

## La satisfacción respecto a la formación profesional del normalista egresado

**Anabel Madrigal Malvaez**

*Escuela Normal de los Reyes Acaquilpan*

[lebana3030@gmail.com](mailto:lebana3030@gmail.com)

**Bibiana Guadalupe Huesca de Paz**

*Escuela Normal de los Reyes Acaquilpan*

[bibis.huesca.enra@gmail.com](mailto:bibis.huesca.enra@gmail.com)

**Área temática:** Evaluación institucional

---

### b) Reportes, parciales o finales, de investigación con referente empírico.

---

#### Resumen

La situación económica y laboral en los últimos años en el Estado de México ha cambiado. Encontrar empleo para los docentes egresados de la Escuela Normal de los Reyes Acaquilpan, no resultaba una preocupante tangente. Las condiciones del país, del mercado y del conocimiento se han transformado según Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2005). Ante este escenario, los estudios de Seguimiento de egresados, desde la mirada de los empleadores representan una parte fundamental para toda Institución Educativa de nivel Superior (IES), debido a que están inmersos en los procesos de evaluación continua. El presente estudio es un reporte de investigación parcial de corte cualitativo que recupera los sentidos sobre el grado de satisfacción de los empleadores de los egresados de la generación 2018-2022 que cursaron la Licenciatura en Educación Primaria en la Escuela Normal de los Reyes Acaquilpan.

**Palabras clave:** Formación, profesional, satisfacción, seguimiento, egresados.

---

## Justificación

El Sistema Educativo Mexicano enfrenta grandes retos y desafíos con relación a la inserción laboral de los egresados de las Instituciones de Educación Superior que tienen desde su origen la misión de formar profesionalmente a los docentes de Educación Básica. Sin embargo, la situación económica y laboral en los últimos años en el Estado de México ha cambiado. Encontrar empleo para los docentes egresados de la Escuela Normal de los Reyes Acaquilpan, no resultaba una preocupante tangente. Las condiciones del país, del mercado y del conocimiento se han transformado según Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2005). Por lo que, en mayo 2015, las directrices para el ingreso de los egresados al Servicio Profesional Docente dieron un giro importante, al surgir la Coordinación Administrativa del Servicio Profesional Docente. Y, a su vez, a partir del 2018, la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (USICAMM), entidad administrativa con operatividad a nivel nacional, bajo la tutela de la Secretaría de Educación Pública, tiene a cargo el proceso para otorgar vacantes en las carreras para maestras y maestros en las escuelas públicas de nuestro país. Ante este escenario, los estudios de seguimiento de egresados, desde la mirada de los empleadores<sup>1</sup> representan una parte fundamental para toda Institución Educativa de nivel Superior (IES), debido a que están inmersos en los procesos de evaluación continua.

En este sentido, el presente estudio es un reporte de investigación parcial de corte cualitativo que recupera los sentidos sobre el grado de satisfacción de los empleadores de los egresados de la generación 2018-2022, que cursaron la Licenciatura en Educación Primaria en la Escuela Normal de los Reyes Acaquilpan. Se identificaron diversos hallazgos como: “Se adapta, tiene iniciativa propia, maneja un bajo perfil, le falta ese plus”: Sentidos de las características personales del egresado el primer ciclo escolar de inserción laboral. “Le pondría un nueve o un diez, los normalistas tienen más tablas, la veo como materia prima, tiene pequeños detalles, lo vi asustado, no le doy un 100 para que no se la crea”: Sentidos de la satisfacción del empleador. “Muy cuadrados, tímido, reservada y callada, mayor impacto, la puntualidad”: Sentidos de la insatisfacción del empleador. “No les den todo, permítanles dirigir una reunión con padres de familia, se perdió la parte lúdica, la docencia no es un juego, la letra muerta en la docencia”: Sentidos sobre las recomendaciones para la formación docente. Así estos hallazgos encontrados permiten contribuir a reflexionar sobre un horizonte académico que continuamente necesita ser

---

<sup>1</sup> Esta noción se referirá a los directores, directoras o representantes de la dirección de las escuelas primarias públicas donde laboran los egresados de la escuela normal.

abierto y desmenuzado sobre el seguimiento a egresados, ofreciendo un análisis sobre lo que hace falta por hacer, que apoye a las generaciones venideras.

## **Enfoque conceptual**

El Interaccionismo simbólico es un término que fue acuñado dentro de la psicología social y la sociología. Su primer uso se atribuye al sociólogo de la Escuela de Chicago Herbert Blumer, quien lo presenta a través de su libro: el interaccionismo simbólico: perspectiva y método, donde se plantea que: "...la conducta de las personas se halla vinculada al significado que tengan las cosas, lo que signifiquen las cosas para el sujeto va a depender de su interacción. Hacia la comprensión de la estabilización en el interlenguaje de los estudiantes de una lengua extranjera social con otros actores de su entorno y, en definitiva, de los significados aprendidos en su experiencia social interactiva..." (Blumer. 1982, p.89).

El interaccionismo simbólico pone así gran énfasis en la importancia del significado como proceso esencial. La gente crea significados compartidos a través de su interacción y, estos significados devienen de su realidad. Blumer (1982), señala que la expresión interacción simbólica hace referencia; al carácter peculiar distintivo de la interacción y, como se produce entre los seres humanos. Estos interpretan o definen las acciones ajenas, sin limitarse a reaccionar ante ellas. De esta manera, las personas dan diferentes significados a los mismos objetos. Para Blumer (1982) un objeto es todo aquello que puede ser indicado, lo que puede señalarse o puede hacerse referencia. Considera tres tipos de objetos: los objetos físicos; una escuela, una casa, un libro. Los objetos sociales; los padres, los compañeros de clase. Los objetos abstractos; las ideas y los principios. Es decir, los sujetos aprenden los significados de estos objetos a través de su interacción social. En todo este proceso se aprenden símbolos a través de los cuales se pueden nombrar los significados de objetos.

Por lo que, el lenguaje hace posible la interacción social; los actos, los objetos, las mismas palabras tienen significado y lo que proporciona el lenguaje (sistema de símbolos). Esto les permite reflexionar, mirarse como un objeto y reorientar sus acciones hacia los otros. Así, por medio del manejo interno de símbolos, las personas llegan a definir conductas y situaciones, atribuyéndoles significados. El individuo, por tanto, no es considerado como un mero receptor pasivo de estímulos, ni tampoco; un procesador mecánico desvinculado de significados colectivos. Al contrario, es visto como un constructor activo de significados, organizados éstos de manera dinámica en torno a procesos compartidos de interacción, con énfasis distintivo sobre la importancia de símbolos y lo fundamental de los procesos interpretativos generados en base a interacciones. Se enfatiza en la importancia de poner atención a la forma en que interacciones

particulares dan lugar a entendimientos simbólicos, a partir de las perspectivas particulares, propias de los miembros de la sociedad.

## Ruta metodológica

La ruta metodológica se orientó con una mirada cualitativa desde la perspectiva de Denzin y Lincoln (2012), que permitió recuperar y profundizar la percepción de los empleadores a través de entrevistas semi-estructuradas. El dato empírico se analizó desde el interaccionismo simbólico en Blumer (1982), quien plantea que la conducta de las personas se encuentra vinculada al significado que tengan las cosas, lo que signifiquen las cosas para el sujeto va a depender de su interacción social con otros actores de su entorno. Por otra parte, se empleó la técnica de triangulación de informantes, que de acuerdo con Amezcua y Gálvez (2002), supone invitar a diferentes sujetos para captar trazas particulares de sus experiencias a partir de encontrar ciertas recurrencias en su lenguaje. El material fue audio-grabado en consentimiento con los interlocutores, para posteriormente ser transcrito generando el corpus del dato empírico, del cual se extrae la información que se presenta en este estudio. Se seleccionaron participantes, los cuales son directores(as) de las escuelas primarias públicas del Estado de México donde laboran actualmente los egresados de la generación 2018-2022, cuya característica de nombramiento era definitivo y que de manera voluntaria accedieron a participar en este estudio. Así, para proteger la confidencialidad de los informantes, se utilizaron seudónimos, con la siguiente codificación: I1= Interlocutor 1, fecha de recolección del dato empírico (28 de noviembre 2023). Por lo que resulta en el código: (I1281123). Se identificará al final de cada fragmento de los hallazgos.

## Desarrollo

Se cuestionó sobre la valoración de las características personales del egresado(a) de la escuela normal respecto a su ética profesional, liderazgo, iniciativa, actitud, facilidad de adaptación, presentación personal, puntualidad e identificación con la institución.

Se adapta, tiene iniciativa propia, maneja un bajo perfil, le falta ese plus: Sentidos de las características personales del egresado el primer ciclo escolar de inserción laboral.

Tiene buen manejo del grupo, todo lo que se le pide lo hace correctamente, no se niega a cualquier trabajo, se le ha formado bien porque planea bien, todos los días llega a las 7:30, se adapta a perfecto como si tuviera cinco años de servicio (I1281123). A veces los maestros que ya llevan mayor tiempo no permiten a los nuevos maestros incluirse completamente, pero ella se

---

ha adaptado de una forma muy estratégica, juntándose con los maestros de mayor experiencia (I6281123). Su actitud es buena, es dispuesta al trabajo, colabora con los compañeros, es muy empática con los padres de familia, incluso la iniciativa de un taller para padres (I5291123). Compartirle que, al inicio del ciclo escolar, en las inscripciones, solo había inscrito a tres estudiantes en su grupo, porque como es turno vespertino. Me dijo que, si podía hacer promoción de la escuela y por iniciativa propia, mandó hacer unas lonas, hizo folletos y estuvo repartiendo (I7291123).

La maestra es muy joven, tiene una actitud positiva, es trabajadora, responsable, cumple con lo que se le solicita. Pero le falta ese plus; ser más propositiva, integrarse con los demás maestros de la escuela, porque solo socializa con un solo compañero (I3291123). Ella maneja un bajo perfil, es callada, escucha. Se ve que le gusta ser maestra. Solo tuvo una rachita de llegar tarde, en cuanto a la presentación personal no hay problema (I4291123).

Se indagó sobre la satisfacción del empleador con el o la egresado(a) que labora en su institución.

- 1) Le pondría un nueve o un diez, los normalistas tienen más tablas, la veo como materia prima, tiene pequeños detalles, lo vi asustado, no le doy un 100 para que no se la crea: Sentidos de la satisfacción del empleador.

Yo le pondría un nueve o un diez, tengo tres egresadas de esa normal, les digo en tono de broma a mis maestros que me gustaría que todos fueran egresados de esa normal, porque son muy comprometidas, no ponen pretextos. Nunca me dicen no se puede (I1281123). Me acaba de llegar una compañera egresada de universidad, pero veo a su egresada todo lo contrario, tiene gran dominio, es muy responsable, se esmera, muy adaptada para trabajar con padres. Se que está mal el comparativo, pero yo prefiero trabajar con egresados de normales, porque tienen más tablas por así decirlo (I8281123).

Todas las observaciones que le he hecho han sido pequeños detalles, veo que, si me escucha, porque ya no repite la conducta que le pedí mejorar. Solo ha faltado un día y por situación médica. La veo siempre de pie, al pendiente (I3291123). Estoy satisfecho con la egresada al 90%, no le doy 100 para que no se la crea, pienso que siempre tenemos cosas que aprender (I5291123).

Estoy satisfecho, no al cien, pero tiene la actitud, sabe escuchar. La veo como materia prima, porque hay cosas que le quiero enseñar desde mi experiencia y ella se deja guiar (I2291123). La comunidad escolar es muy complicada y al principio lo vi asustado. Los papás estaban renuentes de trabajar con él, porque el anterior maestro era muy bueno. Pero, quedé satisfecho con él, se aventó con ese paquetote y si dio el ancho (I1281123).

Se indagó sobre la insatisfacción del empleador con el/la egresado(a) que labora en su institución. Muy cuadrados, tímido, reservada y callada, mayor impacto, la puntualidad: Sentidos de la insatisfacción del empleador.

Me gustaría que, a los docentes de la escuela normal, se les formara con mayor iniciativa propia, los veo temerosos, muy cuadrados (I7291123). Lo siento muy tímido todavía. Incluso cuando habla suda mucho y los papás ven eso como debilidad (I1281123). Quizá su estilo de personalidad, porque es muy reservada y callada, pero quizá es porque es nueva en la escuela (I4291123). Le falta mayor impacto en sus proyectos, más activa y colaborativa. La puntualidad un poco, hablé con ella y no volvió a pasar, pero de repente lo empezó a agarrar de seguido (I5291123).

Se solicitó al empleador nos compartiera algunas recomendaciones para la formación docente que considere pertinentes conozcamos en la escuela normal.

No les den todo, permítanles dirigir una reunión con padres de familia, se perdió la parte lúdica, la docencia no es un juego, la letra muerta en la docencia: Sentidos sobre las recomendaciones para la formación docente.

Yo tengo una formación universitaria, me queda claro que es diferente la Escuela Normal. Pero si gustaría recomendar que no les den todo, enséñelos a ser un poquito más autónomos, porque los normalistas viven en una zona de confort. A mí me tocó padecer un poco en las escuelas donde practiqué y aprendí mucho. Incluso yo gestioné mis prácticas y ustedes les dan todo (I3291123). Les recomiendo que cuando estén los docentes en formación, les permitan dirigir una reunión con padres de familia para que pierdan ese miedo (I5291123).

Habría que trabajar más sobre que enseñen a través del juego. La nueva generación de maestros enseña muy metódicamente, pero se perdió un poco la parte lúdica (I4291123). Recomiendo orientar a los futuros docentes por el amor a la profesión, venimos a servir. Háganles conciencia que la docencia no es un juego, es vocación. No sé si tengan un curso que hable de eso: vocación de servicio (I6281123). Hablar con los docentes desde el principio de las responsabilidades que se asumen cuando ya se es docente. Por ejemplo, yo considero que hay letra muerta en la docencia, por ejemplo, esta de llegar temprano. Sé que la entrada es a las 8:00, pero en CTE acordamos llegar 20 minutos antes y su egresada me objeta que en la ley dice otra cosa (I2291123).

## Resultados y Conclusiones

Se puede identificar que los empleadores recatan sentidos de las características personales del egresado(a) en su primer ciclo laboral como: “se adapta, tiene iniciativa propia, maneja un bajo perfil, le falta ese plus”. En estos fragmentos se puede distinguir lo que Blumer (1982) menciona,

---

los sentidos no son estables, sino que se modifican a medida que el individuo se va enfrentando a esas experiencias. Se analiza que los egresados(as) están haciendo su propio reacomodo para adaptarse a las personas y entorno con los que va a laborar, cumpliendo con las normas, usos y costumbres de la escuela donde se encuentra inmerso(a). Por ello, se rescata otra característica como la iniciativa, lo que mira el empleador en la egresada como un movimiento constante de ímpetu. En contradicción con dos sentidos como maneja un bajo perfil y le falta ese plus, que denotan cierta reserva de nuestros egresados con la interacción con los compañeros(as) o entorno laboral.

Por otra parte, en cuanto a los sentidos de la satisfacción del empleador, se encontró: “Le pondría un nueve o un diez, los normalistas tienen más tablas, la veo como materia prima, tiene pequeños detalles, lo vi asustado, no le doy un 100 para que no se la crea”. Se puede distinguir lo que Blumer (1982) sostiene, el ser humano orienta sus actos hacia las cosas, desde la relación que ésta tiene sentido para él, debido a que, en estas percepciones incluso se valoraron cuantitativamente con un rango de porcentaje mayor, mientras que al referir hacen falta detalles, materia prima y que lo encontró asustado, puede dar cuenta de esta estrecha conexión que se hace entre la experiencia docente, desde los que han recorrido el camino y los que están por iniciar, no se analiza con un sentido de alerta sino parte de la coyuntura de los que están por iniciar una labor. Por otra parte, el sentido que refiere a que los normalistas tienen más tablas, nos da un panorama de constante evaluación comparativa que tienen los empleadores con otros tipos de formación, por ejemplo, la universitaria.

En cuanto a los sentidos de insatisfacción del empleador con la formación profesional de los egresados(as). Se pudo encontrar: “muy cuadrados, tímido, reservada y callada, mayor impacto y la puntualidad”. Duch (2010), menciona que los seres humanos intentan llenar vacíos, vencer la confusión y la contingencia a través de crear nuevos sentidos. Por ello, estos empleadores utilizan el sentido de cuadrado para referirse a una cierta forma, seriación o molde que identifican en la formación profesional del egresado(a) normalista, que incluso llega a los tímido, reservado o callado. Por otra parte, la insatisfacción del empleador también se argumenta con la falta de impacto de las actividades que realiza la egresada, que está teniendo poca significación o huella en la comunidad escolar que se puede vincular incluso con el control de puntualidad que de manera recurrente distingue afecta la cotidianidad escolar.

Finalmente, un sentido que detonó una mayor afluencia dialógica fue la referida a sugerencias para la formación docente desde la perspectiva de empleador. Nos comparten sentidos como: “No les den todo, permítanles dirigir una reunión con padres de familia, se perdió la parte lúdica,

la docencia no es un juego, la letra muerta en la docencia que les permitamos dirigir una reunión con padres de familia durante la práctica y que no olvidemos la esencia de enseñar a través del juego”. Skliar (2020), refiere que educar tiene que ver con aprender a cuidar el mundo desde dar y darnos, por ello las recomendaciones se orientaron a que consideran que la nueva generación de maestros enseña muy metódicamente, vislumbrando que se está perdiendo un poco la parte lúdica. Asimismo, trabajar la cuestión emocional con ellos desde la humildad. No guiarlos desde una zona de confort, incluso que puedan gestionar sus propias prácticas y finalmente, orientar a los futuros docentes por el amor a la profesión, hacerles conciencia que la docencia no es un juego, es vocación.

## Referencias

- Amezcu, M. y Gálvez, A. (2002). Los modos de análisis en investigación cualitativa: perspectiva, crítica y reflexiones en voz alta. *Revista Española Pública*. 5 (76). 423-436.
- ANUIES. (2005). *La educación superior en el siglo XXI, Líneas estratégicas de desarrollo*, Ciudad de México, ANUIES.
- Blumer, H. (1982). *El interaccionismo simbólico: perspectiva y método*. Barcelona: Editorial Hora.
- Denzin, N. y Lincoln, Y. (2012). Prefacio. En Denzin, N. y Lincoln, Y. (Comps.) *Manual de Investigación Cualitativa*. Vol. 1. El campo de la investigación cualitativa. California: Sage.
- Duch, L. (2002). *Antropología de la vida cotidiana. Simbolismo y salud*. Madrid: Trotta.
- García, F. (2002). *El cuestionario. Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario*. México: Limusa.
- Skliar, C. (2020). *Mientras respiramos en la incertidumbre*. Buenos Aires: Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico.
-