacinto (2010) sobre la capacidad de transferencia de capital social en los centros de formación o capacitación a los individuos, de manera que fortalezcan sus relaciones sociales para llegar a mejores posiciones, aún no se desarrolla del todo dentro del Conalep Aguascalientes. Del mismo modo, lo propuesto por Giddens (1995), en el sentido de la capacidad del agente para obtener posiciones diferentes de acuerdo con sus relaciones sociales no logra desarrollarse, pues sí existe una relación entre sus lazos y posiciones.

Sobre la obtención de recursos es importante señalar que la labor se cumple, pero se hace de manera desigual entre los planteles debido a que algunas especialidades se ven más favorecidas por sus vínculos con las actividades económicas del estado; por ejemplo, si la carrera de Máquinas y Herramientas o Control de Calidad comparan intereses directos con la Industria Automotriz de Aguascalientes, es más probable que encuentren apoyo económico de las empresas, en comparación con otras con menor demanda de los sectores más

fuertes, como la Industria del Vestido. Por esto es importante que la adecuada financiación de las carreras no dependa de manera exclusiva de lo que pueda obtenerse a través de la unidad de obtención de recursos, sino que, de manera formal, los gobiernos del estado y la federación puedan financiar también, asumiendo el compromiso al que la legislación les obliga.

El impacto de la carencia de recursos financieros y la falta de personal se ve reflejado en que no exista un seguimiento de los estudiantes en sus prácticas profesionales, ni de los egresados de Conalep que pueden estar trabajando, estudiando o con empleo fijo o precario. Este efecto también se da en las mismas empresas que, al no ver concreción en los acuerdos, se niegan a renovar dichos convenios cuando se han vencido. Esta problemática, como se puede advertir, requiere solución, la cual no necesariamente se puede lograr con la contratación de nuevo personal, sino, tal vez, con una reestructuración orgánica, de manera que se dé prioridad a las políticas de vinculación que fueron definidas por el Conalep desde sus inicios y que el gobierno federal actual, encabezado por Andrés Manuel López Obrador, se ha comprometido a fortalecer.

## REFERENCIAS

- Alcaide, V. (2013) *El capital social y las trayectorias laborales. Las redes personales como mecanismos y recursos para la inserción y trayectoria laboral*. (Tesis de doctorado). Universidad Autónoma de Barcelona (UAB). <https://www.tesisenred.net/handle/10803/129414>
- Alexander, J. (1992). Some remarks on 'agency' in recent sociological theory. *Perspectives, The ASA Theory Section Newsletter*, 15(1), 1-4.
- Bautista, E. (2015). La importancia de la vinculación universidad-empresa-gobierno en México. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 5(9), 107-127. <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/106>
- Bernal, L. (2020). El Conalep. Desarrollo de una estrategia de formación técnica para el trabajo. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 25(84), 121-152. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1405-66662020000100121&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1405-66662020000100121&lng=es&nrm=iso)

- Blanco, E., Solís, P. y Robles, H. (Coords.). (2014). *Caminos desiguales: trayectorias educativas y laborales de los jóvenes en la Ciudad de México*. México: El Colegio de México, INEE. <https://historico.mejoredu.gob.mx/publicaciones/caminos-desiguales-trayectorias-educativas-y-laborales-de-los-jovenes-en-la-ciudad-de-mexico/>
- Bonadeo, D. (2017). *Análisis de la implementación del Programa de fortalecimiento de las oficinas de Vinculación y Transferencia Tecnológicas (OVTT) del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación productiva de Argentina, en el marco de las políticas de promoción de la innovación: el caso de la OVTT mendocina Argentec S.R.L.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Quilmes (UNQ), Argentina. <https://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/2033>
- Briones, G., Odriozola, S., y Ortiz, M. (2020). La vinculación universidad-empresa-gobierno: una visión histórica y conceptual. *Revista ECA Sinergia*, 9(2), 121-139. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v9i2.1466](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v9i2.1466)
- Calhoun, C. (1991). The Problem of Identity in Collective Action. En J. Huber (ed.), *Macro-Micro Linkages in Sociology* (pp. 51-75). California: Sage.
- Camacho, S. (2019). *¿Cómo se aplica la reforma integral de Educación Media Superior (RIEMS)? Evaluación desde la gestión escolar en subsistemas federales y estatales en Aguascalientes*. México: Conacyt, UAA.
- Camacho, S. (2020). La RIEMS y las tutorías débiles e insuficientes para atender problemas de jóvenes preparatorianos. *Docere*, 11(22), 28-30.
- Conalep (2014). *Programa de Mediano Plazo, 2013-2018*. México: Conalep, Secretaría de Educación Pública. [https://www.conalep.edu.mx/quienes-somos/areas\\_administrativas/Documents/programa\\_desarrollo\\_mediano\\_plazo/1ProgramamedianoplazoISBN.pdf](https://www.conalep.edu.mx/quienes-somos/areas_administrativas/Documents/programa_desarrollo_mediano_plazo/1ProgramamedianoplazoISBN.pdf)
- Conalep (2016). *Reglamento de los Comités de Vinculación del Sistema Conalep*. México: Secretaría de Servicios Institucionales, Dirección de Vinculación Social. <https://www.conalep.edu.mx/gobmx/normateca/Paginas/Servicios/Vinculaci%C3%B3nSocial/13-EDITABLE18112016-COMITESVINCULA-.pdf>
- Conalep (2017). *Modelo académico. Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica*. México: Conalep.
- De Ibarrola, M. (2014). Repensando las relaciones entre la educación y el trabajo: Una reflexión basada en investigaciones realizadas en México.

- Cuadernos Cedes*, 34(94), 367-383. <https://doi.org/10.1590/S0101-32622014000300006>
- Diario Oficial de la Federación (DOF) (1978). *Decreto que crea el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica*. México: Gobierno de México. [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=4770373&fecha=29/12/1978&print=true](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4770373&fecha=29/12/1978&print=true)
- Emirbayer, M., y Goodwin, J. (1994). Network analysis, culture, and the problem of agency. *American Journal of Sociology*, 99(6), 1411-1454. <https://doi.org/10.1086/230450>
- Etzkowitz, H., y Zhou, C. (2018). *The Triple Helix. University–Industry–Government Innovation and Entrepreneurship*. Londres: Routledge.
- Gallart, M. (2004). *Reflexiones para la vinculación con Empresas por parte de Escuelas Técnicas*. Buenos Aires: Programa de Vinculación Empresa-Escuela. <http://empresaesuela.org/links/reflexiones.pdf>
- Giddens, A. (1995). *La construcción de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Buenos Aires, Madrid: Amorrortu Editores.
- Gould, G. (2002). *La administración de la vinculación: cómo hacer qué*. México: Secretaría de Educación Pública.
- Granovetter, M. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91, 481-510. <https://sociology.stanford.edu/publications/economic-action-and-social-structure-problem-embeddedness-0>
- Guzmán, C. (2004). Los estudiantes frente a su trabajo. Un análisis en torno a la construcción del sentido del trabajo. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9(22), 747-767. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1065027>
- INEGI (2019). *Encuesta Nacional de Egresados de Educación Media Superior (Enilems)*. México: INEGI, Secretaría de Educación Pública. <https://www.inegi.org.mx/programas/enilems/2019/>
- Jacinto, C. (Comp.) (2010). *La construcción social de las trayectorias laborales de los jóvenes*. Buenos Aires: Teseo.
- Jiménez, M. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(1), 1-21. <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/216>
- Kintu, D., Kitainge, K., y Ferej, A. (2019). An exploration of strategies for facilitating graduates' transition to the world of work: A case of



- technical, vocational education and training graduates in Uganda. *International Journal of Vocational Education and Training Research*, 5(1), 1-9. <https://doi.org/10.11648/j.ijvetr.20190501.11>
- Lásira, J., Ruétalo, J., y Berruti, E. (1998). El caso de Uruguay. En C. Jacinto y M. Gallart (eds.), *Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo en jóvenes vulnerables* (pp. 77-110). Uruguay: Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT).
- Membiola-Pollán, M., Pena-López, A., y Sánchez, E. (2019). La interrelación entre el “capital humano” y el “capital social”. Una aproximación al caso español. *Atlantic Review of Economics*, 2(2), 1-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7093232>
- Oesch, D., y Ow, A. (2017). Social Networks and Job Access for the Unemployed: Work Ties for the Upper-Middle Class, Communal Ties for the Working Class. *European Sociological Review*, 33(2), 275-291. <https://doi.org/10.1093/esr/jcx041>
- Pastrana, S., Matos, Z., y Caro, M. (2020). La vinculación universidad-empresa en el proceso pedagógico de servicio social para el desarrollo social sostenible de la comunidad. En H. Gasca (ed.), *Factores críticos y estratégicos en la interacción territorial desafíos actuales y escenarios futuros* (pp. 723-742). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Pieck, E. (1998). El caso de México. En C. Jacinto y M. Gallart (eds.), *Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo en jóvenes vulnerables* (pp. 111-143). Uruguay: Organización Internacional del trabajo (Cinterfor/OIT).
- Pieck, E., y Vicente-Díaz, M. (2020). Colaboración entre instituciones de formación para el trabajo y la educación media superior en México. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 25(84), 179-204. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662020000100179](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662020000100179)
- Planas, J. (2011). La relación entre educación y empleo en Europa. *Papers: Revista de Sociologia*, 96(4), 1047-1073. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v96n4.168>
- Raffe, D. (2008). The concept of transition system. *Journal of Education and Work*, 21(4), 277-296. <https://doi.org/10.1080/13639080802360952>
- Secretaría de Educación Pública (2020, 6 de julio). *Programa Sectorial de Educación, 2020-2024*. México: SEP. <http://gg.gg/x2qo0>

- White, H. (2008). *Identity and Control: how social formations emerge*. Nueva Jersey: Princeton University Press.
- Yepes, L. (2018). *Trayectorias laborales y redes personales. Un análisis longitudinal en la población joven*. (Tesis de doctorado). Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), España. <https://www.tdx.cat/handle/10803/664687>
- Yin, R. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and methods*. California: Sage Publications.
- Zamorra-Torres, A., y Thalheim, L. (2020). El Modelo Mexicano de Formación Dual como modelo educativo en pro de la inserción laboral de los jóvenes en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 11(31), 48-67. <https://doi.org/10.22201/iissue.20072872e.2020.31.705>