

# EGRESADOS DE DUAL COMO ORIENTADORES DE CARRERA



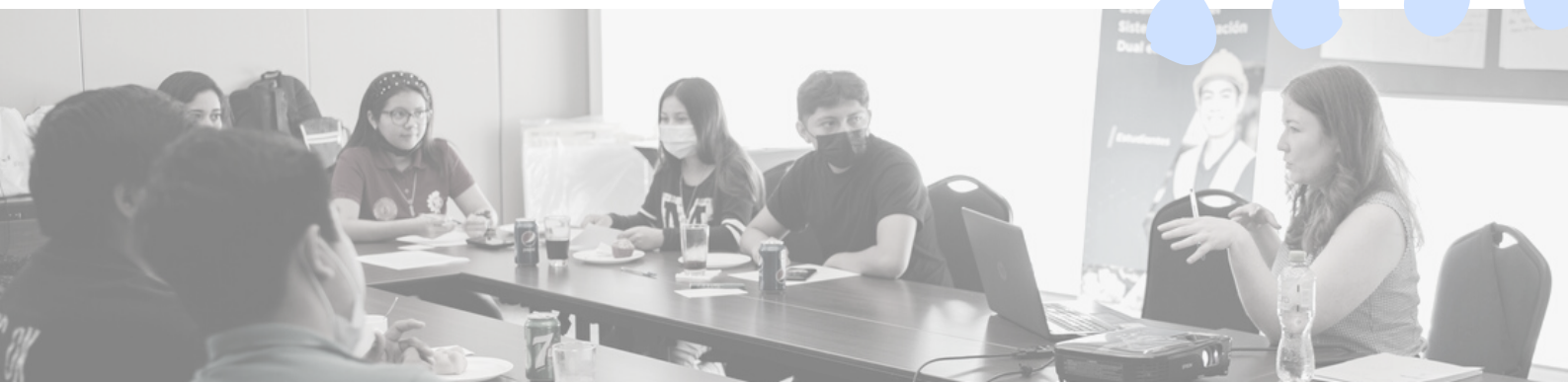
**Un toolkit para utilizar el codiseño y la voz de los jóvenes  
para mejorar la orientación profesional en la Educación Dual**

Junio 2023

*Ellen Vanderhoven, Clara Fontdevila y Oscar Valiente  
Universidad de Glasgow*

# ÍNDICE

- 01** Introducción
- 04** Introducción al codiseño
- 08** Poner en marcha su propio proyecto
  - 10** Fase 1: Trabajo en colaboración
  - 11** Fase 2: Reclutamiento y compensación
  - 13** Fase 3: Talleres de codiseño
  - 25** Fase 4: Evento de cohortes cruzadas
  - 28** Fase 5: Evaluación
- 32** ¿Y ahora qué?
- 33** Apéndice
- 38** Saber más



# INTRODUCCIÓN

En 2023 se cumplen 10 años desde que la Educación Dual (ED) se introdujo por primera vez a nivel nacional en México. Esta política tenía como objetivo ofrecer nuevas oportunidades y vías formativas a los jóvenes, para que pudieran adquirir experiencia, desarrollar diversas habilidades y progresar después de terminar la escuela secundaria. De 2019 a 2022, el proyecto de investigación *Dual Apprenticeship* investigó la adopción e implementación del Modelo Mexicano de Formación Dual (MMFD), y comparó la política implementada en México con un programa nacional de Formación Dual en la India. El proyecto fue una colaboración entre la Universidad de Glasgow, el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, el Indian Institute of Management Calcutta, la Universidad de Colonia y la Universidad de Zúrich.

Como parte de esta investigación, se realizaron 138 entrevistas longitudinales a 55 estudiantes duales de Coahuila y del Estado de México. En estas entrevistas, preguntamos a los jóvenes sobre sus experiencias en la ED y el proceso de transición después de graduarse del programa. De estas entrevistas extraíamos tres hallazgos principales:

**1**

**Los estudiantes pueden tener dificultades para aprovechar al máximo las ventajas de la ED** – Hay una serie de oportunidades de desarrollo personal, profesional y formación que están integradas en los programas de la ED, pero que no siempre son suficientemente visibles o claras. A menudo los estudiantes tardan en identificarlas y no siempre logran aprovecharlas al máximo.

**2**

**Los estudiantes pueden carecer de los conocimientos y la confianza necesarios para proteger sus derechos** – Los estudiantes duales pasan la mayor parte de sus horas de formación en centros de trabajo y alejados de sus compañeros. Como consecuencia, los estudiantes duales tienen pocas ocasiones para comparar sus propias condiciones de trabajo con las de otros participantes en la ED. Esto puede dar lugar a que los estudiantes duales toleren malas condiciones de trabajo en su empresa de acogida, ya que no son plenamente conscientes de sus derechos y/o carecen de la confianza necesaria para denunciar los problemas.

**3**

**Las transiciones posteriores a la formación Dual son complejas y difíciles** – Aunque muchos jóvenes entran a la ED creyendo que la empresa de acogida les ofrecerá trabajo, esto sólo ocurre en contadas ocasiones. Muchos jóvenes también aspiran a estudiar en la universidad, pero no se sienten académicamente bien preparados para esta vía. En consecuencia, las transiciones posteriores a la ED no siempre son tan fluidas como se esperaba.

El proyecto Dual Apprenticeship también reveló que los jóvenes no participan activamente en el diseño y la evaluación de la ED. Los estudiantes son tratados como "beneficiarios" del programa, pero nunca como actores valiosos para la mejora y desarrollo del mismo. Hay una falta de congruencia entre la expectativa de que los estudiantes se conviertan en miembros activos y comprometidos de sus lugares de trabajo y su exclusión de los procesos políticos.

Para abordar estas cuestiones, investigadores de la Universidad de Glasgow, en colaboración con colegas de GOPA Worldwide Consulting Group, que por encargo de la GIZ México están trabajando en la implementación del programa "Consolidación y Escalamiento de la Educación Dual en México", desarrollaron el proyecto *Egresados de Dual como Orientadores de Carrera*. El objetivo de este proyecto es ayudar a los egresados de la ED a codiseñar e impartir actividades de orientación profesional para los actuales estudiantes de Dual. Partimos de la idea que estas intervenciones pueden ayudar a corregir algunas de las limitaciones de la ED identificadas en la investigación, asumiendo que:

- Los recién egresados **conocen bien las oportunidades formativas que brinda el programa** y pueden dar consejos útiles a los estudiantes más jóvenes.
- Los egresados poseen **un conocimiento rico y profundo sobre cómo desenvolverse en la ED** y acceder a oportunidades tras la graduación.
- Los egresados poseen **conocimientos relevantes sobre sus derechos en el entorno de trabajo**, y sobre las estrategias apropiadas para reclamarlos.
- Los jóvenes poseen **ricos conocimientos e ideas valiosas sobre cómo podría mejorarse la ED**, lo que refuerza la evaluación del programa.
- Los egresados poseen **excelentes habilidades interpersonales desarrolladas durante su formación** y demuestran **altos niveles de confianza**.

Se espera que, al otorgar a los egresados un papel de liderazgo en las actividades de orientación profesional, los estudiantes actuales podrán acceder a una orientación de alta calidad, relevante y relacionable sobre cómo sacar el máximo partido a su formación dual. Además, al reunir a jóvenes de distintas generaciones, carreras y planteles, será posible contrarrestar parte del aislamiento que experimentan los estudiantes duales y empezar a desarrollar redes juveniles de ED sólidas y solidarias.

Esta guía o toolkit se ha desarrollado a partir de una experiencia piloto llevada a cabo en Mérida, Yucatán. Durante el piloto, trabajamos con 8 egresados de la ED de diversas carreras y subsistemas para explorar sus experiencias de ED y diseñar intervenciones que ayudaran a transmitir sus conocimientos del programa a los estudiantes actuales. El piloto culminó con un evento de un día de duración en el que cerca de 50 estudiantes de la ED de cuatro subsistemas (Conalep, DGETI, CECYTEY, DGETAyCM) se reunieron para formarse sobre:



Este toolkit sistematiza los aprendizajes de ese piloto para ofrecer una guía integral que permita implementar intervenciones similares en otros contextos de formación Dual en México. El toolkit ha sido diseñado para ser un documento útil y práctico que explique cómo los profesionales pueden reproducir intervenciones similares en sus contextos. Las orientaciones que contiene no pretenden ser un modelo rígido, sino que invitamos al usuario a introducir cambios en la intervención para adaptarla al contexto en el que trabaja. Sin embargo, nos hemos asegurado de incluir orientaciones explícitas y detalladas para quienes utilicen algunos de estos enfoques por primera vez. El aspecto más crucial del modelo que siempre debería tenerse en cuenta es el uso de los principios de codiseño (p. 4) y el liderazgo de los jóvenes egresados de la ED.

Este proyecto piloto ha sido posible gracias a la generosa financiación del Glasgow Knowledge Exchange Fund, administrado por la Universidad de Glasgow. La investigación original en la que se basa el proyecto piloto se financió a través del Global Challenges Research Fund del Economic and Social Research Council. GOPA Consulting Group fue el socio principal en el proyecto piloto, trabajando como parte de un proyecto más amplio para mejorar y escalar la ED encargado y financiado a través de la Cooperación Alemana para el Desarrollo Sostenible (GIZ México) en colaboración con la Secretaría de Educación Pública. Finalmente, esta intervención no hubiera sido posible sin el apoyo de la Secretaría de Educación Pública de Yucatán y de los subsistemas educativos que imparten la ED: DGETI, CECYTEY, Conalep y DGETAyCM. Gracias a los equipos directivos, administrativos y tutores de estas diferentes instituciones por su arduo trabajo y apoyo. Queremos dar las gracias especialmente a Julia López (DGETI); Jorge Sansores (DGETAyCM); Kristian Guzmán (CONALEP Yucatán); Vanessa Uribe (CECYTEY); Beatriz Ortiz (Experta en GOPA); Aide Reyna (Experta en Capacitación GOPA) y Eduardo Calderón (Director de Proyecto en GOPA).

Mtra. Ellen Vanderhoven

Dra. Clara Fontdevila

Prof. Oscar Valiente

# INTRODUCCIÓN AL CODISEÑO

## ¿QUÉ ES EL CODISEÑO?

El codiseño es un enfoque participativo del diseño de soluciones. Se trata fundamentalmente de diseñar políticas e intervenciones con los grupos a los que van dirigidas o sobre los que repercuten, en lugar de limitarse a diseñar para esos grupos.

El codiseño consiste en redistribuir el poder entre los responsables tradicionales de la toma de decisiones y las comunidades beneficiarias, reconociendo que los conocimientos de cada grupo ocupan un lugar valioso en el proceso y que, cuando estos grupos trabajan juntos como iguales, pueden generar intervenciones más eficaces, más pertinentes y más integradoras.

El codiseño se basa en seis principios fundamentales:

### Compartir el poder

Abordar los desequilibrios de poder para dar a los participantes un verdadero poder de decisión.

### Compartir los beneficios

Todos deben obtener resultados valiosos de su participación, no sólo los responsables tradicionales.

### Establecer relaciones

Evitar la formalidad y las jerarquías e invertir tiempo y esfuerzo en construir relaciones estables.

### Buena comunicación

La comunicación con participantes debe ser clara, honesta y oportuna para generar confianza.

### Métodos participativos

Utilizar métodos diversos, atractivos e inclusivos, incluida la expresión artística y oral.

### Desarrollo de capacidades

Los participantes deben recibir apoyo y estar preparados para tomar decisiones.

## ¿CUÁLES SON LAS VENTAJAS DEL CODISEÑO?

Utilizar el codiseño para desarrollar actividades de orientación profesional tiene ventajas distintas para los diferentes grupos:

### Para los actuales estudiantes de la ED

- **Empleabilidad:** están mejor preparados para una variedad de transiciones en base a ejemplos y conocimientos de la vida real.
- **Desarrollo personal:** desarrollan habilidades de autorreflexión, autodefensa y búsqueda de apoyo que les sirven durante y después de la ED.
- **Apoyo a las aspiraciones:** acceden a conocimientos interesantes, relevantes y útiles para la realización y/o refinamiento de sus aspiraciones.
- **Empoderamiento:** acceden a modelos de referencia, y pueden aspirar a hacer su propia contribución al programa de ED cuando se gradúen.
- **Creación de redes:** desarrollan vínculos sociales con compañeros de otras carreras y planteles y a través de las generaciones de la ED.



### Para los egresados de la ED

- **Empleabilidad:** adquieren una experiencia profesionalmente valiosa en liderazgo, colaboración y diseño de proyectos, que es reconocida y puede ser señalada a los empleadores.
- **Empoderamiento:** se anima a reflexionar críticamente sobre sus experiencias y a ver cómo se ponen en práctica sus ideas, lo que les aporta un sentido de agencia y realización personal.
- **Desarrollo personal:** desarrollan habilidades de comunicación, responsabilidad, confianza en sí mismos y tutoría, entre otras.
- **Reconocimiento:** ven validados sus puntos de vista y conocimientos, y reciben una compensación adecuada por su tiempo y aportaciones.



## Para los responsables y socios de la ED

- **Mejora de los resultados:** los estudiantes sacan más provecho de su experiencia en la ED y están mejor preparados para la transición, lo que maximiza el impacto del programa.
- **Mejora de las políticas:** los ámbitos susceptibles de mejora se detectan antes y pueden abordarse con soluciones pertinentes.
- **Datos de evaluación:** el compromiso sistemático con los egresados de la ED puede proporcionar importantes datos a largo plazo con fines de seguimiento y evaluación.
- **Visibilidad del programa:** las actividades de codiseño pueden apoyar la formación de redes duraderas de jóvenes de la ED y reforzar la identidad y el reconocimiento del programa.
- **Compromiso de los jóvenes:** los jóvenes se sienten escuchados y respetados y se comprometen más positivamente con las instituciones que imparten la ED.

### CODISEÑO CON JÓVENES

El codiseño con jóvenes, como el que aquí se propone, requiere algunas consideraciones adicionales. En primer lugar, los desequilibrios de poder entre los responsables tradicionales y los jóvenes diseñadores suelen ser aún más pronunciados debido a las diferencias de edad. Debe prestarse especial atención a cómo hacer que los jóvenes se sientan seguros y cómodos al compartir sus experiencias.

Además, es importante encontrar el equilibrio entre organizar actividades de codiseño que resulten pertinentes y atractivas para los jóvenes, sin que parezcan condescendientes o infantilizadoras.

Garantizar que las actividades de codiseño estén dirigidas por profesionales con una sólida experiencia en el trabajo con jóvenes o la educación puede contribuir a ello.

Es importante que al momento de replicar el taller de codiseño, los profesionales que trabajarán con las y los jóvenes no sean autoridades de su misma escuela para poder generar un ambiente de confianza y honestidad con el facilitador.



## ¿CUÁLES SON LOS RETOS DEL CODISEÑO?

También es importante reconocer que el codiseño puede plantear dificultades, sobre todo cuando las personas participan en este proceso por primera vez.

### Para los jóvenes



#### Compromiso de tiempo

Participar en codiseño puede exigir mucho tiempo a los jóvenes. Reconocerlo y planificarlo, ofreciendo una compensación a los egresados y garantizando el apoyo de los empleadores/planteles. Es recomendable programar las actividades cuando los estudiantes suelen asistir a la escuela; y/o los fines de semana.



#### Nuevas expectativas

Puede ser una de las primeras veces que se pida a los egresados que tomen decisiones tan influyentes. Necesitarán apoyo para desarrollar su confianza y capacidad. A los estudiantes actuales puede resultarles difícil trabajar con gente nueva; asegúrese de tenerlo en cuenta en el diseño de su intervención.



#### Expectativas de cambio

Naturalmente, algunos de los puntos de vista de los jóvenes serán críticos. No todas sus propuestas pueden llevarse a la práctica, lo que puede resultar frustrante o desmoralizador. Garantizar que los jóvenes se sientan escuchados, sepan dónde acceder a más apoyo y puedan ver algún impacto tangible de su contribución.

### Para los responsables y socios de la ED



#### Participación fluctuante

Los jóvenes están muy ocupados y puede resultarles difícil participar de forma continuada. Sin embargo, cierta continuidad en la participación es importante para el proceso de codiseño. Equilibrar estas demandas es una consideración importante.



#### Ceder el control

Los adultos están acostumbrados a tomar las decisiones, pero el codiseño da el mismo poder a los jóvenes. La contratación de especialistas en trabajo con jóvenes y la formación de los responsables tradicionales apoyan un codiseño eficaz.



#### Apoyo y recursos

El codiseño requiere tiempo, planificación y recursos prácticos y es una nueva forma de trabajar para muchos agentes. Garantizar un apoyo suficiente por parte de los socios institucionales es fundamental para un codiseño con impacto.

# PONER EN MARCHA SU PROPIO PROYECTO

## RESUMEN

Las entrevistas con estudiantes y egresados de la ED revelan que muchos jóvenes podrían beneficiarse de un sistema de acompañamiento y orientación que les ayudara a mejorar sus experiencias dentro de la ED y sus transiciones tras la graduación. Uno de los grupos mejor posicionados para producir y proporcionar esta orientación son los egresados de la ED. Su reciente experiencia en el programa es muy valiosa para los nuevos estudiantes y, como compañeros jóvenes, pueden actuar como modelos accesibles y significativos para los estudiantes más jóvenes.

El proyecto *Egresados de Dual como Orientadores de Carrera* utiliza un enfoque de codiseño para desarrollar una intervención de orientación profesional que involucra a los egresados de la ED como codiseñadores de intervenciones dirigidas a los estudiantes actuales de la ED. El proyecto tiene tres objetivos principales:

1

**Ofrecer a los egresados de la ED oportunidades de liderazgo y toma de decisiones que les aporten beneficios en su vida personal y profesional.**

2

**Ofrecer una orientación relevante, accesible y útil a los estudiantes de la ED para mejorar su experiencia y su toma de decisiones durante y después de la ED.**

3

**Incluir a los jóvenes en el diseño e impartición de la orientación profesional e integrar sus voces en los programas de la ED y en su evaluación.**

Para ello, el proyecto invita a los egresados de la ED a participar en dos días de talleres de codiseño en los que comparten sus propias experiencias del programa y, a partir de ellas, desarrollan un programa de actividades de orientación profesional para los estudiantes actuales. Aunque los egresados reciben un marco que les ayuda a analizar sus propias perspectivas y a generar actividades, se les otorga un importante poder de decisión sobre el diseño de la intervención.

Los dos días de codiseño culminan en un evento de un día de duración, dirigido por los egresados, en el que los jóvenes aprenden unos de otros sobre la mejor manera de maximizar y navegar su tiempo en la ED. Aunque los jóvenes son los protagonistas de esta intervención, se necesita un apoyo cuidadoso y hábil para garantizar que se sientan capaces, confiados y apoyados en su participación.

Este toolkit está dirigido a quienes deseen poner en práctica una intervención similar en su propio contexto. Incluye orientaciones detalladas sobre cómo organizar todos los aspectos de la intervención, que deben adaptarse a las circunstancias específicas de cada territorio y/o subsistema en el que se pretenda llevar a cabo una experiencia similar. El componente más importante que debe permanecer inalterado es el uso de un enfoque de codiseño y el respeto de los principios de codiseño esbozados en la sección anterior.



El proyecto se organiza en cinco fases:

**FASE 1**

### Trabajo en colaboración

Establecer alianzas y relaciones institucionales.

**FASE 2**

### Reclutamiento y remuneración

Involucrar a los jóvenes y recompensar su aportación.

**FASE 3**

### Talleres de codiseño

Elaborar materiales de orientación profesional con los egresados

**FASE 4**

### Evento de cohortes cruzadas

Orientación profesional para estudiantes actuales, liderada por egresados.

**FASE 5**

### Evaluación

Evaluar la intervención y utilizar los resultados

## FASE 1: TRABAJO EN COLABORACIÓN

Para que una intervención de *Egresados de Dual como Orientadores de Carrera* tenga éxito, será vital el compromiso de socios institucionales. En particular, los socios de la Secretaría de Educación Pública estatal y los subsistemas educativos que imparten la ED a nivel local son claves para proporcionar acceso a los estudiantes actuales de la ED y los egresados del programa.

Es muy importante conseguir un compromiso firme de estos socios antes de embarcarse en una intervención, ya que, sin su apoyo, es menos probable que tenga éxito y muy probable que sus repercusiones a largo plazo sean mínimas. Es vital asegurarse de que los socios comprenden los beneficios de la intervención para los jóvenes y para las partes interesadas en la ED (educadores, responsables políticos, empresarios, etc.). Este documento puede proporcionar información de utilidad para explicarlo.

También hay que asegurarse de que todos los socios comprenden la importancia y la ética de un enfoque de codiseño. Al tratarse de una forma de trabajar relativamente innovadora, algunos socios pueden dudar a la hora de ofrecer poder de decisión a los jóvenes o pueden sentirse incómodos por la falta de planificación concreta antes de la fase de codiseño. Asegurarse de que todos los socios se sienten cómodos y comprometidos con la creación de un entorno dirigido por jóvenes es un primer paso vital. De lo contrario, prometer a los jóvenes un alto grado de para acabar dejando a los responsables tradicionales al mando generará animadversión y erosionará la confianza de los jóvenes.



## FASE 2: RECLUTAMIENTO Y COMPENSACIÓN

### Reclutamiento de egresados de la ED

El primer paso en el reclutamiento es encontrar egresados de la ED que estén disponibles y estén capacitados para participar. Para nuestro piloto en Mérida, pedimos ayuda a la Secretaría de Educación Pública del estado para reclutar egresados, a través de los diferentes subsistemas educativos.

Un tamaño ideal de grupo para el codiseño dirigido por 1 o 2 facilitadores es de 6 a 10 personas. Las siguientes consideraciones aplican para la selección de posibles egresados:

- Los egresados deben representar una diversidad de experiencias de la ED: invite a jóvenes de diferentes carreras, planteles, subsistemas, etc., según sea pertinente en su contexto.
- Debe procurar que haya el mismo número de hombres y mujeres egresados.
- Debería invitar a egresados con diversas experiencias de transición post-ED, por ejemplo, en la universidad, trabajando en una empresa dual o combinando estudios y trabajo.
- Si tiene acceso a varias cohortes de egresados, es beneficioso que haya diversidad de edades.
- No se debe seleccionar a los titulados en función de su rendimiento en la ED o de lo bien que valoren su experiencia. Si existe la preocupación de que los egresados puedan ser seleccionados sobre esta base, la selección aleatoria puede ser una estrategia útil.



Las siguientes expectativas deben comunicarse claramente a los egresados en el momento de entrar en contacto con ellos:

- Los egresados deberán estar disponibles para un total de tres días: dos días de talleres de codiseño y un día para el evento de cohortes cruzadas.
- Se espera que los egresados participen activamente en diversas actividades y compartan sus puntos de vista, aunque se les apoyará para que lo hagan.
- Los egresados deberán trabajar en colaboración y con respeto con otros jóvenes.

## Compensación de los egresados de la ED

Como codiseñadores, los egresados comparten su experiencia y contribuyen al diseño del programa. Por lo tanto, su contribución se recomienda se remunere adecuadamente. No hacerlo crearía una diferencia de poder y de valor de los conocimientos entre los jóvenes codiseñadores y los responsables tradicionales de la toma de decisiones, lo que socavaría los principios del codiseño.

Recomendamos ofrecer dinero en efectivo, tarjetas regalo u otros artículos útiles por un valor equivalente al salario de al menos dos días de un trabajador de nivel básico en el contexto local. En nuestro proyecto piloto de Mérida, ofrecimos regalos por un valor aproximado de 750MXN y una tarjeta regalo de 300MXN a cada codiseñador graduado.



## Reclutamiento de estudiantes de la ED

Reclutar a los actuales estudiantes de la ED para que participen en el evento de cohortes cruzadas suele ser más sencillo, siempre y cuando las asociaciones con las administraciones educativas estén bien establecidas. Los estudiantes pueden ser contactados e invitados a participar por la SEP y/o su subsistema educativo/plantel.

Al igual que en el caso de los egresados de ED, los estudiantes deben representar una diversidad de experiencias de ED (por ejemplo, carrera, plantel, subsistema) y se debe aspirar a una cierta paridad de género. En algunos casos, un proyecto de *Egresados de Dual como Orientadores Profesionales* puede tener que centrarse en un único plantel o subsistema, dadas las limitaciones contextuales. Esta es una opción aceptable, aunque no óptima, en tanto que socava algunos de los objetivos de creación de redes para los jóvenes.

La participación de los estudiantes actuales en el evento de cohortes cruzadas debe entenderse como parte de su Formación Dual y, por tanto, no requiere remuneración como en el caso de los codiseñadores egresados. Sin embargo, será importante asegurarse de que las empresas de acogida de los estudiantes sepan que pueden perder un día de trabajo para asistir al evento de cohortes cruzadas. Este debe tratarse de la misma manera que cualquier formación en el plantel y los estudiantes no deben ser penalizados u obligados a recuperar el día perdido en otro momento.

## FASE 3: TALLERES DE CODISEÑO

### Planificación

Basándose en los resultados de la investigación comentados en la introducción, los dos días de talleres de codiseño con egresados de la ED se organizan en torno a los siguientes temas:



Aprovechando  
al máximo la ED



Protegiendo tus  
derechos en ED



Progresando más  
allá de la ED

A lo largo de los dos días, se pedirá a los egresados que reflexionen sobre sus propias experiencias en relación con estos temas, y que conviertan estas reflexiones en ejercicios prácticos de orientación profesional que puedan llevarse a cabo con los estudiantes actuales como parte del evento de cohortes cruzadas. Estos ejercicios deberían ayudar a los estudiantes actuales a avanzar en su comprensión del programa y las oportunidades que brinda, y a desarrollar las habilidades necesarias para navegar con éxito por la ED y la transición posterior.

Estos talleres deben ser facilitados por uno o dos adultos, preferiblemente con experiencia profesional en trabajo con jóvenes o educación y con cierta familiaridad con los conceptos y principios del codiseño. Este toolkit es un documento de apoyo esencial para cualquier profesional que vaya a actuar como facilitador.

Los métodos exactos utilizados para fomentar la reflexión y el codiseño basados en los temas descritos anteriormente quedan a discreción de los facilitadores. No obstante, la matriz que figura a continuación pone de relieve algunos de los conocimientos, actitudes y habilidades (CAH) claves que los egresados pueden destacar como útiles para desenvolverse con éxito en la ED:



Figura 1. Matriz CAH

Tema	Conocimiento	Actitud	Habilidad
Aprovechando al máximo la ED	Comprensión de la función de mentoría y acompañamiento del profesorado	Proactividad para solicitar y/o aprovechar la orientación y apoyo brindado por el profesorado	Pedir ayuda al profesorado de forma constructiva
	Consciencia sobre la importancia del aprendizaje autónomo	Responsabilización con el propio aprendizaje	Técnicas de estudio autodirigido; Pedir ayuda de forma constructiva
	Consciencia sobre la importancia de la ayuda mutua y el valor de los compañeros como fuentes de apoyo	Predisposición para identificar oportunidades de aprendizaje entre iguales; Proactividad para apoyar y ayudar a compañeros	Habilidades de estudio entre iguales; Habilidades de apoyo entre iguales
	Conocimientos sobre oportunidades de formación certificada adicional	Compromiso con el aprovechamiento y maximización de oportunidades de formación	Autopromoción; Hacer peticiones a los superiores
	Comprensión sobre el rol de los supervisores de la empresa como formadores (no sólo jefes)	Predisposición para buscar oportunidades de formación en el contexto de la empresa	Pedir ayuda a los supervisores en la empresa de forma constructiva
	Comprensión de la estructura y la dinámica de su sector productivo	Concepción de la formación en la empresa como oportunidad de familiarización con el sector productivo	Contextualización del aprendizaje; Proactividad e iniciativa; Capacidad de investigación sobre su sector



Tema	Conocimiento	Actitud	Habilidad
Protegiendo tus derechos en ED	Conocimiento de los pasos a seguir para cambiar de empresa si su experiencia no es satisfactoria	Sentimiento de empoderamiento y derecho a tomar decisiones sobre su aprendizaje	Habilidades de gestión de conflictos
	Consciencia de los derechos del aprendiz dual y de quién los defiende	Percepción de justicia/equidad	
	Conocimiento de la seguridad y el wellbeing en el lugar de trabajo	Atención a los estándares de seguridad y salud laboral	Autodefensa; Habilidades de apoyo entre iguales
	Comprensión del fenómeno de la discriminación	Capacidad para identificar la discriminación; Creencia en la igualdad es importante	
Progresando más allá de la ED	Familiaridad con los pasos y requisitos necesarios para acceder a la educación superior	Apertura a la diversidad de opciones	Capacidad de gestión de riesgos; habilidades de planificación profesional
	Consciencia de que la ED es una entrevista de trabajo de larga duración	Actitud profesional durante el paso por la empresa	Habilidades de autopromoción; Proactividad e iniciativa
	Consciencia sobre la importancia de señalar el valor del ED a los empresarios	Proactividad para señalar y explicar el valor añadido de la formación dual a empleadores	Habilidades de autopromoción; Habilidades de negociación
	Familiaridad con los aspectos prácticos de la búsqueda de empleo	Actitud discriminadora en la búsqueda de empleo	

Esta matriz CAH no es exhaustiva y no se espera que los debates con los egresados cubran todos estos aspectos, ni que todos ellos se traduzcan en actividades para el evento de cohortes cruzadas. Sin embargo, para cualquier facilitador que decida planificar su propio contenido para los talleres de codiseño, esto puede ayudar a guiar en qué podría pedir a los egresados que se centren y qué podría esperar escuchar en sus respuestas.

Para aquellos facilitadores que deseen más orientación o algo de inspiración, en la sección siguiente se esboza un plan claro basado en el piloto de Mérida que puede seguirse y adaptarse. También puede encontrar presentaciones de PowerPoint que corresponden a cada día de talleres y apoyan las actividades descritas en la sección de *publicaciones* de la página web del proyecto ([dualapprenticeship.org](http://dualapprenticeship.org)).

Independientemente de que decida seguir el esquema que le proporcionamos, deberá planificar los siguientes aspectos de los talleres:



Los egresados necesitarán descansos frecuentes y sustanciales; los talleres de este tipo son muy exigentes.



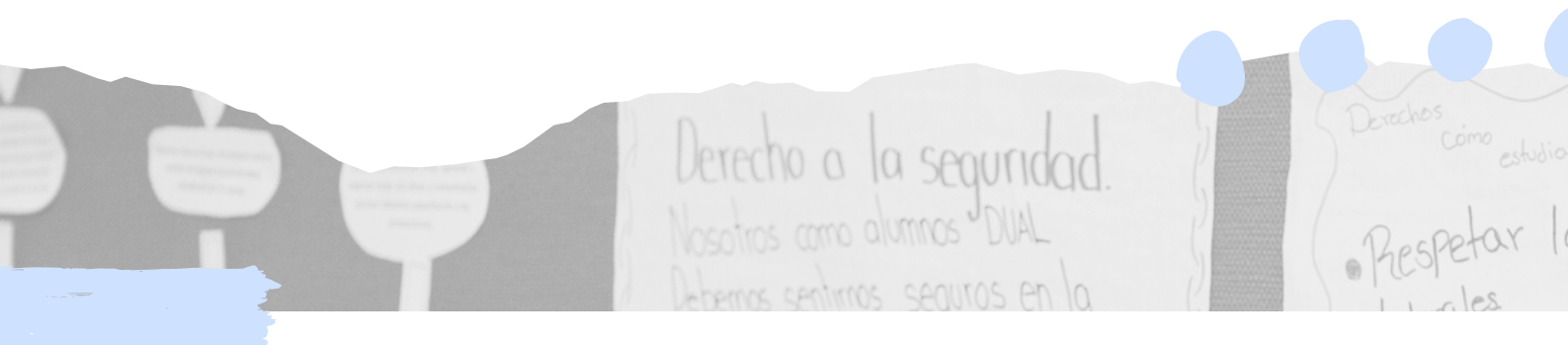
Si puede, ofrezca a los egresados comida y refrescos a lo largo del día, esto favorecerá su concentración en el proceso de codiseño.



La elección del lugar de celebración de los talleres es importante. Es preferible un lugar neutral que no esté asociado a instituciones educativas. El espacio debe ser suficiente para el tamaño del grupo e incluir asientos cómodos y espacios de trabajo colaborativo.



Los profesionales de la educación relacionados con la ED no deberían estar presentes en los debates del taller, para que los egresados puedan compartir opiniones libremente. Lo ideal sería que los facilitadores fueran independientes.



## Ejecución

En términos generales, existen algunos principios básicos de ejecución que los facilitadores deben asegurarse de aplicar:

1

**Ambiente informal y acogedor:** Para que los egresados trabajen como codiseñadores, deben ser tratados como iguales y participar de una manera no jerárquica e informal.

2

**Centrarse en la reflexión:** la autorreflexión y el análisis de las experiencias personales son una parte fundamental del proceso de codiseño. Hay que asegurarse que los participantes centren sus esfuerzos en adquirir conocimientos reflexivos y hay que evitar dar la impresión de que existen respuestas correctas e incorrectas, en tanto que todas las experiencias y perspectivas son válidas.

3

**Flexibilidad y creatividad:** No todo saldrá según lo previsto y algunos de los ejercicios planificados funcionarán mejor que otros. Esté abierto a cambiar de rumbo si algo no funciona bien y asegúrese de planificar una diversidad de actividades que permitan diversas formas de autoexpresión.

4

**Toma de decisiones con apoyo:** Los egresados deben estar capacitados para tomar decisiones de diseño, pero no tienen por qué hacerlo solos. En un proceso de codiseño, la experiencia profesional de facilitadores también puede ser muy útil para los egresados. Por lo tanto, los egresados siempre deben tener la opción de recurrir al apoyo de los facilitadores si lo consideran apropiado.

Para quienes deseen basarse en un plan establecido, hemos resumido el planteamiento adoptado en nuestro proyecto piloto de Mérida.



### DÍA 1

#### Resumen de la agenda

30 minutos	Bienvenida y dinámica rompehielos
60 minutos	Reflexionando sobre tu experiencia dual
15 minutos	Descanso
90 minutos	Aprovechando al máximo la ED
15 minutos	Descanso
90 minutos	Protegiendo tus derechos en ED – parte 1
60 minutos	Almuerzo
60 minutos	Protegiendo tus derechos en ED – parte 2
15 minutos	Descanso
90 minutos	Progresando más allá de la ED
15 minutos	Cierre

## Actividad 1 – Dinámica rompehielos: el juego de nombres

### Objetivo

Presentar a todos los participantes entre sí, liberar la tensión y establecer el tono del ambiente de trabajo.

### Recursos

Post-its; plumas; lista de preguntas asignadas a los participantes.

### Formato

Cada participante (incluidos los facilitadores) tiene su nombre asignado a una pregunta diferente que se proyecta para que todos la vean. Estas preguntas deben ser divertidas y interesantes y dar a los participantes la oportunidad de conocerse un poco mejor. Luego, los jugadores circularán por la sala y harán la pregunta asignada a todos los que conozcan. Para cada respuesta que reciban, los participantes deben escribir el número de pregunta, el nombre del encuestado y la respuesta del encuestado en un nuevo post-it. Una vez que todos los participantes han respondido a todas las preguntas, el juego ha terminado. Luego, las respuestas deben pegarse en la pared, agrupadas por nombre del encuestado. Esto construye un pequeño perfil de cada individuo a través de sus diferentes respuestas. Dé tiempo a los participantes para que analicen las respuestas de los demás.

## Actividad 2 – Reflexionando sobre tu experiencia Dual

### Objetivo

Introduzca a los egresados a la práctica de la autorreflexión, desles tiempo para desarrollar su confianza como grupo y comienza a comprender más sobre sus trayectorias personales en la ED.

### Recursos

Rotafolios; marcadores.

### Formato

Trabajando con todo el grupo, presente el concepto CAH (conocimiento = algo que sé, actitud = algo que creo, habilidad = algo que puedo hacer) y plantee las siguientes preguntas una por una:

- ¿Qué te hubiera gustado saber al inicio de tu ED?
- ¿Cómo cambió tu visión de ti mismo, tu trabajo y tu aprendizaje durante la ED?
- ¿Cuáles son las habilidades más importantes (no directamente ocupacionales) que has desarrollado durante la ED?

Mientras discute las respuestas de los egresados a estas preguntas, tome notas en forma de lluvia de ideas organizadas por conocimiento, actitud y habilidad.

## Actividad 3 – Aprovechando al máximo la ED

### Objetivo

Identificar los conocimientos, actitudes y habilidades que los egresados utilizaron para sacar partido a su paso por la ED y diseñar 1 hora de actividades (duración máxima) para llevar a cabo con los estudiantes actuales.

### Recursos

Rotafolios; marcadores; plumas; papel.

### Formato

Actividad de reflexión en parejas:

*Piensa en un momento en el que...*

- *...algo que hiciste en el lugar de trabajo mejoró tu experiencia de capacitación*
- *...algo que hiciste en tus estudios del plantel mejoró tu experiencia de aprendizaje*
- *...otra persona te resultó útil para mejorar tu experiencia de la ED*

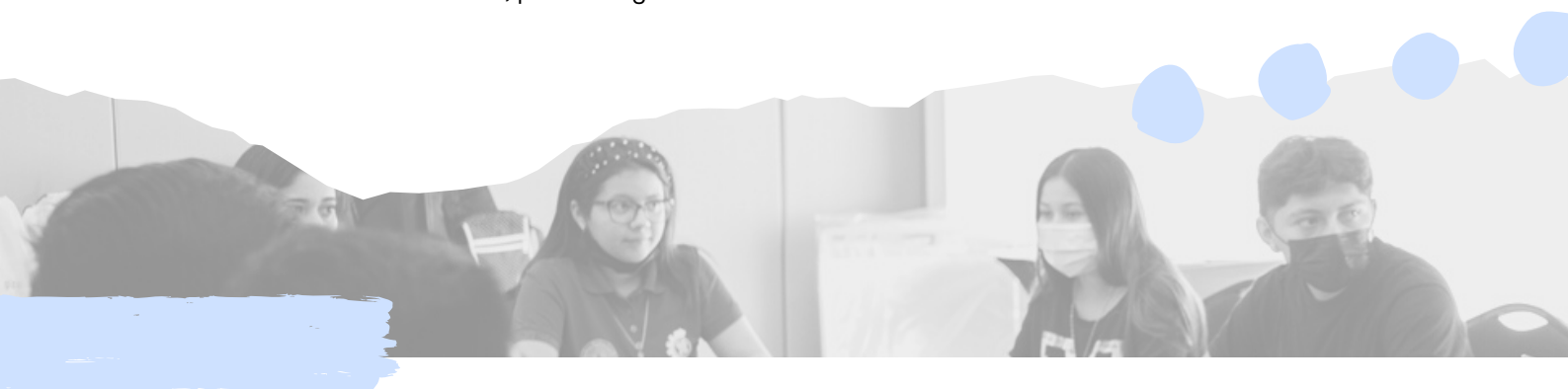
Feedback en grupo entero: preparar tres lluvias de ideas con todas las ideas.

Pequeños grupos (un grupo por tema)

1. Aprovechar al máximo tu aprendizaje en el plantel
2. Aprovechar al máximo tu capacitación en el lugar de trabajo
3. Pedir ayuda a otros

Cada grupo diseña una actividad corta (10 minutos duración máxima) que permitiría compartir sus experiencias sobre el tema asignado con los estudiantes actuales.

Si le preocupa que los egresados tengan dificultades para pensar en posibles formatos de actividad, puede preparar una lista de opciones, por ejemplo; actuación, juego de papa caliente, respuesta a escenarios, elaboración de carteles, prueba digital etc.



## Actividad 4 – Protegiendo tus derechos en ED

### Objetivo

Identificar lo que los egresados ya saben y entienden sobre sus derechos y cómo protegerlos, llenar posibles vacíos en este ámbito de conocimiento, fomentar la reflexión sobre la desigualdad y la discriminación y diseñar 1 hora de actividades (duración máxima) que permitirían a los estudiantes actuales desarrollar un C, A o H relacionado con derechos laborales.

### Recursos

Rotafolios; marcadores; plumas; papel.

### Formato

Discusión grupal y lluvia de ideas sobre “Mis derechos como estudiante dual”.

Los egresados contribuyen a una lista de derechos que tiene un estudiante dual.

Discusión por parejas y compartir:

*Piensa en un momento en el que...*

- ...tuviste que defender uno de estos derechos.
- ¿Cómo lo hiciste? ¿Alguien te ayudó?

Una vez que los participantes hayan discutido sus casos personales, pídeles que los escriban individualmente como breves estudios de casos. Luego, estos pueden presentarse de forma anónima como una exhibición como parte del evento de cohortes cruzadas, que mostrará a los estudiantes actuales ejemplos de la vida real de cómo pueden proteger sus propios derechos.

Discusión en grupos pequeños:

- ¿Qué es la discriminación?

Grupo entero:

Los egresados debaten lo que creen que significa la discriminación, qué tipos de discriminación existen y cualquier ejemplo de discriminación basado en su propia experiencia o la de otros.

Dos grupos:

Diseñar dos conjuntos de actividades (30 minutos duración máxima) que ayuden a los estudiantes actuales a:

1. Saber cuáles son sus derechos y tener las herramientas para defenderlos.
2. Comprender los diferentes tipos de discriminación y sentirse seguro al denunciarlos.



## Actividad 5 – Progresando más allá de la ED

### Objetivo

Obtener historias de transición de los egresados, identificar los CAH que fueron fundamentales para estos y diseñar 1 hora de actividades (duración máxima) que podrían desarrollar estos CAH entre los estudiantes actuales.

### Recursos

Plumas; rotuladores; post-its; papel.

### Formato

Trabajo individual:

Los egresados dibujen un mapa de transición que identifique al menos 2-4 momentos cruciales en sus transiciones y un CAH clave que les apoyó o que les faltaba. Estos momentos pueden haber ocurrido mucho antes de la graduación o ser muy recientes.

Luego, estos mapas se pueden anonimizar y formatear para agregarlos al espacio de exhibición para el evento de cohortes cruzadas. Esto mostrará a los estudiantes actuales una variedad de trayectorias posteriores al ED de la vida real, con información adicional sobre cuales CAH apoyaban en estas transiciones.

Grupo entero:

Lluvia de ideas para identificar un máximo de 3 temas centrales en las transiciones de los egresados.

Grupos pequeños:

Las personas con temas compartidos trabajan juntas para diseñar una actividad corta para el evento de cohortes cruzadas que aborde este tema (es decir, una actividad por tema, duración máxima de 10 minutos por actividad).

## Actividad 6 – Cierre

### Objetivo

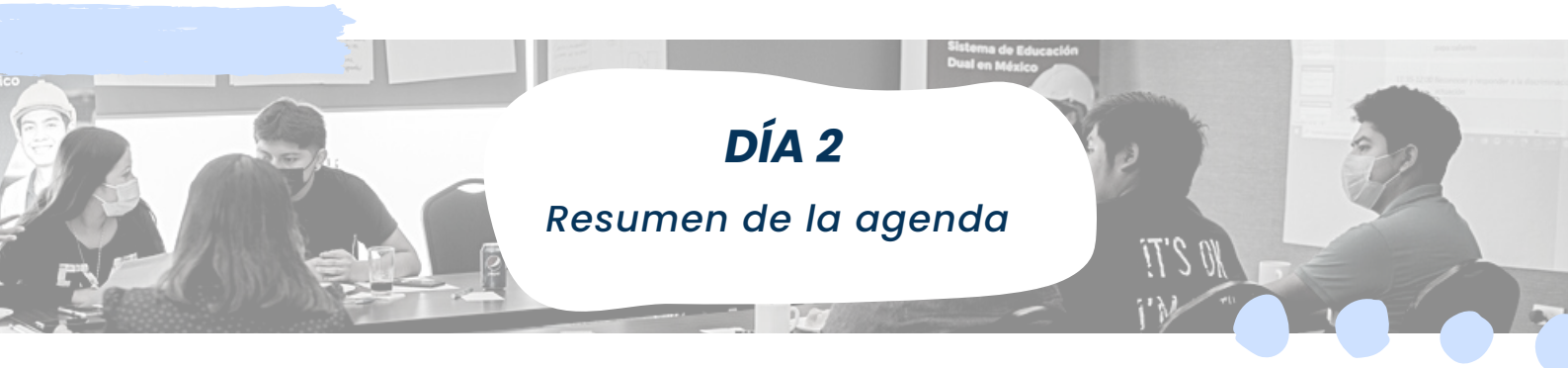
Explicar el propósito de las actividades del segundo día de talleres y verificar la confianza/comodidad/dudas.

### Recursos

En función de las actividades elegidas.

### Formato

En función de las actividades elegidas.



## DÍA 2

### Resumen de la agenda

45 minutos	Evento de cohortes cruzadas: últimos preparativos
15 minutos	Descanso
90 minutos	Entrenamiento en facilitación
15 minutos	Descanso
60 minutos	Taller de diseño de exposiciones
30 minutos	Revisión y recapitulación

## Actividad 1 – Evento de cohortes cruzadas: últimos preparativos

### Objetivo

Explicar a los egresados el formato y el programa del evento de cohortes cruzadas y asignar a cada egresado al menos una función de facilitador en el programa.

### Recursos

Programa detallado del evento de cohortes cruzadas (véase más abajo).

### Formato

Tras el primer día de talleres, los facilitadores deberán dedicar tiempo a convertir las actividades diseñadas por los egresados en un programa coherente y factible para el evento de cohortes cruzadas, que incluye horarios y breves descripciones de las actividades previstas. Este programa se presenta a los egresados.

Los egresados deben tener la oportunidad de discutir y modificar los planes como consideren oportuno. También deben decidir quién de ellos dirigirá las distintas actividades y resolver cualquier duda que les quede.

Nota: El programa del evento de cohortes cruzadas debe comenzar con una actividad para romper el hielo, que los facilitadores pueden diseñar y comprobar con los egresados. En el ejemplo que figura en el PowerPoint adjunto, los estudiantes, los egresados y los animadores reciben una tabla con determinados criterios y deben moverse por la sala para encontrar a alguien que cumpla los criterios (por ejemplo, alguien que lleva algo verde). Cuando encuentren a alguien que cumpla los criterios, deben escribir el nombre de esa persona en la tabla. La primera persona que llene su tabla gana un pequeño premio.



## Actividad 2 – Formación para la facilitación

### Objetivo

Proporcionar a los egresados experiencia y confianza en la facilitación de sesiones como las previstas para el evento de cohortes cruzadas.

### Recursos

En función de las actividades elegidas.

### Formato

Explicación de las principales habilidades de facilitación con actividades de grupo complementarias:

1. *Creación de un entorno inclusivo*: hacer que los egresados practiquen cómo dar la bienvenida a los estudiantes en la sala, resolver problemas y participar de manera motivadora e informal (30 minutos).
2. *Comunicar instrucciones claras*: seleccionar una de las actividades planificadas del evento de cohortes cruzadas y pedir a las parejas de egresados que practiquen explicando, dirigiendo y apoyando el ejercicio (30 minutos).
3. *Gestionar el grupo*: juegos para practicar la proyección, la postura, la confianza, la captación de atención, la gestión de comportamientos difíciles, etc. (30 minutos).

## Actividad 3 – Taller de diseño de exposiciones

### Objetivo

Producir, utilizando métodos creativos, contenido para un espacio de exposición para el evento de cohortes cruzadas basado en los temas *Defendiendo Mis Derechos en la ED* y *Mi Camino en la ED*.

### Recursos

Papel; pegamento; tijeras; rotuladores; marcadores; impresora; otros materiales de manualidades.

### Formato

Utilizando los estudios de casos desarrollados en la Actividad 4 del Día 1 (defender mis derechos en la ED) y los mapas de transición dibujados en la Actividad 5 del Día 1 (progresando más allá de la ED), anima a los egresados a transformarlos en contenidos de exposición visualmente atractivos, que se exhibirán a lo largo del evento de cohortes cruzadas.

Esto ofrece a los egresados la oportunidad de volver a presentar sus historias de una manera creativa y personalizada (aunque las historias siguen siendo anónimas). También ofrece a los estudiantes actuales un medio alternativo de beneficiarse de las experiencias de los egresados durante el evento de cohortes cruzadas.

## Actividad 4 – Revisión y recapitulación

### Objetivo

Ultimar las cuestiones de planificación pendientes, garantizar que los egresados se sientan seguros en sus diferentes funciones, revisar el programa del evento de cohortes cruzadas y responder a las preguntas pendientes.

### Recursos

Ninguno.

### Formato

Presentación/preguntas y respuestas con todo el grupo.



## Reflexión

Para apoyar un enfoque reflexivo del proceso de codiseño, le sugerimos que se plantee las siguientes preguntas (y cualquier otra que considere importante) una vez finalizados los talleres de codiseño. Este proceso es especialmente importante si piensa llevarlo a cabo más de una vez en contextos diferentes.

- ¿Qué fue lo que más le gustó y lo que más le costó de los talleres? ¿Por qué? ¿De qué manera podría esto influir en la forma en que facilite el evento de cohortes cruzadas?
- ¿Hasta qué punto fueron eficaces sus esfuerzos por incluir y escuchar las diversas perspectivas de los egresados y tratarlos como iguales en la toma de decisiones? ¿Cómo podría mejorar esta situación en el futuro?
- ¿Qué actividades resultaron más eficaces para implicar a los egresados? ¿Por qué?
- ¿En qué áreas necesitaron más apoyo los egresados para actuar como codiseñadores en pie de igualdad?
- ¿Se sienten los egresados seguros y bien preparados para dirigir el evento de cohortes cruzadas? ¿Se puede hacer algo para mejorar esta situación antes del evento?

## FASE 4: EVENTO DE COHORTES CRUZADAS

### Planificación

El evento de cohortes cruzadas invita a los estudiantes actuales de la ED a participar en actividades de orientación profesional diseñadas y dirigidas por sus compañeros egresados. El tamaño exacto del grupo puede ser flexible al contexto, pero recomendaríamos un grupo de 30-70 estudiantes.

El evento debería tener lugar al menos unos días después de la finalización de los talleres de codiseño, para dar tiempo a la preparación de los materiales y la logística.

El contenido exacto del evento se basará en las ideas y diseños elaborados por los egresados en los talleres de codiseño. El mismo marco en tres partes que se ha utilizado a lo largo de este manual es una estructura útil para organizar el evento de cohortes cruzadas:



**Aprovechando al máximo la ED:** ¿qué oportunidades existen para los estudiantes de ED en la empresa, el plantel y en su vida personal que puedan mejorar su experiencia o contribuir a alcanzar sus objetivos personales en el programa?



**Protegiendo tus derechos en ED:** ¿qué derechos tienen los estudiantes de ED y cómo pueden defenderse eficazmente contra la discriminación y la explotación?



**Progresando más allá de la ED:** ¿cómo pueden los estudiantes prepararse para la transición posterior a la ED desde las primeras fases de su formación y cuáles son las diferentes opciones a su disposición?

Durante el proyecto piloto de Mérida, produjimos vídeos cortos basados en entrevistas con codiseñadores egresados que cubren estos temas. Pueden utilizarse para abrir cada sección temática del día, antes de pasar a las actividades diseñadas por los egresados. Los videos se encuentran en la sección *publicaciones* de [www.dualapprenticeship.org](http://www.dualapprenticeship.org).

En los vídeos, los egresados responden a las preguntas que figuran en la página 26. También puede utilizar estas preguntas para obtener ideas y reflexiones de los egresados.

El componente más importante de la planificación del evento de cohortes cruzadas es garantizar que los egresados dispongan de todos los recursos necesarios para dirigir las sesiones. Puede ser útil crear un documento con un plan completo y detallado de las actividades del día y compartirlo con los egresados varios días antes del evento. Esto les permite organizarse y prepararse con antelación, y recurrir al documento a lo largo del día si tienen dudas o pierden confianza. Esto ayuda a garantizar que los facilitadores no tengan que intervenir y asumir el liderazgo de las actividades.

### Reflexionando sobre mi experiencia en la ED

- ¿Qué te hubiera gustado saber al inicio de tu ED?
- ¿Cómo cambió tu visión de ti mismo, tu trabajo y tu aprendizaje durante la ED?
- ¿Cuáles son las habilidades más importantes que has desarrollado (no directamente ocupacionales) durante la ED?

### Aprovechando al máximo la ED

- ¿Qué consejo les darías a los estudiantes actuales para aprovechar al máximo su aprendizaje académico/teórico en el plantel durante la ED?
- ¿Qué consejo les darías a los estudiantes actuales para aprovechar al máximo su formación profesional en la empresa durante la ED?
- ¿Cuál ha sido el papel de otras personas en tu experiencia de la ED (supervisores de la empresa, personal del plantel, compañeros, familia)?

### Protegiendo tus derechos en la ED

- ¿Cuáles son algunos de los derechos más importantes que tienen los estudiantes duales?
- ¿Alguna vez has tenido que defender tus derechos como estudiante dual? ¿Qué hiciste? ¿Quién te ayudó?
- ¿Qué crees que significa discriminación? ¿Puedes dar algún ejemplo?
- ¿Qué consejo le darías a un estudiante dual que se enfrenta a la discriminación?

### Progresando más allá de la ED

- ¿Qué ha estado haciendo desde que te graduaste de la ED?
- ¿Qué conocimiento, actitud o habilidad ha sido más útil en tu progresión más allá de la ED?
- ¿Qué consejo le darías a un estudiante dual que está preocupado por su futuro después de graduarse?

## Ejecución

Una de las principales preocupaciones a la hora de organizar el evento de cohortes cruzadas es garantizar un entorno centrado en los jóvenes y dirigido por ellos. Los egresados deben ser los que más hablen y los que tomen la iniciativa en la mayoría de las actividades. Los facilitadores deben desempeñar un papel de apoyo, ocupándose sobre todo de la logística y las tareas de evaluación.

Por lo tanto, el número de adultos y personal con cargos de responsabilidad en la sala debe reducirse al mínimo. En particular, los educadores y los empresarios no tienen por qué participar en las actividades. Si se prevé documentar el acto, por ejemplo con fotografías, deberá hacerse lo menos posible y de forma discreta.

Puede ser un reto para los facilitadores dar el control de las actividades a los egresados. Es probable que observen que a lo largo del día van ganando confianza y competencia a medida que asumen este papel de liderazgo. Los facilitadores deben resistir la tentación de intervenir, incluso cuando parezca que las cosas no van según lo planeado, y en su lugar preparar a los egresados para que encuentren una solución por sí mismos. Sólo en circunstancias excepcionales, cuando los egresados estén angustiados o los estudiantes actuales corran el riesgo de perder el beneficio de la experiencia, los facilitadores deberían asumir un liderazgo sustancial de las actividades. De lo contrario, se corre el riesgo de socavar los beneficios específicos de esta intervención que ofrece a los estudiantes una forma relevante, significativa y accesible de orientación profesional.

## Reflexión

Para favorecer un enfoque reflexivo del proceso de codiseño, le sugerimos que se plantee las siguientes preguntas (y cualquier otra que considere importante) una vez finalizado el evento de cohortes cruzadas.

- ¿Qué es lo que más le ha gustado y lo que le ha supuesto un mayor reto a la hora de facilitar el evento de cohortes cruzadas? ¿Por qué? ¿Cómo podría afectar esto a su práctica en el futuro?
- ¿Qué les pareció a los egresados lo más fácil y lo más difícil de dirigir el evento? ¿Por qué?
- ¿Qué efecto pareció tener el enfoque codiseñado y dirigido por los jóvenes en los estudiantes actuales? ¿Por qué?
- Si tuviera que repetir el mismo evento con otros estudiantes, ¿qué repetiría y qué haría de forma diferente? ¿Por qué?
- ¿Cómo ha cambiado su comprensión del codiseño a lo largo del proyecto?



## FASE 5: EVALUACIÓN

En cualquier proceso de intervención política, es de vital importancia contar con mecanismos de evaluación. La importancia de estos es aún mayor cuando se experimenta con diseños innovadores, como es el caso del enfoque de codiseño que orienta el proyecto Egresados de Dual como Orientadores de Carrera.

Así, la evaluación funciona como herramienta de monitoreo y rendición de cuentas, es decir, permite estimar en qué medida la intervención ha logrado los objetivos a los que responde. Tener esta información permite a los tomadores de decisiones valorar si es conveniente dar continuidad o escalar la intervención. Además, la evaluación es una tarea clave para identificar fortalezas y debilidades en el diseño e implementación de la intervención. Esto, a su vez, permite a las partes implicadas mejorar y ajustar el diseño y ejecución de la intervención en caso de que esta tenga continuidad en el futuro. En el caso del proyecto piloto Egresados de Dual como Orientadores de Carrera disponer de evidencia confiable sobre el impacto de la evaluación permite a las partes interesadas en la ED tomar decisiones sobre la pertinencia de consolidar la intervención como parte de la ED en Yucatán y/o en otros estados.

### Planificación y diseño

Si bien la evaluación se presenta aquí como fase final, esta es en realidad un proceso que debería considerarse y planificar desde el principio de su proyecto de Egresados de Dual como Orientadores de Carrera. Es importante identificar y construir algún medio para evaluar si la intervención ha cumplido los objetivos previstos, a saber:

1

**Ofrecer a los egresados de la ED oportunidades de liderazgo y toma de decisiones que les aporten beneficios en su vida personal y profesional.**

2

**Ofrecer una orientación relevante, accesible y útil a los estudiantes de la ED para mejorar su experiencia y su toma de decisiones durante y después de la ED.**

3

**Incluir a los jóvenes en el diseño e impartición de la orientación profesional e integrar sus voces en los programas de la ED y en su evaluación.**

En concordancia con los objetivos de la intervención, la evaluación del proyecto de la intervención debería tener en cuenta tres fuentes de datos principales, correspondientes a grandes rasgos a la población diana de cada uno de los objetivos: egresados de la ED (Objetivo 1), estudiantes actuales de la ED (Objetivo 2), y responsables políticos, tomadores de decisiones y otras partes interesadas en la ED (Objetivo 3).

Es recomendable optar por una combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas, en tanto que cada uno permite captar información de interés y se complementan mutuamente. Las metodologías cuantitativas permiten estimar y dimensionar el impacto de la intervención en relación a los objetivos definidos, mientras que las metodologías cualitativas permiten entender las percepciones, experiencias y razonamientos de los distintos participantes. Dado el carácter experimental y abierto del codiseño, incorporar un elemento de evaluación cualitativa es especialmente deseable. La selección de la metodología e instrumentos de evaluación debe ajustarse a las especificidades del objetivo evaluado y la población de interés. Algunas opciones a tener en cuenta son:

### Objetivo 1

Dado que los egresados no son numerosos, puede ser especialmente productivo recurrir a entrevistas semi-estructuradas con este grupo. Esta herramienta puede captar sus experiencias y opiniones del proceso de codiseño y los impactos de su participación en la vida personal y profesional.

### Objetivo 2

Cuestionarios con preguntas cerradas pueden captar las experiencias de estudiantes actuales y cuantificar el impacto del proyecto sobre una serie de indicadores predefinidos. Idealmente, estos indicadores deberían corresponder a los CAHs específicos que su proyecto pretende desarrollar o mejorar (más info a continuación).

### Objetivo 3

Esto requiere de un seguimiento a medio plazo y, a diferencia de los otros, no puede ser evaluado en el marco de la intervención. Algunas estrategias recomendables pueden ser la comunicación periódica con los decisores políticos y tomadores de decisiones, así como el seguimiento de los documentos públicos relacionados con el programa.

### Estrategias para maximizar la confiabilidad de los cuestionarios autorreportados

- Preguntar de forma indirecta, por ejemplo, mediante escenarios ficticios. En el apéndice encontrará el cuestionario completo utilizado para nuestro piloto que contiene algunos ejemplos.
- Recurrir a un grupo de control con el que comparar las respuestas de los estudiantes participantes. Idealmente, este grupo debería ser similar al grupo de intervención en sus características básicas (distribución según género, carrera y plantel, etc.).
- Complementar las preguntas cerradas con algunas preguntas abiertas que permitan matizar y enriquecer las respuestas.

En cualquier caso, es fundamental que la elección de técnicas e instrumentos de evaluación se haga teniendo en cuenta tanto los recursos humanos y materiales disponibles como las especificidades de la intervención en términos de calendario, número de participantes, etc. Por ejemplo, una intervención con un grupo muy reducido de estudiantes duales abre la posibilidad de optar por un diseño puramente cualitativo para este grupo, basado en entrevistas o grupos focales.

En este sentido, el diseño utilizado para la evaluación de la intervención piloto (véase el apéndice) no debe entenderse como una guía rígida, sino como una propuesta a adaptar según las particularidades del programa y el contexto de intervención.

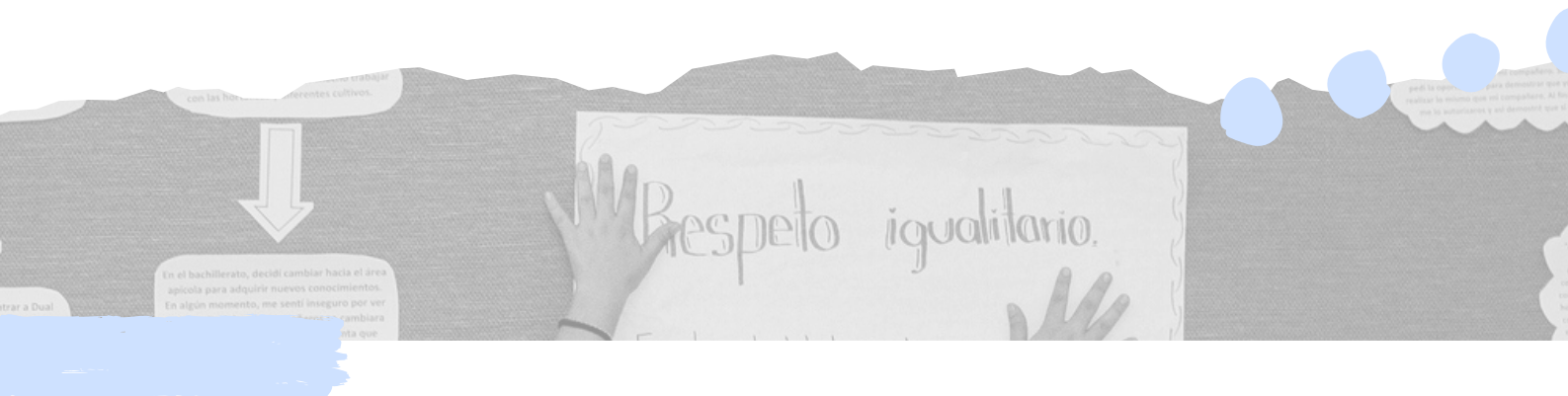
## Ejecución

Es recomendable integrar las actividades de evaluación en el contexto de las distintas actividades realizadas con egresados y estudiantes actuales de la ED (talleres de codiseño, evento de cohortes cruzados). Esta es una opción preferible a administrar el cuestionario o realizar las entrevistas en fechas posteriores, ya que asegura una mayor tasa de respuesta, y facilitar que los participantes tengan una memoria más clara del proyecto.

Sin embargo, es muy importante asegurar que la recogida de información para propósitos de evaluación sea lo menos intrusiva posible y no interfiera en el desarrollo de las distintas fases de intervención. Para ello, se recomienda reservar un período de tiempo al final de los principales encuentros para la administración del cuestionario y/o realización de entrevistas.

Finalmente, es importante crear un clima de confianza que permita a los participantes en el proyecto expresarse con honestidad. Así, se recomienda que los facilitadores expliquen el propósito de la evaluación, dejando claro que identificar posibles debilidades es importante para la mejora del programa y que, por lo tanto, las críticas son bienvenidas.

Igualmente, es importante clarificar que los cuestionarios no van orientados a evaluar a los propios participantes, dejando claro que la recogida de información se hace de forma anónima y no tiene ningún impacto o consecuencia sobre el expediente académico de los participantes.

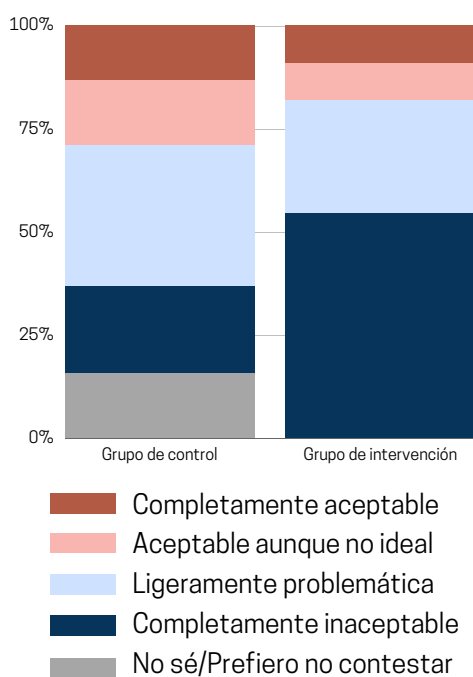




## ALGUNOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL PROYECTO PILOTO DE MÉRIDA

### Impacto en la comprensión de los derechos y la discriminación

¿Qué tan aceptable te parece que un formador en la empresa desaconseje a las estudiantes duales del sexo femenino realizar tareas físicamente exigentes a pesar de que estas están en su plan de formación?



Se detectan diferencias importantes entre grupo de control y grupo de intervención en lo que respecta a sus percepciones y actitudes en materia de justicia, igualdad y discriminación.

Los jóvenes participantes en el programa presentan una mayor capacidad de identificar situaciones de discriminación o injusticia.

Las diferencias son especialmente remarcables en aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad de género (véase el gráfico de barras).

Además, es posible observar una mayor confianza en la acción colectiva para impugnar condiciones injustas entre los estudiantes participantes en la intervención.

### ¿Qué dicen los jóvenes?

Me voy a casa sabiendo que haber elegido la modalidad dual ha sido una gran decisión. [...] [antes] me desanimaba un poco. Sin embargo, al saber las opiniones de los egresados me hace feliz saber que todo esto me ayudará en mi portafolio académico.

**Estudiante participante**

Poder hablar en un grupo de 50 personas es algo nuevo para mí, [...] [he] descubierto que me gusta tratar y trabajar con la gente

**Egresado**

[Espero que] sigan realizando estas actividades para fomentar la convivencia entre estudiantes duales.

**Egresado**

# ¿Y AHORA QUÉ?

Una vez finalizada su intervención de *Egresados de Dual como Orientadores de Carrera*, puede que se pregunte cómo seguir desarrollando el trabajo. Una posibilidad es el desarrollo de redes jóvenes de la ED. La investigación que inspiró este proyecto descubrió que los estudiantes duales suelen estar más aislados de sus compañeros que los estudiantes escolarizados y que hay poca mezcla entre estudiantes duales de diferentes carreras, planteles y generaciones. El evento de cohortes cruzadas pretende ser un primer paso en la creación de estas conexiones, de modo que puedan establecerse formas más duraderas de redes de jóvenes de la ED.

Los beneficios de estas redes serían triples:



## Creación de comunidad y apoyo

Las redes de jóvenes de la ED ofrecen una importante fuente de comunidad y apoyo a los estudiantes y egresados, a través de diferentes carreras, planteles y generaciones. También podrían contribuir a un mayor sentido de identidad en torno al programa ED, mejorando el reconocimiento del programa.



## Empoderamiento y liderazgo

Las redes juveniles de la ED pueden proporcionar un foro para que los jóvenes ocupen puestos de liderazgo y toma de decisiones que desarrollen sus competencias personales y profesionales a más largo plazo.



## Mejor evaluación

En la actualidad apenas se hace un seguimiento de las trayectorias de los egresados ni se recogen las perspectivas de los estudiantes sobre la Formación Dual. Las redes de jóvenes de la ED facilitan el acceso a las poblaciones juveniles y pueden utilizarse para recopilar sistemáticamente datos basados en las experiencias de los jóvenes. Esto puede utilizarse para introducir mejoras en el programa de generación en generación.



# APÉNDICE

## Cuestionario de evaluación para estudiantes de la ED

Para empezar, algunas preguntas acerca de ti mismo...

1. Por favor, indícanos tu género:

- a. Mujer
- b. Hombre
- c. Otro/Prefiero no contestar

2. ¿A qué subsistema de la educación media superior pertenece el plantel donde realizas tus estudios?

- a. CECYTEY
- b. CONALEP
- c. DGETAYCM
- d. DGETI
- e. No sé/Prefiero no contestar

3. ¿En qué sector estás realizando tu formación dual?

-----

4. ¿En qué carrera estás inscrito?

-----

5. Actualmente, ¿en qué semestre de tu formación dual estás?

- a. Tercero
- b. Cuarto
- c. Quinto
- d. Sexto
- e. No sé/Prefiero no contestar

6. A continuación, te vamos a plantear una serie de **situaciones simuladas** que pueden darse durante el paso por la empresa de los estudiantes duales. Para cada una de ellas, por favor indícanos qué tan **aceptable** o **problemática** te parece.

	Completament e acceptable	Aceptable aunque no ideal	Ligeramente problemática	Completamente inaceptable	No sé/Prefiero no contestar
Un formador en la empresa desaconseja a las estudiantes duales del sexo femenino realizar tareas físicamente exigentes a pesar de que estas están en su plan de formación					
Al término del programa dual, una determinada empresa sólo hace oferta de empleo a aquellos estudiantes duales con un rendimiento excelente, a pesar de tener un elevado número de puestos vacantes					
Una empresa del sector industrial, cuya plantilla está exclusivamente formada por hombres, prioriza la contratación de estudiantes duales de sexo masculino para favorecer un buen clima de trabajo					
Se obliga a un estudiante dual a realizar una determinada tarea según el protocolo establecido, a pesar de que dicho estudiante dual conozca un procedimiento alternativo que permitiría ahorrar tiempo					
En una empresa del sector de la hospitalidad, se priorizan los estudiantes duales no-indígenas y con el español como lengua materna para las tareas de cara al público					
Un supervisor utiliza un lenguaje poco respetuoso con aquellos estudiantes duales con peor rendimiento, a fin de motivarles a mejorar					

7. Indícanos, por favor, cuáles de estas situaciones crees que representan un **incumplimiento** del programa de formación dual.

- Ante la baja inesperada de otro trabajador por causa de enfermedad, se requiere a un estudiante dual trabajar horas extras para compensar la falta de personal
- Se requiere a un estudiante dual adquirir su equipo de protección por cuenta propia, a partir de una lista recomendada de proveedores
- Un estudiante dual es obligado a interrumpir su plan de rotación y concentrar su tiempo en una determinada área de trabajo en la que falta personal
- Un estudiante dual solicita un cambio de turno para poder asistir a una prueba de acceso a la universidad, el cambio se deniega a razón de falta de personal
- Al inicio del programa de capacitación, un estudiante dual es informado de la intención de la empresa de hacerle una oferta de empleo al término del programa; sin embargo esta oferta no llega a materializarse sin que el aprendiz reciba explicación alguna
- Un estudiante dual no satisfecho con su programa de capacitación pide un cambio de empresa; pero es informado que debe completar un mínimo de un trimestre en la empresa antes de solicitar la transferencia a otra compañía
- Ninguna de estas situaciones representa un incumplimiento

8. Imagina ahora que, en tu segundo mes en la empresa dual, te cambian el horario de trabajo de forma que te impide acudir en las horas de formación en el plantel. ¿Puedes indicarnos qué tan útiles te parecen las siguientes estrategias para corregir esta situación?

	Nada útil				Muy útil
	0	1	2	3	4
Reportar la situación al gestor de vinculación de forma individual					
Reportar la situación al gestor de vinculación mediante un escrito colectivo con otros estudiantes duales en la empresa en la misma situación					
Explicar la situación a mi tutor académico en el plantel					
Informar de la situación a la Secretaría de Educación Pública mediante una queja por escrito					

9. Imagina ahora que, en tu segundo mes en la empresa dual, sigues sin comprender y poder ejecutar correctamente un procedimiento determinado.

¿A quién acudes para solucionar la situación? Ordena por favor las siguientes posibilidades del 1 al 5:

- ..... Preguntar a otro estudiante de dual en mi misma empresa
- ..... Buscar información por mi cuenta
- ..... Preguntar a mi tutor académico en el plantel
- ..... Preguntar a otros trabajadores con más experiencia en la empresa
- ..... Preguntar a mi instructor en la empresa

10. Imagina ahora que, tras 6 meses dentro del programa dual, te das cuenta de que prácticamente no has hecho progresos en el área de matemáticas.

Por favor, indica qué acciones te parecen más oportunas para corregir esta situación. Ordena de más útil (1) a menos útil (6):

- ..... Ponerme en contacto con otros compañeros dual
- ..... Ponerme en contacto con otros compañeros (no duales) en formación técnica
- ..... Pedir ayuda a mi tutor académico en plantel
- ..... Buscar recursos por mi cuenta
- ..... Preguntar a familiares
- ..... Preguntar a compañeros de trabajo en la empresa

11. Imagina ahora que estás en tu último semestre en el programa dual y, a pesar de tener claro que quieres seguir con tus estudios en la educación superior, tienes dudas sobre qué carrera y qué universidad se ajustan mejor a tu perfil y situación.

¿A quién acudirías para aclarar tus ideas? Ordena por favor las siguientes posibilidades de más oportuna (1) a menos oportuna (5):

- ..... Preguntar a compañeros de dual
- ..... Preguntar a amigos y/o familiares con estudios universitarios
- ..... Preguntar a mi formador en el plantel
- ..... Preguntar al gestor de vinculación
- ..... Preguntar a mi formador en la empresa

12. ¿Dirías que la jornada de hoy ha sido útil para tí? ¿Qué parte de la jornada te ha parecido más interesante, y por qué?

13. Tras tu participación en estas jornadas, ¿hay algún aspecto de tu formación dual que enfocarías de forma distinta?

14. ¿Dirías que las jornadas de hoy te han ayudado a repensar o refinar tus planes de futuro? ¿En qué sentido?

**Hemos llegado al final del cuestionario. ¡Muchas gracias por tu participación!**

# SABER MÁS

## **VISITE**

[www.dualapprenticeship.org](http://www.dualapprenticeship.org)

## **ELLEN VANDERHOVEN**

[e.vanderhoven.1@research.gla.ac.uk](mailto:e.vanderhoven.1@research.gla.ac.uk)

## **CLARA FONTDEVILA**

[clara.fontdevilapuig@glasgow.ac.uk](mailto:clara.fontdevilapuig@glasgow.ac.uk)

## **OSCAR VALIENTE**

[oscar.valiente@glasgow.ac.uk](mailto:oscar.valiente@glasgow.ac.uk)

