

Sánchez Campos / Vázquez Benítez
González Solís / Figueroa Meza (coords.)

Retos y perspectivas de los egresados

en la aplicación de los nuevos conocimientos
para la transformación social

Memoria del 2° Foro Regional de Egresados y Empleadores



EDITORIAL
UNIVERSITARIA



Universidad
de Guadalajara

Retos y perspectivas de los egresados

**en la aplicación de los nuevos conocimientos
para la transformación social**

Memoria del 2 Foro de Egresados y Empleadores

Sánchez Campos / Vázquez Benítez
González Solís / Figueroa Meza (coords.)

Retos y perspectivas de los egresados

**en la aplicación de los nuevos conocimientos
para la transformación social**

Memoria del 2 Foro de Egresados y Empleadores



**Universidad
de Guadalajara**



Marco Antonio Cortés Guardado
Rectoría General

Miguel Ángel Navarro Navarro
Vicerrectoría Ejecutiva

José Alfredo Peña Ramos
Secretaría General

Adolfo Espinoza de los Monteros Cárdenas
Rectoría del Centro Universitario del Sur

Itzcóatl Tonatihu Bravo Padilla
**Rectoría del Centro Universitario
de Ciencias Económico Administrativas**

José Antonio Ibarra Cervantes
Corporativo de Empresas Universitarias

Javier Espinoza de los Monteros Cárdenas
Dirección de la Editorial Universitaria

Primera edición, 2010

Coordinadores

Arturo Sánchez Campos
Albino Vázquez Benítez
Arturo González Solís
Lilia del Sangrario Figueroa Meza

Textos

© Antonio Jiménez Díaz, Teresita de Montserrat Baltazar Vélez, Blanca Elva Rodríguez Pinto, Laura Guadalupe Gómez Pinto, Roberto Torres Barragán, Dorali Garibaldi Cervantes, Mario Alberto García Palomera, Araceli Mora Meji, Alejandra Yesenia Álvarez López, Adelina Ramírez Vargas, Xóchitl Gregoria Larios del Toro, Gabriela Olivares Sandoval, Albino Vázquez Benítez, Yolanda Téllez López, Jorge Luis Ponce de León Barbosa, Óscar Noé Guijarro Palomares, Víctor Gabriel López Cárdenas, Myriam Anaid Rodríguez Cuevas, Patricia Rivera Espinoza, Víctor Hugo Prado Vázquez, Ramiro Rivera, Arturo González Solís, Víctor Manuel Montes Rodríguez, Mayte Ochoa Estrella, Anubia Janet Godínez Solorzano, Fabiola Janet Perez Zepeda.



Este trabajo está autorizado bajo la licencia Creative Commons Atribución-NoComercialSinDerivadas 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND) lo que significa que el texto puede ser compartido y redistribuido, siempre que el crédito sea otorgado al autor, pero no puede ser mezclado, transformado, construir sobre él ni utilizado con propósitos comerciales. Para más detalles consúltese <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

En la formación de este libro se utilizaron las familias tipográficas Frutiger de Adrian Frutiger y Scala de Martin Majoor.

Retos y perspectivas de los egresados en la aplicación de los nuevos conocimientos para la transformación social / Sánchez Campos... [et al.] ; Antonio Jiménez Díaz... [et al.]. – 1a ed. -- Guadalajara, Jalisco : Editorial Universitaria : Universidad de Guadalajara, Centro Universitario del Sur, 2010.

112 p. : il., tablas ; 23 cm. – (Colección Monografías de la Academia)

Memoria del 2 Foro de Egresados y Empleadores

Incluye bibliografías

ISBN 978 607 450 282 4

1. Egresados universitarios-México-Empleo 2. Competencias profesionales I. Sánchez Campos, Arturo II. Jiménez Díaz, Antonio III. Universidad de Guadalajara, Centro Universitario del Sur

331.110972 .R43 DD21
HD6278 .M6 .R43 LC

Coordinación editorial

Sayri Karp Mitastein

Producción

Jorge Orendáin Caldera

Coordinación de diseño

Edgardo López Martínez

Diseño de interiores

Sol Ortega Ruelas

Diseño de portada

Lópx. Diseño y Comunicación Visual

Formación

Lópx. Diseño y Comunicación Visual

Corrección

Sofía Rodríguez Benítez

D.R. © 2010, Universidad de Guadalajara



Editorial Universitaria

José Bonifacio Andrada 2679

Colonia Lomas de Guevara

44657 Guadalajara, Jalisco

01 800 834 54276

www.editorial.udg.mx

ISBN 978 607 450 282 4

Agosto de 2010

Impreso y hecho en México

Printed and made in Mexico

Impresión

Trauco Servicios Editoriales

Calle Salvador Bahía 2858 int. 2,

Col. Parques del Bosque

45609 Tlaquepaque, Jalisco.

Índice

- 7 Prólogo**
Alberto Taylor Preciado
- 11 El papel de la Universidad de Guadalajara en la solución de los problemas de Jalisco**
Antonio Jiménez Díaz
- 16 El egresado y los programas de prevención, atención y rehabilitación de la violencia intrafamiliar
Un enfoque multidisciplinario en la asistencia social**
Teresita de Montserrat Baltazar Vélez
- 23 Seguimiento de egresados y educación continua en la carrera de Derecho**
Blanca Elva Rodríguez Pinto
Laura Guadalupe Gómez Pinto
Roberto Torres Barragán
- 40 Costo de paquetes de útiles escolares para primaria**
Dorali Garibaldi Cervantes
Mario Alberto García Palomera
Araceli Mora Mejía
- 46 La formación de estudiantes en la generación de conocimiento mediante la investigación aplicada**
Alejandra Yesenia Álvarez López
Adelina Ramírez Vargas

- 51 Retos y expectativas para el seguimiento de egresados de Negocios Internacionales**
Xóchitl Gregoria Larios del Toro
Gabriela Olivares Sandoval
- 56 El egresado y sus perspectivas. Un ejemplo de sistematización de la práctica profesional**
Albino Vázquez Benítez
Yolanda Téllez López
Jorge Luis Ponce de León Barbosa
- 62 La historia de un egresado del CUSur a un año y medio de su egreso**
Óscar Noé Guijarro Palomares
- 70 Las competencias profesionales, llave de entrada al mundo laboral del siglo XXI**
Víctor Gabriel López Cárdenas
- 79 Los egresados y la solución de problemas de la pequeña y mediana empresa**
Myriam Anaíd Rodríguez Cuevas
- 83 Impacto de la Maestría en Administración en las empresas del sur de Jalisco**
Patricia Rivera Espinoza
Victor Hugo Prado Vázquez
Ramiro Rivera
- 92 Marco normativo de la Universidad de Guadalajara para sus egresados**
Arturo González Solís
- 106 El aprendizaje jurídico: una vía emancipatoria**
Víctor Manuel Montes Rodríguez

Alberto Taylor Preciado

Prólogo



La Universidad de Guadalajara (UdeG) tiene una oferta académica enfocada en optimizar la educación media superior y la educación superior en un clima de libertad, equidad y corresponsabilidad.

Desde su fundación, esta institución promueve el engrandecimiento de la sociedad mediante la educación, responsabilidad que le otorgó el gobierno de Jalisco. Así también observa rigurosamente las reglas que establece la Secretaría de Educación Pública, coadyuvando a la formación de nuevas generaciones de recursos humanos con capacidades para aumentar la productividad de nuestro estado y el país.

La propuesta de avanzar en la mejora de la calidad educativa como un criterio básico, conlleva el análisis constante del quehacer educativo en un sentido bidireccional, aunado a la realización de acciones de estudio y propuestas permanentes acordes con el mercado profesional y los sectores productivos. Por tanto, los egresados deben conocer y subsanar las necesidades del mercado nacional y ser competitivos conforme lo exige el mercado internacional.

Este proceso educativo, como parte de la política institucional, es demandado al mismo tiempo por los tres niveles de gobierno, de manera tal que concilie la intención y acción de educar y formar, pero en un estricto sentido de autoanálisis obligado para conocer y proponer soluciones. De igual manera, como institución, la UdeG está satisfaciendo en gran medida la demanda laboral y se une a la discusión amplia de la multiplicidad de aspectos que intervienen en la acción formativa, con el referente de su misión y visión como universidad plasmadas en su Plan de Desarrollo Institucional y atendiendo a la normatividad que la regula como casa de estudios conformada actualmente en red.

Por tanto, es necesario desarrollar foros de consulta entre nuestra comunidad universitaria: alumnos, académicos, directivos, en los que participen también el sector productivo de la economía local y regional, junto con los líderes de opinión, de tal suerte que entre todos podamos definir el rumbo de la economía jalisciense.

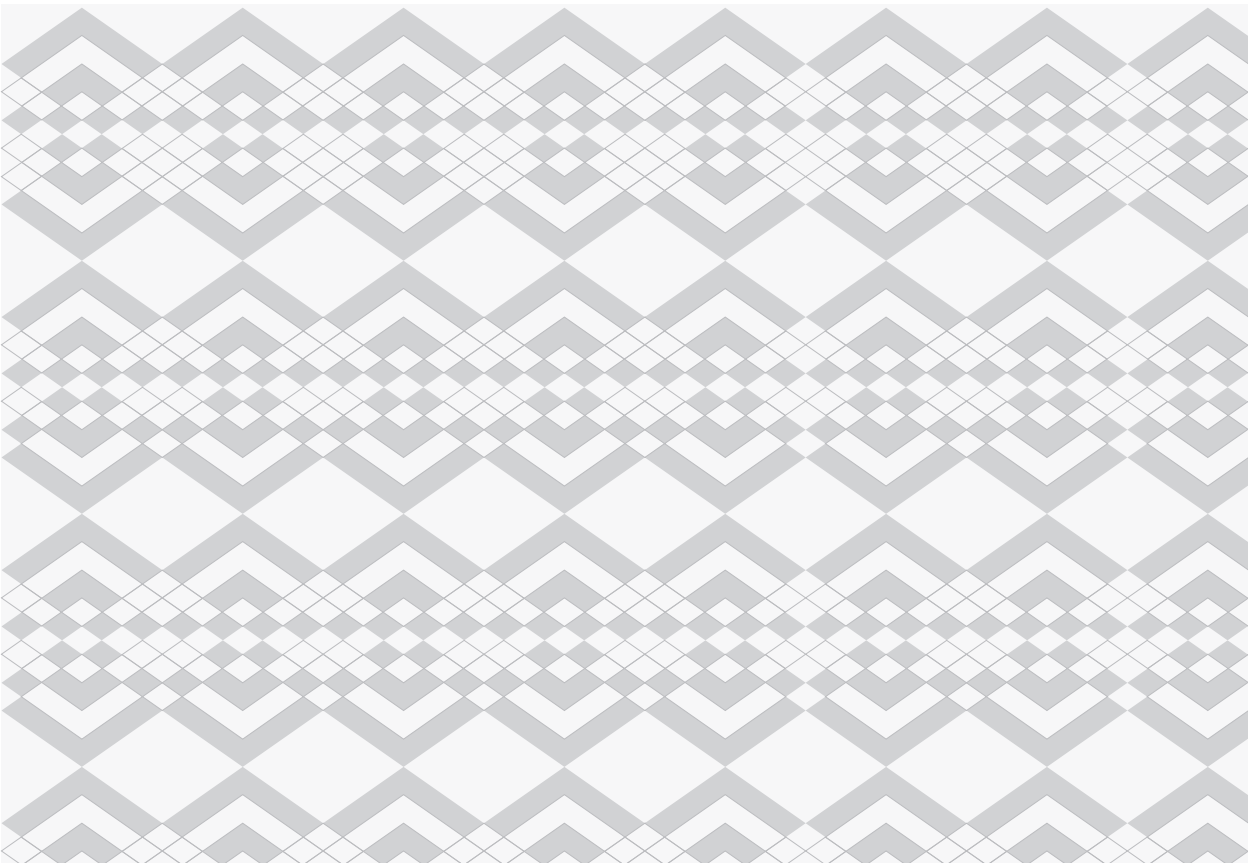
El presente documento compila y da fe de las opiniones planteadas en torno a los temas del 2° Foro Regional de Egresados y Empleadores organizado por la comunidad del Centro Universitario del Sur en el año de 2007; resultado de las mentes inquietas que lo hicieron realidad con su desinteresada participación y que también propusieron integrar esta memoria con la intención de dar a conocer las propuestas y opiniones de los participantes a todas las dependencias oficiales y a funcionarios de la UdeG responsables de la toma de decisiones convenientes para la institución. Lo anterior con el fin primordial de que puedan ser analizadas detenidamente y consideradas teniendo en mente su posible contribución al progreso de la entidad en lo general y de las regiones Sur y Sureste de Jalisco en particular.

Finalmente, cabe mencionar que este documento es testimonio de que es factible la vinculación entre la UdeG, la sociedad y el sector productivo, es decir, deja constancia de que el trabajo intersectorial para el bien común es posible. Es un ejercicio colaborativo que evidencia que autoridades universitarias, funcionarios de gobierno, empresarios y sociedad pueden generar acciones que coadyuven con la misión que toda universidad pública está obligada a cumplir, la de generar educación con calidad.

La Vía Apia del trabajo colaborativo existe, y es en los centro universitarios regionales donde resulta evidente y ejemplar.

Antonio Jiménez Díaz

El papel de la Universidad de Guadalajara en la solución de los problemas de Jalisco



La Universidad de Guadalajara (UdeG) es una de las instituciones más longevas del país destinadas a la impartir educación superior, con un posicionamiento muy positivo a nivel nacional e incluso con reconocimiento por la mística y capacidades con que dota a sus profesionistas y técnicos.

El bicentenario de nuestra *alma mater* fue celebrado con la puesta en marcha de la llamada Red Universitaria de Jalisco, mediante la que las autoridades universitarias se preocuparon por hacer llegar a la mayor parte de los jaliscienses la educación media superior y la educación superior.

Por su matrícula, esta institución sigue manteniendo el segundo lugar a nivel nacional, ubicada sólo después de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), razón por la que su relevancia en cuanto al factor humano y al poblacional cobra una singular importancia.

Ahora funciona con un esquema sólido y consistente, fundamentado en criterios tanto demográficos como geográficos; cuenta con los centros universitarios metropolitanos (temáticos) y los regionales, éstos últimos en cada una de las cabeceras de región. El Centro Universitario del Sur (CUSur), con sede en Ciudad Guzmán, es uno de éstos y tiene influencia en 28 municipios, de los que 85% son del medio rural y 15% corresponden al área urbana.

Dentro de su zona de influencia directa están esos 28 municipios de Jalisco, y de manera indirecta apoya a Nayarit, Colima y Michoacán, esto es, al Occidente de México, cuya composición heterogénea dificulta su análisis e integración; sin embargo, ello favorece el desarrollo de diversas áreas de estudio y conocimiento.

Es de hacer notar que en diversos aspectos el estado de Jalisco ha sido rebasado por otras entidades federativas, pero afortunadamente en lugares de dirección y decisión, en los sectores público y privado, se encuentran jaliscienses egresados de nuestra *alma mater*; lo que lleva a concluir que esta institución capacita para el éxito a los nuevos profesionales.

Ahora bien, los éxitos conseguidos por cada uno de los profesionales no dejan de ser hechos aislados, debido a la desvinculación de los egresados con

la UdeG justo al terminar el último día de clases del plan de estudios o al realizar la última gestión para obtener la titulación (trámite que no cumple la generalidad de los egresados). En ese tenor de ideas, es necesario hacer algunas acotaciones, entre las que destacan que, a pesar de que en el seno de la Universidad se pretende crear un ambiente de cooperación y compañerismo, una vez abandonada la institución priva, en la mayoría de los egresados, la visión individualista, en la que triunfa el más hábil, el más apto y, en algunas otras ocasiones, el más inteligente.

A pesar de los éxitos individuales identificables, existe una disociación tanto entre los egresados como entre éstos con la UdeG, aunque para ella sigue siendo una preocupación generar espacios para atender la demanda creciente de más y mejores centros educativos, docentes, carreras, actividades intra- y extraáulicas, así como impulsar las labores de posgrados e investigación.

Actualmente, a pesar de la riqueza del campo laboral, existen directrices que no han evolucionado junto con la sociedad, lo cual representa una problemática compleja pero también altísimas oportunidades para el cambio en el campo de estudio de cada una de las carreras que oferta la UdeG.

Así las cosas, el alumno se va planteando estereotipos que son difíciles de borrar; se considera válido que una vez que termina su formación académica ejerza su carrera en una institución oficial, entendiendo por tal cualquier organismo del sector público con reconocimiento por los poderes legalmente constituidos; sin embargo, la formación académica puede favorecer a otras áreas que no sean específicamente las dispuestas por los lineamientos universitarios.

Es necesario que las perspectivas que ofrece la UdeG se abran para interactuar con otros actores que no sean los oficiales, sino que lleguen a cada una de las organizaciones con relevancia social, a saber: fundaciones, asociaciones, cooperativas, sindicatos, ejidos, etcétera.

La justificación de la propuesta es muy sencilla: la UdeG ha de involucrarse en la creación y modificación de políticas públicas democráticas, en el entendido de que es democrática la dispuesta en el artículo 3º, fracción II, inciso c) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en tanto se contribuya al constante mejoramiento de las condiciones económicas, sociales y culturales del pueblo. Las políticas públicas pueden definirse como la decisión gubernamental para la resolución de un problema de la comunidad. En consecuencia, se considera que la participación de la UdeG en las políticas

de Estado puede generar un amplio espectro de posibilidades para el desarrollo de los alumnos y egresados de sus aulas.

Hay que hacer notar que los pasos para implementar una política pública son varios, a saber:

- Identificar y definir los problemas.
- Percibir la problemática actual o futura.
- Seleccionar soluciones.
- Establecer objetivos o metas.
- Seleccionar los medios para alcanzarlos.
- Implementar la acción para la solución.
- Evaluar dicha acción.
- Tomar decisiones corrigiendo o puntualizando la acción implementada.

Para cada uno de los pasos han de ser capacitados los alumnos y formar las redes de vinculación con las organizaciones prefijadas, a efecto de buscar el desarrollo íntegro de las comunidades donde la UdeG ejerce su influencia; para lo anterior se sugiere que equipos multidisciplinarios atiendan problemáticas de su competencia desde su enfoque y perspectiva. Proporciono un ejemplo:

Un grupo de personas “G”, en un municipio “S”, pretende organizarse para realizar la actividad agrícola “siembra de aguacate”; sin embargo, los integrantes son campesinos y desconocen las fortalezas, oportunidades, debilidades y avances de sus proyectos, para lo cual la UdeG ha de proporcionar un equipo formado por egresados y prestadores de servicio social, entre los que se encuentren ingenieros en agronegocios, abogados, licenciados en negocios internacionales, técnicos superiores en turismo alternativo y psicólogos. Cada miembro del equipo habrá de trabajar en líneas de acción específicas, realizará el diagnóstico de la situación y ofrecerá una propuesta sustentable, recomendando:

- La constitución legal del grupo.
- La revisión de apoyos y programas de los gobiernos federal, estatal y municipal para su desarrollo.
- Un estudio del medio ambiente y estrategias de intervención para hacer atractivo turísticamente el lugar de ejecución del proyecto.
- La elaboración de un estudio de mercado y un plan de negocios.
- Trabajo en equipo y estrategias de asociación sustentable del grupo.
- Variedades del producto por sembrar, tiempos, utilización de recursos naturales de forma racional y sustentable, etcétera.

- La elaboración de proyectos para obtener los recursos del gobierno.
- Acompañamiento durante las diferentes etapas de ejecución del proyecto.
- Evaluaciones de los avances y retrocesos tanto internos del grupo como de los factores circunstanciales que lo hacen posible.
- La toma de decisiones que lleven a mejorar la calidad de los productos del proyecto.
- La generación de espacios para comercializar productos en el extranjero vía negociación.

De esa forma, ese conjunto de personas podrá obtener apoyo, asesoría, acompañamiento, y también incrementar su nivel de vida personal. A la postre, los servicios recibidos de la UdeG se harán indispensables, y profesionales que colaboraron recibirán la oportunidad de laborar en su área, ejerciendo la carrera que a cada uno corresponde, generando empleo y bienestar social.

En fin, la propuesta engloba diversas tareas y actividades, en cuya ejecución se reconoce complejidad; sin embargo, ¿quién si no los conocedores de la ciencia y la técnica podemos sortear mejor los retos?

La UdeG actual ha de mostrar un rostro humano, pero también sensible a la problemática que generan nuevas y diversas relaciones; ha de generar soluciones para problemas muy poco abordados, en los que los alumnos muestren un interés manifiesto, que vaya más allá de calificaciones inmejorables, hasta sentir palpable el ejercicio de su actividad.

La UdeG ha de ser una institución con plenitud de conocimiento en temas de actualidad, con gente capaz y con habilidades para salir adelante en una sociedad pujante, pero en la que opera más el desánimo que la propuesta. Ha de cambiar el sentir social, ha de sentirse como un ente cercano al ciudadano, que contribuye para la educación de todos aun cuando no se tengan hijos, porque todos hemos contribuido a tener la institución que poseemos; y debemos devolver al pueblo parte de lo que con tanto sacrificio nos ha dado.

Teresita de Montserrat Baltazar Vélez

**El egresado y los programas de
prevención, atención y rehabilitación
de la violencia intrafamiliar**
Un enfoque multidisciplinario
en la asistencia social



Introducción

Las tres vertientes asociadas al estudio de los fenómenos relacionados con la violencia intrafamiliar sin duda son: la legislación sobre violencia intrafamiliar, los actos jurídicos como normativas sociales y el trabajo social en el ámbito jurídico. Estas tres vertientes tienen su marco de referencia en los estadios de desarrollo y evolución de la sociedad. En ese sentido es evidente que con la “institucionalidad del Trabajo Social ciertos hechos o fenómenos obligaron a una creciente intervención estatal” (Etienne *et al.*, 1981: 47) para el análisis, prevención y atención de la violencia intrafamiliar.

Son diversos los estudios que señalan los posibles factores causales de la violencia intrafamiliar; sin embargo, las discusiones al respecto no han logrado disminuir el problema, ya que éste tiende a incrementarse, de tal forma que la relevancia de una legislación al respecto puede ser el punto de partida para crear las condiciones encaminadas a solucionar este problema social; de aquí la importancia que tiene revisar la legislación vigente al respecto.

Desde hace varios años la violencia familiar en América Latina ha dejado de ser un problema oculto y ha empezado a generarse una corriente mayoritaria que muestra su preocupación e interés por esta realidad. Actualmente, la violencia familiar es percibida al mismo tiempo como un asunto de naturaleza pública y social y como una violación a los derechos fundamentales de las víctimas (Ardito y La Rosa, 1999).

Existe una serie de normas legislativas que buscan afrontar este problema de manera que se pueda disminuir o erradicar el alto porcentaje de situaciones de violencia denunciadas y no denunciadas. En este sentido, si bien reconocemos que las normas son un factor importante en cualquier intento serio de lucha contra la violencia intrafamiliar, también es cierto que a veces las carencias de la propia legislación o la falta de mecanismos adecuados para implementarla pueden dificultar el acceso a la justicia de quienes son víctimas de este tipo de violencia.

Durante los últimos años, los países latinoamericanos han incluido en sus legislaciones normas específicas para enfrentar estos problemas. En las nuevas leyes existen muchos elementos comunes, básicamente debido al aporte de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer, más conocida como Convención de Belém do Pará (1994), pero es oportuno conocer cómo, en cada ordenamiento nacional, hay criterios y tratamientos específicos.

Debemos señalar que en cada país el tratamiento legal de la violencia familiar constituye un proceso en construcción. Hace 10 o 12 años no existía ninguna norma que abordara esta problemática.

Ante la complejidad que reviste el fenómeno de la violencia intrafamiliar es necesario que éste se analice desde una perspectiva multidisciplinaria, con la intervención de trabajo social, derecho y psicología, campos de intervención que están comprometidos con los aspectos jurídicos no sólo de la sociedad que presenta un alto grado de vulnerabilidad sino con el conjunto de las sociedades, incluyendo al Estado, sus instituciones y sus normas.

Desarrollo

Es evidente que en la formación de los egresados de las carreras de Trabajo Social, Derecho y Psicología se requiere trabajar con modelos de intervención que den respuestas a las demandas de una sociedad en la que existe un alto índice de violencia intrafamiliar en sus diversas manifestaciones; de aquí que en este foro que se abre como un espacio a la reflexión se haga necesario hacer un análisis de esta problemática con cierto grado de historicidad.

En México, como en otros países, la violencia intrafamiliar es reconocida como un problema legislativo, jurídico y social, así como de salud pública, ya que impacta la salud de las personas en todas las áreas de su desarrollo. Así lo demuestran los datos estadísticos de investigaciones en diferentes países, los cuales manifiestan la amenaza que significa para la salud de las mujeres, niños, adolescentes, adultos mayores y personas con capacidades diferentes. Aunado a este problema se encuentra el hecho de que en nuestro país no existe una legislación clara al respecto, ni normas jurídicas que tipifiquen la violencia intrafamiliar como una conducta antisocial, y que, previa sanción, modifiquen las actitudes del agresor.

La violencia doméstica existe en todo el mundo, está alcanzando proporciones epidémicas. El hogar y la familia son las instituciones donde se da más violencia, de tal manera que es el crimen encubierto más común que existe, con consecuencias negativas para el individuo, la familia y la sociedad.

En nuestro país, como en el resto de América latina, se ha dado un incremento notable de la violencia contra las mujeres, fundamentalmente en el interior de la familia o en la convivencia. Diversas investigaciones coinciden en afirmar que 75% de las víctimas son mujeres, 23% de esa violencia se produce entre cónyuges (violencia cruzada) y 2% hacia los varones. También, que la mitad de las mujeres que están o han estado en pareja han padecido algún tipo de violencia (Velázquez, 2003: 31).

El Centro de Atención a la Violencia Intrafamiliar (CAVI), desde su creación en 1990, reporta que de 88 a 90% de las personas que viven violencia familiar en el Distrito Federal son mujeres.¹

Un estudio realizado por 14 Unidades de Atención a la Violencia Intrafamiliar estableció que en el interior del estado se atendieron 5,756 casos relacionados con esta problemática, siendo 75% mujeres y 25% hombres, 19% eran niños entre 0 y 11 años de edad, 10% oscilaban entre los 12 y 17 años de edad, mientras que 66% tenían de 18 a 59 años; el grupo de 60 años o más alcanzaba 5% de la población atendida (CEPAVI, 2006).

El panorama aquí expuesto respecto a la violencia intrafamiliar no es nada halagador, ya que en un aspecto preventivo las políticas públicas y los actos jurídicos constituyen en los momentos actuales la columna vertebral para la solución del fenómeno que aquí se analiza.

La manifestación o, digamos, la representación social de la violencia intrafamiliar ha sido generadora de múltiples efectos que desempeñan un papel importante en la descomposición social que hoy enfrentamos en torno a múltiples y graves problemas tanto culturales como sociales y que han tenido un costo económico y político demasiado alto. “Las consecuencias de la violencia intrafamiliar se observan cada vez más como consecuencias específicas de la salud, el trabajo, la educación, la seguridad y la economía de las personas, y por lo tanto, en el desarrollo de un país” (Corsi, 2003: 31).

¹ Procuraduría General de La Justicia del D.F., Dirección General de Víctimas del Delito, 1997.

Para entender y abordar hoy en día la violencia intrafamiliar desde una perspectiva del trabajo social jurídico, hace falta tener una mirada integradora y amplia; es indispensable partir de la idea del fenómeno complejo con múltiples atravesamientos, con causas y variables que se entretrejen. Esta mirada muchas veces exige de más de una disciplina dentro de las instituciones, un trabajo interinstitucional en red y, sobre todo, una acción colectiva apegada a un Estado de derecho, a una jurídica y a una intervención profesional del trabajador social.

“El Trabajo Social está considerado como una disciplina de las ciencias sociales que mediante una metodología propia contribuye al conocimiento de los problemas, necesidades y recursos de la colectividad, a la administración de acciones y al desarrollo integral del hombre” (Morales *et al.*, 2006). Es evidente que el trabajador social, al intervenir en problemas relacionados con la violencia intrafamiliar, enfrentará diferentes implicaciones ya sea por la complejidad del fenómeno o por las condiciones propias de la sociedad, características de un sistema político globalizante con una frágil legislación vigente en materia de violencia intrafamiliar.

Por estas circunstancias aquí señaladas, el trabajador social, al analizar e intervenir en el problema de la violencia intrafamiliar, encuentra implicaciones de carácter jurídico, dada la subjetividad del fenómeno o porque la norma jurídica tiene vacíos legales que dificultan su aplicación.

Otra de las implicaciones que es común encontrar en el problema que se estudia tiene que ver con el marco de referencia y el contexto social que actualmente presenta el problema de la violencia intrafamiliar en los planos internacional, nacional y local, ya que se ha observado que los profesionales que intervienen en este problema no son competentes en el manejo de modelos para la prevención y atención de la violencia intrafamiliar; sus acciones constituyen principalmente un paliativo pero no modifican el contexto. En consecuencia, no existen trabajadores sociales especializados para intervenir en este tipo de situaciones que se generan en la familia y que tienen efectos en los diversos sectores de la sociedad, como el educativo, el laboral, de la salud y en el institucional. Estas implicaciones también se pueden observar en la información actualizada que en el área de trabajo social se debe tener en relación al problema de la violencia intrafamiliar; dicha información ha de contener los modelos de la violencia, teorías sobre la violencia intrafamiliar y teorías específicas sobre el ejercicio de la

práctica profesional dentro de un marco de sistematización y de nuevas propuestas metodológicas del trabajador social en los ámbitos de la familia y de la sociedad.

Finalmente, es necesario enfatizar que existen implicaciones de carácter jurídico que han coadyuvado en la limitada creación de políticas e iniciativas de ley que den respuesta y vayan al fondo del problema que hoy en día enfrentamos en los diferentes ámbitos de la sociedad en relación a la violencia intrafamiliar.

Conclusiones

Por la complejidad y el carácter multifactorial que tiene este problema social, es necesario que los profesionales que intervienen en la atención de las víctimas diseñen modelos de intervención que den respuesta y vayan al fondo del problema. Por tal motivo, a manera de conclusión presento las siguientes propuestas:

1. Crear el Centro de Estudios Regional para la Prevención y Atención de la Violencia.
2. Promover la creación de fundaciones y asociaciones que operen programas comunitarios para atender esta problemática social.
3. Actualizar y capacitar a los egresados de los diferentes campos de intervención que deban participar, abordando la problemática tanto directa como indirectamente.
4. Incentivar todo lo posible el trabajo multi- e interdisciplinario desde la formación académica y en el campo de intervención.

Referencias bibliográficas

- ARDITO VEGA, WILFREDO Y LA ROSA CALLE, JAVIER (1999). *Análisis comparado de la legislación sobre la violencia familiar en América Latina*. Sin editorial.
- CONSEJO ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR, JALISCO (CEPAVI, 2006). *Compilado teórico sobre la violencia intrafamiliar*.
- CORSI, JORGE (2003). *Maltrato y abuso en el ámbito doméstico*. Buenos Aires: Paidós.

ETIENNE LOUBET, MARÍA PATRICIA ET AL. (1981). *Historia y filosofía del trabajo social*.

Guadalajara: EDUG.

MORALES, J. FRANCISCO ET AL.(2006). *Psicología social y trabajo social*. España: Mc

Graw Hill.

VELÁZQUEZ, SUSANA (2003). *Violencias cotidianas, violencias de género*. Buenos

Aires: Paidós.

Blanca Elva Rodríguez Pinto
Laura Guadalupe Gómez Pinto
Roberto Torres Barragán

Seguimiento de egresados y educación continua en la carrera de Derecho



Planteamiento del problema

Históricamente la sociedad desde sus orígenes tiene necesidades de generar recursos a través de actividades ocupacionales, lo cual conlleva la existencia de una oferta laboral, que en el devenir del tiempo ha asumido diferentes características. Es en este sentido que la oferta laboral, para los fines del presente estudio, se define cómo el conjunto de demandas de actividades productivas que generen recursos y que ofrezcan trabajo o servicios a quienes los requieren. La oferta y la demanda constituyen el binomio entre el empleador y el candidato a ocupar un puesto o cargo dentro de una empresa. Así, las instituciones de educación superior, al formar profesionales, se preocupan por que éstos al egresar se incorporen a un mercado laboral en donde puedan ejercer una práctica profesional acorde con la formación que recibieron.

Los egresados del Centro Universitario del Sur (CUSur) son aquellas personas, grupos o generaciones que salen de la institución después de haber concluido sus estudios, y con los cuales la Universidad de Guadalajara (UdeG) asume el compromiso de hacer un seguimiento de su acomodo y desempeño profesional, una evaluación de los niveles de satisfacción, y establecer programas de educación continua para ellos.

Para los fines del presente estudio, le asignaremos categoría de variables a:

- Las demandas de capacitación y actualización de los egresados de la carrera de Derecho.
- Las expectativas de capacitación de instituciones del sector público y privado en relación a la práctica profesional de los abogados.

En este trabajo se pretende explorar tales variables al responder las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son los factores sociales que pueden influir en la no actualización y capacitación de los egresados de la carrera de Derecho?

- ¿Cuales son las principales demandas de capacitación y actualización de los egresados de la carrera de Derecho?
- ¿Qué disponibilidad tienen los egresados de la carrera de Derecho para incorporarse a programas de capacitación y actualización?
- ¿Cuál es la oferta institucional del mercado laboral para los egresados de la carrera de Derecho del CUSur?

Justificación

Uno de los propósitos fundamentales de las instituciones de educación superior es incrementar los niveles de eficiencia terminal, pero también entender y atender las demandas de capacitación y actualización de sus egresados.

En los momentos actuales, formar profesionales que aspiren a lograr niveles de calidad y excelencia, con habilidad para descubrir, analizar, comprender y explicar los fenómenos sociales que se detectan en torno a problemas y necesidades humanas a nivel individual, grupal y comunitario, y con la capacidad profesional para elaborar proyectos de intervención transformadora, representa un compromiso y un reto para los colegios, federaciones de profesionales y asociaciones de egresados, ya que éstos tienen la obligación de promover, a través de sus instancias correspondientes, la actualización y capacitación de los egresados en sus distintas áreas disciplinarias, mediante cursos y diplomados; además de generar y desarrollar actividades académicas de calidad relacionadas con la ampliación de conocimientos, la actualización y la capacitación en respuesta a las demandas de los sectores público, social y privado, propiciando la reflexión crítica que permita al profesional comprender las características de la sociedad en la que actúa y responder a sus demandas y necesidades. Esta función podrá ser realizada con el apoyo de las instituciones gubernamentales o privadas y de la sociedad científica y tecnológica oficialmente reconocidas.²

La capacitación y actualización de los egresados del CUSur hoy en día es un motivo de preocupación profesional, ya que el desempeño de roles y fun-

² Ley General de Profesiones del Estado de Jalisco, Título Sexto: De la capacitación. Gobierno del Estado.

ciones dentro de los diferentes programas educativos tiene que irse replanteando de acuerdo con los cambios sociales y culturales y con la aparición de políticas sociales que tengan impacto en los campos de acción profesional.

Permanecer ajenos a las demandas de capacitación de los egresados puede generar efectos que tengan un fuerte impacto en su desarrollo profesional, pues esta falta de capacitación puede influir para que los egresados logren o no ocupar cargos directivos o a nivel de coordinación. El desarrollo profesional de los egresados se puede visualizar en el grado de reconocimiento en sus áreas de intervención y los salarios que perciben. Muchas veces la falta de actualización impide el éxito profesional y es un factor para el desempleo.³

Conforme a la Ley Federal del Trabajo y la Dirección General de Capacitación y Productividad, se debe conocer la situación actual de los egresados en materia de capacitación y actualización en cuanto a las demandas de estos profesionales. El objetivo principal de la capacitación es que los egresados puedan obtener la certificación de competencia laboral, que acredite los conocimientos y técnicas adquiridas. De aquí la importancia de la presente investigación acerca de la capacitación de los egresados de la carrera de Derecho del CUSur.

Objetivos

General

Identificar las demandas de capacitación y actualización de los egresados de la carrera de Derecho del CUSur, y analizar la oferta institucional del mercado laboral para esos mismos egresados.

Específicos

- Identificar las expectativas de capacitación de los egresados de la carrera de Derecho en sus diferentes campos de intervención, en razón de especialidades, diplomados y maestrías que permitan el logro de grado académico.

³ Ley Federal del Trabajo, Capítulo III Bis: De la capacitación.

- Describir las características del tipo de actualización de los egresados de la carrera de Derecho en función de talleres, cursos y diplomados realizados.
- Clasificar las necesidades concretas de los diferentes programas educativos, tales como talleres, encuentros interinstitucionales, congresos, etcétera, que promuevan e impulsen la actualización continua de los egresados de la carrera de Derecho.
- Indagar las causas de interés por las cuales los egresados de la carrera de Derecho del CUSur formarían parte de los procesos de capacitación.
- Precisar los cursos específicos que solicitan los egresados de la carrera de Derecho y empleadores en base a las necesidades de desempeño laboral y profesional.

Hipótesis

El perfil social de los egresados de la carrera de Derecho del CUSur está determinando por sus expectativas en cuanto a demandas de capacitación y actualización.

Los programas de especialización y actualización que cursa el egresado de la carrera de Derecho del CUSur influyen significativamente en su desarrollo profesional.

Material y métodos

Tipo de estudio

Este estudio es descriptivo y observacional, pretende dar una explicación científica al comportamiento del fenómeno que se aborda. El diseño del proyecto es de corte transversal, ya que se aplicó en un solo periodo de tiempo.

Recursos

Los recursos empleados para el diseño, ejecución y evaluación del estudio se clasificaron en tres categorías:

Humanos. Los recursos humanos en el presente estudio están constituidos por directivos del centro universitario, docentes, egresados de la carrera de Derecho y empleadores de diferentes instituciones de los sectores público y privado.

Técnicos. Los recursos técnicos son tres computadoras, una cámara fotográfica, una memoria USB, una grabadora y material electrónico.

Financieros. Los recursos financieros empleados en el estudio sumaron 30 mil pesos, que fueron gastados en material de oficina, alimentos, cafetería, combustible y gastos de traslado de los encuestadores.

Duración y límites

El estudio duró seis meses, comprendidos entre la primer quincena de junio de 2007 y la segunda quincena de diciembre de ese mismo año.

Los límites espaciales están determinados por la región Sur de Jalisco y por la ubicación de las instituciones públicas y privadas empleadoras de los egresados de la carrera de Derecho.

Universo y muestra

Universo de trabajo. Egresados de la carrera de Derecho del CUSur e instituciones públicas y privadas empleadoras de los egresados de la carrera de Derecho.

Unidad de observación. Egresados de la carrera de Derecho del CUSur, y sus empleadores de los egresados de la carrera de Derecho.

Diseño de la muestra. Se llevó a cabo un muestreo aleatorio simple con los egresados de la carrera de Derecho de las últimas cinco generaciones y se realizó un censo de los empleadores públicos y privados ubicados principalmente en los municipios de Zapotlán el Grande, Sayula y Tuxpan.

Criterios de inclusión y exclusión. Se incluyó en el estudio a los egresados de la carrera de Derecho del CUSur asistentes al Segundo Foro de Empleadores,

a los egresados que laboran en las diferentes instituciones y empresas públicas y privadas, y a los empleadores de éstas. Quedaron excluidos del estudio los egresados y empleadores que no contestaron la encuesta aplicada y todos aquellos que no cumplieron con los requisitos para la inclusión.

Método e instrumento de recolección de datos

Se aplicó una encuesta con cuatro apartados y un total de 10 reactivos con respuestas abiertas.

Procedimiento para la recolección de la información

La encuesta se aplicó en el auditorio donde se realizó el Segundo Foro de Egresados, y se realizaron entrevistas en 35 instituciones públicas y privadas, principalmente del municipio de Zapotlán el Grande.

Método para la tabulación e interpretación de datos

El método utilizado fue el estadístico-descriptivo y los resultados se representaron en cuadros y gráficas.

Resultados

La investigación se realizó aplicando un procedimiento metodológico que nos permitió conocer las demandas de actualización y capacitación que tienen los egresados del programa educativo de Derecho. Así pudimos saber también cómo están distribuidos en los diferentes ámbitos de los sectores públicos y privados.

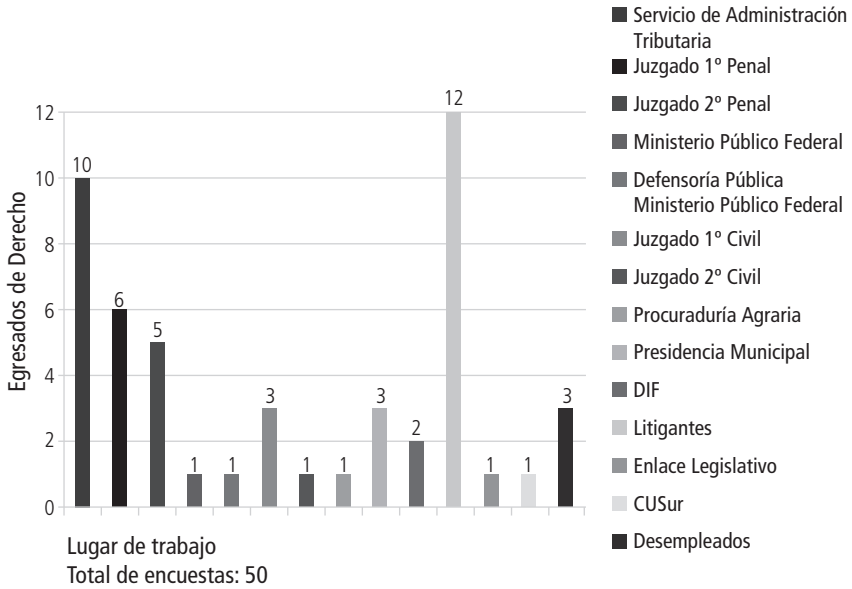
El procedimiento utilizado para conocer la situación actual de los egresados fue el siguiente:

1. Se realizó trabajo de campo para identificar los datos de los organismos públicos y privados en donde laboran los egresados.

2. En una segunda etapa se platicó con los empleadores acerca de la importancia de realizar la investigación con los egresados.
3. Después se aplicó una encuesta estructurada a los egresados.
4. Finalmente se presentaron los resultados en cuadros y gráficas, los que a continuación se presentan.

El cuadro 1 y la gráfica 1 muestran el universo de litigantes encuestados que laboran en diversas instituciones públicas o privadas. Nuestro objetivo fue encuestar a egresados que laboran, pero en el camino nos encontramos con egresados desempleados, así que también los encuestamos y agregamos sus opiniones acerca de los diferentes tópicos. Después se estudiarán las necesidades de los que no se encuentran laborando, para así analizar si la UdeG está cumpliendo la misión de preparar jóvenes de acuerdo con las necesidades de la región, o si es que los jóvenes no cuentan con las características necesarias para incorporarse al campo laboral. Otro objetivo fue entablar una continua relación entre los egresados y la institución, para conocer las continuas necesidades de ellos.

Cuadro 1. Egresados de Derecho encuestados	
Lugar de trabajo	Núm.
Servicio de Administración Tributaria	10
Juzgado 1° Penal	6
Juzgado 2° Penal	5
Ministerio Público Federal	1
Defensoría Pública / Ministerio Público Federal	1
Juzgado 1° Civil	3
Juzgado 2° Civil	1
Procuraduría Agraria	1
Presidencia Municipal	3
DIF	2
Litigantes	12
Enlace Legislativo	1
CUSur	1
Desempleados	3
Total	50



Gráfica 1. Egresados de Derecho encuestados

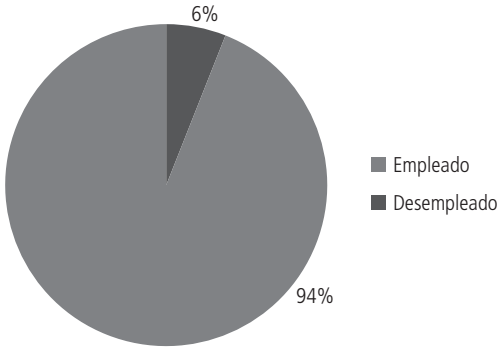
Fuente: Encuestas aplicadas a egresados de la carrera de Derecho del CUSur.

La mayor cantidad de egresados se ubica en el campo privado, trabajando por cuenta propia o en asociación con algún colega. Como se puede ver en el cuadro y la gráfica, la Administración Pública y la Administración de Justicia son las entidades que dan trabajo a los abogados en la región; hace falta un impulso económico para propiciar la llegada de nuevas empresas y así ampliar el campo laboral.

Las encuestas realizadas a los egresados de la carrera de Derecho revelan su situación laboral. Los resultados demuestran que 94% de los egresados se encuentran laborando en diferentes sectores privados o públicos; en cambio, 6% no tienen empleo (véanse el cuadro 2 y la gráfica 2).

Cuadro 2. Situación laboral de los egresados

Situación	Núm.
Empleado	45
Desempleado	3
Total	48



Gráfica 2. Situación laboral de los egresados

Fuente: Encuestas aplicadas a egresados de la carrera de Derecho del CUSur.

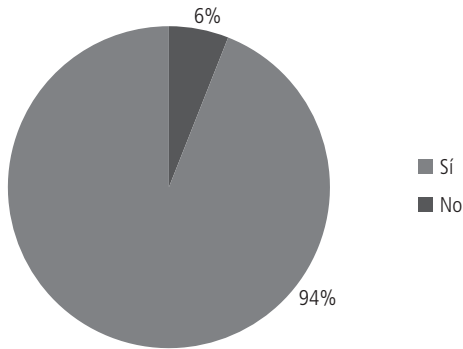
En los resultados se puede ver que los empleadores del sector público y el privado se interesan en contratar a egresados de la carrera de Derecho, lo cual es un indicador importante para la motivación de los estudiantes.

El cuadro 3 indica que de 50 encuestas realizadas a egresados de Derecho, 94% de ellos se encuentran laborando en una actividad relacionada con su carrera.

Cuadro 3. Tipo de actividad laboral

¿Su actividad laboral está relacionada con su carrera?	
Sí	44
No	3
Total	47

¿Su actividad laboral está relacionada con su carrera?



Gráfica 3. Tipo de actividad laboral

Fuente: Encuestas aplicadas a egresados de la carrera de Derecho del CUSur.

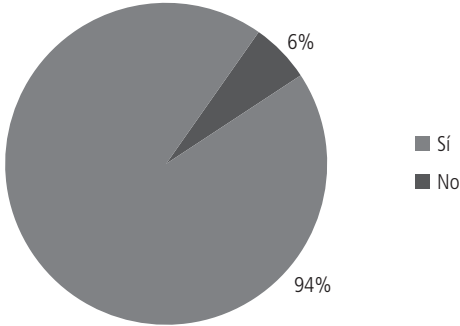
Es importante saber la situación laboral de los egresados de Derecho; la mayoría de los encuestados aplican los conocimientos académicos que adquirieron en el CUSur. Por eso los empleadores de los sectores privado y público se interesan en contratarlos.

De las 50 encuestas aplicadas a los egresados de Derecho, 96% de los participantes se interesan en que el CUSur realice jornadas de actualización para estar a la vanguardia en los cambios que se dan en el campo del Derecho. En cambio, a 6% no les interesa tener jornadas de actualización (véanse el cuadro 4 y la gráfica 4).

Cuadro 4. Jornadas de actualización demandadas

¿Te gustaría que se realizarán jornadas de actualización?	
Sí	48
No	2
Total	50

¿Te gustaría que se realizaran jornadas de actualización?



Gráfica 4. Jornadas de actualización demandadas

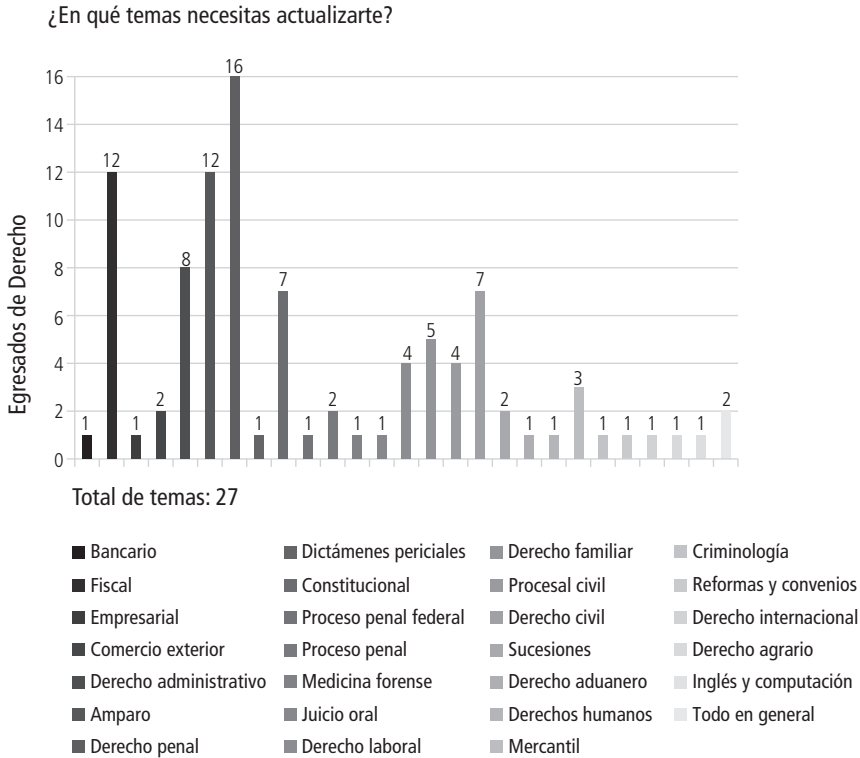
Fuente: Encuestas aplicadas a egresados de la carrera de Derecho del CUSur.

En la carrera de Derecho cada año se realizan jornadas de actualización y congresos, donde participan ponentes de reconocido prestigio con temas de interés. A este tipo de jornadas asiste un gran número de egresados con deseos de seguir preparándose académicamente y estar actualizados en los diversos temas del Derecho.

El cuadro 5 y la gráfica 5 muestran los resultados en torno a las necesidades de actualización de los egresados. Como todos sabemos, es muy importante la continua preparación, por eso una de las finalidades de esta investigación fue conocer las necesidades de los egresados, para que la UdeG, con bases más sostenidas, pueda crear alguna especialidad o posgrado.

Cuadro 5. Temas de actualización citados

¿En qué temas necesitas actualizarte?	
Bancario	1
Fiscal	12
Empresarial	1
Comercio exterior	2
Derecho administrativo	8
Amparo	12
Derecho penal	16
Dictámenes periciales	1
Constitucional	7
Procesal penal federal	1
Procesal penal	2
Medicina forense	1
Juicio oral	1
Derecho laboral	4
Derecho familiar	5
Procesal civil	4
Derecho civil	7
Sucesiones	2
Derecho aduanero	1
Derechos humanos	1
Mercantil	3
Criminología	1
Reformas y convenios	1
Derecho internacional	1
Derecho agrario	1
Inglés y computación	1
Todo en general	2
Total	99



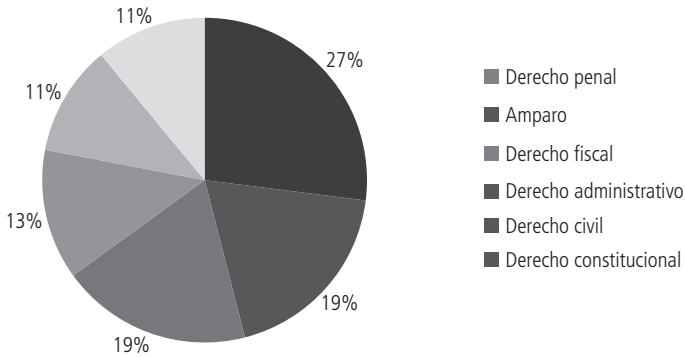
Gráfica 5. Temas de actualización citados

Los resultados indican que los temas en los que más les interesa actualizarse son el Derecho fiscal y el Derecho penal, ya que los juzgados penales y el Servicio de Administración Tributaria son las instituciones que cuentan con más egresados de Derecho; pero la materia en que la mayoría coincidió fue el Amparo, dada su utilización como medio de impugnación en materia fiscal, penal, civil, administrativa, entre otras. Es necesario, además, dar conferencias sobre la actitud de los egresados, para incitarlos a ser más competitivos en cualquier sector en que se desarrollen.

El cuadro 6 indica los temas preferentes para la actualización: Derecho penal 27% de preferencia; Derecho fiscal y Amparo, 19%, Derecho civil y Derecho constitucional 11%.

Cuadro 6. Temas preferentes

Tema preferente	Núm.
Derecho penal	16
Amparo	12
Derecho fiscal	12
Derecho administrativo	8
Derecho civil	7
Constitucional	7
Total	97



Gráfica 6. Temas preferentes

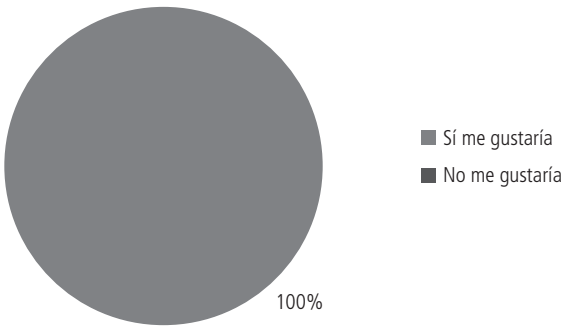
Derecho penal, Derecho fiscal, Amparo, Derecho civil y Derecho constitucional, tienen una mayor preferencia para la actualización, y son los ámbitos con más egresados. Además, dada su naturaleza cambiante, los profesionales necesitan estar al día.

Las encuestas aplicadas a los 50 egresados de la carrera de Derecho arrojaron un notorio interés por participar en un programa de educación continua.

Cuadro 7. Interés en educación continua**¿Te gustaría participar en un programa de educación continua desarrollado por el CUSur?**

Sí me gustaría	50
No me gustaría	0

¿Te gustaría participar en un programa de educación continua desarrollado por el CUSur?



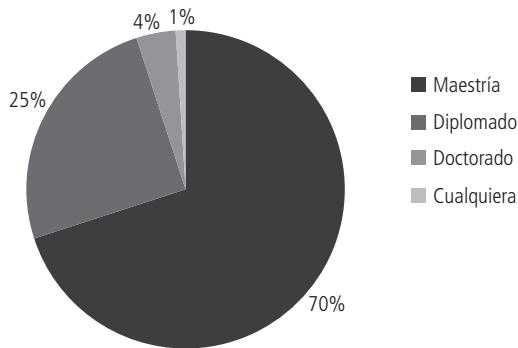
Gráfica 7. Interés en educación continua

El interés de los egresados, su entusiasmo y su deseo por participar en un programa de educación continua, se convierten en factores decisivos para continuar su educación con el fin de estar actualizados en el ámbito que se desempeñan laboralmente y de tener mayor posibilidades de colocarse en un mejor empleo. Además, la realización de cursos de actualización en el CUSur les ahorraría gastos de traslado a otros lugares para ponerse al corriente en conocimientos.

El cuadro 8 y la gráfica 8 presentan la opinión de los egresados en cuanto al nivel académico del programa de educación continua que desean. Hay programas que son difíciles de crear dadas sus exigencias, como un doctorado; sin embargo, el indicador menor corresponde a doctorado, ya que son pocos los que tienen una maestría. Dadas las necesidades de la región y de los egresados principalmente, es urgente implementar una Maestría en Derecho en el CUSur dentro del plan de estudios institucional.

Cuadro 8. Nivel del programa de educación continua demandado	
Nivel académico	Núm.
Maestría	48
Diplomado	17
Doctorado	3
Cualquiera	1

Nivel del programa de educación continua



Gráfica 8. Nivel de programa de educación continua demandado

El resultado demuestra el deseo de los egresados de que en este centro universitario exista una Maestría en Derecho, ya que hay abogados egresados de otras instituciones que ven la necesidad de estudiar una maestría y tendrían que trasladarse a otra ciudad para poder cursarla. Los egresados del CUSur manifiestan su interés de que sus necesidades profesionales tanto de educación continua como de bolsa de trabajo sean tomadas en cuenta y se realicen planes de acción.

Dorali Garibaldi Cervantes
Mario Alberto García Palomera
Araceli Mora Mejía

Costo de paquetes de útiles escolares para primaria



Introducción

Cuando miramos hacia el futuro, pensamos con incertidumbre en lo que será el mundo de nuestros hijos, de nuestros nietos y de los hijos de nuestros nietos. Pero al menos de algo podemos estar seguros: si queremos que la Tierra siga satisfaciendo las necesidades de los seres humanos que la habitan, entonces la sociedad humana deberá transformarse. El mundo de mañana deberá ser fundamentalmente diferente del que conocemos hoy, en el amanecer del siglo XXI. Debemos, por consiguiente, trabajar para construir un futuro viable. La democracia, la equidad y la justicia social; la paz, la armonía y el respeto a nuestro entorno natural, deben ser conceptos clave para el devenir.

Habremos de asegurarnos de que la noción de "durabilidad" sea la base de nuestra manera de vivir, de dirigir nuestras naciones y nuestras comunidades y de interactuar a escala global.

En esta evolución hacia los cambios fundamentales de nuestros estilos de vida y nuestros comportamientos, la educación, en su sentido más amplio, juega un papel preponderante. La educación es la fuerza del futuro, porque ella constituye uno de los instrumentos más poderosos para realizar el cambio. Uno de los desafíos más difíciles será modificar nuestro pensamiento de manera que enfrente la complejidad creciente, la rapidez de los cambios y lo imprevisible, condiciones que caracterizan a nuestro mundo. Debemos reconsiderar la organización del conocimiento. Para ello, habremos de derribar las barreras tradicionales entre las disciplinas y concebir la manera de volver a unir lo que hasta ahora ha estado separado; habremos de reformular nuestras políticas, procurar la vinculación entre escuelas, familias y gobierno, y modernizar programas educativos. Al realizar estas reformas es necesario mantener la mirada fija hacia el largo plazo, hacia el mundo de las generaciones futuras, frente a las cuales tenemos una enorme responsabilidad.

La educación es un derecho innegable, y recibir educación básica es de vital importancia, porque con ella se adquieren las herramientas fundamentales

para enfrentarse a los retos del futuro; los cimientos que se obtienen cuando niño, en el hogar y la escuela, son los que nos capacitan para enfrentarnos a todo un conjunto de ambientes en los cuales no sólo basta con sobrevivir o sobrellevar, es elemental que cada individuo tenga las condiciones para responsabilizarse de sí mismo y forjar su propio proyecto personal.

Es obvio que los profesionales en negocios internacionales tienen habilidades y destrezas que pueden ayudar a resolver problemas respecto a las capacidades y al poder adquisitivo de algunos sectores de la sociedad, como los padres de familia que tienen que costear los gastos de la educación de sus hijos. De aquí que, en los momentos actuales, el espíritu cooperativo sea uno de los principales valores que deben impulsarse en una sociedad cambiante y contradictoria como la sociedad mexicana. El desarrollo económico y social de nuestras comunidades descansa en los principios de cooperación de los diversos sectores de la sociedad; algunos factores asociados al desarrollo económico y social son sin duda la educación, la generación de fuentes de empleo, el perfil ocupacional de la población económicamente activa y, el más importante, la cultura comunitaria del ahorro. Una sociedad no puede impulsar condiciones de vida decorosas si no considera las variables *cooperación* y *ahorro*. Por este motivo, la Caja Popular Mexicana, a través de su Comité Promotor de Sucursal (Copro-su), debe impulsar estrategias para promover la educación cooperativa y el hábito del ahorro en el ámbito educativo de nivel básico. La vinculación de profesionales con sectores de padres de familia implica, en un primer momento, realizar un análisis de costos, posteriormente establecer mecanismos de coordinación con los padres de familia, y por último, formar una microempresa o cooperativa de consumo que permita disminuir los costos de los útiles escolares; todo esto en vinculación con la Caja Popular Mexicana.

El presente trabajo de investigación pretende realizar una aproximación a la realidad que enfrenta la educación básica en el municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco, con especial referencia a la difícil tarea de los padres de familia de adquirir en cada ciclo escolar los paquetes escolares que las escuelas primarias solicitan en cada grado. Hablar de útiles escolares implica aludir a la falta de poder adquisitivo de los padres de familia y a un preocupante desinterés por parte de las instituciones gubernamentales responsables de apoyar el desarrollo de la educación básica de las personas que integran una comunidad.

Desarrollo

Toda persona tiene derecho a la educación. Este tema se relaciona con otro: el poder adquisitivo y, por ende, cómo un individuo puede llegar a privarse de este derecho por falta de recursos económicos. La educación primaria cumple una importante función compensadora y socializadora, le corresponde desarrollar en el individuo destrezas instrumentales básicas y enseñarle a aplicarlas en su entorno cultural. A lo largo de esta etapa se afianzan tales destrezas y se facilita el acercamiento al análisis de la realidad y a una visión más racional y objetiva.

La investigación de costos de los paquetes escolares para primaria es importante ya que da la pauta para tener un estándar real de lo que gastan en útiles los padres de familia y así poder brindar una solución factible a esta dificultad, ofreciéndoles la oportunidad de obtener materiales de manera más cómoda para su bolsillo, mediante un crédito que se les dará una cooperativa especializada en la venta de los paquetes completos del material que sus hijos necesitan. De esta manera, los alumnos de primaria contarán a tiempo con las herramientas de estudio que les solicitan en las escuelas y sus padres no se descapitalizarán de un momento a otro.

Hasta el día de hoy, en el municipio no existe una empresa o cooperativa interesada en ofrecer este tipo de oportunidades a las escuelas primarias, a sus alumnos y a los padres de familia. El impacto social que tiene este proyecto podría ser muy enriquecedor para las partes involucradas, pues la educación se debe tomar como un pasaporte de vida.

Ofrecer esta opción de compra a los padres de familia particularmente, les da la tranquilidad de que sus hijos no perderán la oportunidad de desarrollarse en un ambiente que les dará los conocimientos y las herramientas necesarias para que en un futuro puedan lograr hacer práctica la teoría y retribuyan a la sociedad y al medio ambiente que los rodea los beneficios de tener una educación de calidad. Porque hay que dejar claro que el llevar un proyecto así a la práctica no sólo busca tener resultados a corto plazo y meramente económicos, es aún más importante que este proyecto tenga consecuencias económico-sociales que puedan perdurar por un tiempo considerable, en el que toda la comunidad y salga beneficiada.

Uno de los principales objetivos de todo profesionista es el ser capaz de desarrollar habilidades que le permitan iniciar su propia empresa. La Licen-

ciatura en Negocios Internacionales ofrece esta oportunidad, ya que el egresado es lo suficientemente capaz de crear, formar y forjar una empresa altamente exitosa dentro del ámbito nacional e internacional. Un eslabón clave dentro de este objetivo es la investigación, puesto que es fundamental para el estudiante y para el profesional; ella nos acompaña desde el principio de los estudios y de la vida misma.

La investigación nos ayuda a mejorar el estudio porque nos permite establecer contacto con la realidad a fin de que la conozcamos mejor. La finalidad de ésta es formular nuevas teorías o modificar las existentes, e incrementar los conocimientos; es un modo de elaborar teorías.

La preocupación por el análisis de costos de útiles escolares surge por ser una constante en las familias zapotlenses. En nuestro municipio, Zapotlán el Grande, los estudiantes, al egresar de las carreras universitarias, la mayoría no ejerce su profesión dentro del municipio porque no se cuenta con empresas que requieran sus servicios; sin embargo, nosotros como egresados tenemos la capacidad de formar empresas dentro y fuera de nuestra región y aun más allá de nuestro país.

La falta de cultura empresarial y organización del segmento ha limitado el desarrollo de estrategias y alianzas sectoriales que permitan activar cadenas productivas y el acceso a nuevos mercados. Analizando este municipio nos dimos cuenta de que existen grandes oportunidades para desarrollar negocios sin la necesidad de tener que cambiar de residencia. Por ello, a continuación desarrollamos una propuesta de negocios emanada de una investigación documental fundamentada principalmente en el Plan de Desarrollo Municipal de Zapotlán el Grande 2007-2009.

Tener una buena base educativa es fundamental hoy en día para cualquier persona con deseos de superación. Nos llama la atención el rezago educativo del municipio, cuyas principales razones son la deserción y reprobación escolar, baja eficiencia escolar del nivel anterior, conflictos internos en las instituciones, poca atención por parte de los padres de familia, desintegración familiar y falta de recursos económicos.

En el Plan de Desarrollo Municipal de Zapotlán el Grande se establecen propuestas de proyectos con el objetivo de impulsar los servicios de educación en todos los niveles; dichos proyectos atienden las causas de rezago educativo antes mencionadas, con excepción de una: la falta de recursos económicos. Nos sorprende que dentro de este Plan de Desarrollo no se planteen propues-

tas que apoyen económicamente a familias que por falta de recursos económicos les es muy difícil o imposible dar educación básica a sus hijos; es triste darse cuenta de que en la actualidad sigue habiendo niños que tienen que dejar la escuela para apoyar a sus familias.

Siendo la educación el instrumento que propicia el desarrollo integral del individuo, es de suma importancia atender este problema. Nuestra propuesta de negocio se enfoca al nivel primaria, ya que la educación primaria es la que asegura la correcta alfabetización, es decir, la que enseña a leer, escribir, cálculo básico y algunos de los conceptos culturales considerados imprescindibles. Por lo que analizaremos detalladamente dicho nivel.

Conclusiones

Después de analizar las capacidades adquisitivas de los padres de familia para costear los gastos de la educación de sus hijos, presentamos las siguientes conclusiones:

1. Que alumnos y egresados de la carrera de Negocios Internacionales realicen convenios de vinculación con sectores sociales para disminuir los costos de productos.
2. Que se establezcan convenios de vinculación con instituciones crediticias que brinden financiamiento a particulares, siempre y cuando representen un impacto social favorable para la economía del usuario.
3. Que se promueva la participación de los egresados de la Licenciatura en Negocios Internacionales en la creación de proyectos productivos que les permitan, más que ser empleados, ser empresarios.
4. Que los egresados de la carrera de Negocios Internacionales coordinen y organicen las sociedades de padres de familia que tienen hijos en las escuelas públicas.

Alejandra Yesenia Álvarez López
Adelina Ramírez Vargas

La formación de estudiantes en la generación de conocimiento mediante la investigación aplicada



Introducción

La investigación como una competencia propia del perfil profesional de los egresados del programa educativo de la carrera de Negocios Internacionales ha venido presentando ciertas complejidades, generadas principalmente por el plan de estudios de dicho programa, pues no se han establecido los criterios necesarios para que el desarrollo de habilidades y destrezas se logre, de manera sistemática en un periodo de siete semestres, que es el tiempo mínimo para cursar la carrera.

En los momentos actuales, las materias de investigación se encuentran en el área de Formación Básica Común Obligatoria, por ejemplo: Metodología de la investigación, ubicada en el primer semestre; Estadística I y II, en el tercero y cuarto semestres; Investigación de operaciones I y II, en el quinto y sexto semestres, y por último, Seminario de titulación, en séptimo semestre.

Desarrollo

Investigación es toda actividad humana orientada a descubrir algo desconocido; es el cuestionamiento del marco conceptual vigente que se relaciona con la búsqueda de soluciones de una necesidad manifestada por el hombre frente a sus problemas reales y potenciales. Para tal fin el hombre utiliza el método científico, que es una serie de etapas sucesivas que seguir para obtener respuestas a nuestras interrogantes o resultados pretendidos de naturaleza biológica, psicológica, social, económica o cognoscitiva (paradigmas empirista, subjetivista, crítico e integrado).

La idea es que la Universidad de Guadalajara pionera en cuanto a formación de recursos humanos. En ella se han formado cientos de personas que han atendido durante años las necesidades profesionales de nuestro estado. En cuanto a recursos tecnológicos e infraestructura nuestra universidad está a la altura de otras universidades privadas.

En el caso del CUSur, en cuanto al establecimiento de nuevas carreras, requeridas por la comunidad, se tienen que reforzar los planes de estudios. En el caso de Negocios Internacionales, por diversas circunstancias sociales, políticas, culturales, económicas y/o académicas, creemos que no se ha desarrollado su plan de estudios de la mejor manera a pesar de ser una carrera ampliamente conocida y difundida, con un amplio grado de necesidad social en este y otros estados.

En este espacio de reflexión, haremos unas consideraciones de carácter metodológico sobre el estado de la cuestión.

El desarrollo de los planes y programas de estudio de esta carrera se basa en la experiencia de grupos de profesores interesados en el tema, que por iniciativa propia comienzan a trabajar en ellos. Sin embargo, si consideramos que es una carrera consolidada, ofertada no sólo en el CUSur, habrá que contemplar la posibilidad de conocer los planes de estudio, programas y aspectos principales de las disciplinas en los lugares en que se desarrolla con mayor éxito, para poder hacer una evaluación adecuada de cómo se podrían desarrollar mejor estas nuevas disciplinas en nuestro centro universitario.

Actualmente, el avance tecnológico, así como la accesibilidad y velocidad con que circula la información en el mundo, podrían permitir hacer de esta labor un aspecto más práctico y sencillo. En este sentido, podría llevarse a cabo una evaluación general no sólo de los planes de estudio de dicha carrera, sino también realizar comparativos de los planes de estudio de la carrera de Negocios Internacionales con las carreras afines impartidas en prestigias universidades internacionales, para poder detectar los aciertos y deficiencias de cada una de ellas, a fin de retomar sus aciertos y evitar caer en sus mismas deficiencias.

Ésta es una tarea que se dice fácil pero que implica el trabajo de cientos de académicos e investigadores universitarios involucrados en cada tema, y nosotros podemos estar orgullosos de contar con ellos en nuestra casa de estudios.

Si reflexionamos sobre las implicaciones de la creación e implantación de nuevos planes de estudio o de reformas en el sistema educativo en México, la tarea es difícil en el sentido de que, sin pretenderlo, se mezclan los conceptos de "investigación sobre" e "investigación mediante" en cualquier ámbito que pretendamos abordar.

Abandonados los planteamientos sobre la investigación de contenidos, queda únicamente la reflexión acerca de los ámbitos metodológicos, de análi-

sis de datos y de tratamiento de la información, como sujeto y/o herramientas de la investigación en los espacios perfilados en los planes de estudio.

La primera reflexión que, entendemos, se debe hacer al respecto, se refiere a la necesidad de iniciar un movimiento que trate de reducir la distancia que actualmente separa los problemas que se abordan en esta ponencia, y las actividades e inquietudes de los profesionales de los diversos ámbitos de trabajo.

Por otro lado, este mismo problema se debería plantear desde otras subáreas, como la de medición y evaluación de los actuales planes de estudio. Sin pretender ofrecer la solución a esta compleja situación, si es que deseáramos asumirla como elemento de dinamización y orientación.

Desde la perspectiva metodológica puede decirse que la importancia y la presencia de los acercamientos humanístico-interpretativos deben crecer de inmediato, tanto por las necesidades que presenta la investigación en la educación formal como, especialmente, por las que emanan de la educación en ámbitos no formales. Éste es un hecho avalado por las tendencias que se aprecian en los resultados que se tienen hasta el momento en cuanto al desarrollo laboral de los egresados de la carrera de Negocios Internacionales.

Conclusiones

Después de un análisis documental y una revisión al plan de estudios, así como la observación de habilidades y destrezas de los egresados para realizar investigación, llegamos a las conclusiones siguientes:

1. Es necesario que los académicos que imparten las materias de Metodología de la investigación y Seminario de titulación unifiquen criterios y establezcan la diferencia entre técnica y método.
2. Se requiere que a lo largo de la formación profesional se puedan desarrollar habilidades para realizar investigación aplicada a partir de los diferentes métodos científicos para el análisis de una realidad, entre los cuales podemos señalar el método hipotético-deductivo, el etnográfico y el hermenéutico; o en su momento realizar investigación de corte cuantitativo y cualitativo.
3. Consideramos que la investigación científica es un parte primordial del perfil del egresado de la carrera de Negocios Internacionales.

Finalmente, esta es una nueva propuesta de reforzamiento del plan de estudios de la carrera de Negocios Internacionales, que se vuelve un reto difícil.

Consideramos que la propuesta idónea para mejorar el desempeño en el desarrollo de investigaciones científicas sería la siguiente:

- Durante el primer semestre de la carrera debería haber un curso de Introducción a la investigación científica.
- Durante el cuarto semestre debería implementarse un Seminario de investigación aplicada (paradigmas, métodos o modelos de investigación).
- Por último, durante el séptimo semestre, un Seminario de titulación, para concluir la formación de los estudiantes de la carrera de Negocios Internacionales.

Xóchitl Gregoria Larios del Toro
Gabriela Olivares Sandoval

Retos y expectativas para el seguimiento de egresados de Negocios Internacionales



Introducción

Históricamente, la sociedad desde sus orígenes tiene necesidades de generar recursos a través de actividades ocupacionales, lo cual implica la existencia de una oferta laboral que, en el devenir del tiempo, ha tenido distintas características. En este sentido, la oferta laboral, para los fines del presente estudio, se define como el conjunto de demandas de actividades productivas que generan recursos y ofrecen trabajo o servicios a quienes lo requieren. La oferta y la demanda constituyen el binomio entre el empleador y el candidato a ocupar un puesto o cargo dentro de una empresa. Así, las instituciones de educación superior, al formar profesionales, se preocupan por que éstos al egresar se incorporen a un mercado laboral en donde puedan ejercer una práctica profesional acorde con la formación que recibieron.

En los últimos años, las universidades e instituciones de educación superior en todo el mundo han empezado a enfocarse en el aseguramiento de calidad para satisfacer las necesidades tanto de sus estudiantes como de la sociedad con respecto al mercado laboral*.

El presente estudio se enfoca al desempeño profesional específicamente de los egresados de la Licenciatura de Negocios Internacionales del Centro Universitario del Sur (CUSur).

Los egresados son aquellas personas, grupos o generaciones que salen de la institución después de haber concluido sus estudios y con los cuales la Universidad de Guadalajara asume el compromiso de realizar un estudio de seguimiento para identificar las ventajas y desventajas que observan a su alrededor, enfocándose explícitamente en la competencia laboral. Para esto, es indispensable conocer como primera instancia la historia educativa de los

* Reglamento de Actualización y Diplomados de la Universidad de Guadalajara.

egresados de la carrera, así como la historia de su vida laboral y, por supuesto, la capacitación y actualización que han recibido.

En el modelo departamental del CUSur es impostergable mantener la visión y dirigir la vista hacia la movilidad de los egresados, no sólo hacia el ejercicio de su práctica profesional sino también a los campos de intervención en los cuales se desempeñan, de tal forma que al ir en busca de las generaciones de egresados se pueda proseguir con lo empezado en la etapa de formación profesional.

Este estudio de investigación recopila información sobre el desarrollo profesional, personal y social de los egresados de la Licenciatura de Negocios Internacionales del CUSur, principalmente sobre las siguientes áreas:

- Los antecedentes de educación superior.
- El mercado laboral.
- La situación laboral.

Con variables anteriormente señaladas pretendemos darle respuesta metodológica a estas interrogantes:

- ¿En qué ámbito se encuentran laborando los egresados de la Licenciatura en Negocios Internacionales?
- ¿Cuáles son sus debilidades y fortalezas como egresados de la Licenciatura en Negocios Internacionales de la Universidad de Guadalajara ante la competencia laboral?
- ¿Cuáles con sus opiniones acerca del plan de estudios de la carrera? Está actualizado de acuerdo con la oferta laboral.

Desarrollo

Hoy en día, las universidades deben analizar minuciosamente la inserción de los egresados en el mercado laboral para mejorar su oferta de enseñanza y formación, fortaleciendo así los vínculos entre universidad y egresados, con el objetivo de mantenerlos informados de las actividades y ofertas actuales de la institución. Aunado a ello, al tener una red de egresados se puede ayudar a mantener vínculos con las empresas y facilitar la inserción laboral de los recién egresados.

Desde otro punto de vista, el seguimiento a egresados debe ser un elemento estratégico de los programas de mejora continua del CUSur respecto a la Licenciatura en Negocios Internacionales.

Las condiciones económicas fundamentales han cambiado radicalmente y los esquemas de organización laboral exigen la existencia de un enlace más sólido entre las habilidades formativas y las profesionales.

Los estudios de seguimiento de egresados de la carrera de Negocios Internacionales del CUSur son esenciales porque pueden proporcionar los datos necesarios para generar los registros de acreditación.

Haciendo algunas consideraciones con cierto grado de historicidad, señalamos que la carrera de Negocios Internacionales se fundó el 9 de mayo del 2000 y en el dictamen de su creación se especifica que debe operar bajo el sistema de créditos; desde su aprobación a la fecha han egresados siete generaciones, que suman un total de 254 alumnos, de los cuales 200 (79%) están titulados.

De ahí la importancia del presente proyecto de investigación, ya que cualquier profesional egresado se ve en la necesidad de:

- Estar cada vez mejor educado y capacitado.
- Ser competentes para enfrentar los cambios continuos del mercado laboral.
- Tener un alto nivel de conocimiento en la economía de la “sociedad de la información”.

La idea no es sólo producir datos, sino también facilitar la toma de decisiones las autoridades universitarias.

Conclusiones

Se desconoce la ubicación laboral de los egresados de la carrera de Negocios Internacionales, ya que si bien existen empresas que los emplean, no se sabe cuántos de los egresados están incorporados en los sectores público, privado o social.

En los momentos actuales no existe una base de datos de los egresados de las siete generaciones. Así mismo, no se cuenta con un programa de seguimiento de egresados.

También se desconoce cuáles son las demandas de los egresados en cuanto a capacitación y actualización en su campo de intervención.

No existen programas de educación continua para los egresados de esta carrera, ni tampoco ellos los han demandado.

Propuesta de intervención. En base a los resultados de una investigación documental sobre los egresados de la Licenciatura en Negocios Internacionales, podemos proponer que se diseñe y ejecute un Programa de Seguimiento a Egresados.

Albino Vázquez Benítez
Yolanda Téllez López
Jorge Luis Ponce de León Barbosa

El egresado y sus perspectivas. Un ejemplo de sistematización de la práctica profesional



Introducción

Mediante observaciones de lo cotidiano principalmente en la zona metropolitana de Guadalajara, resulta evidente la cantidad de menores de y en la calle que seguramente sufren explotación, indigencia, condiciones económicas desfavorables, pobreza, miseria e ignorancia.

También algunas condiciones sociales características de los países tercermundistas y con desigualdades económicas como marginación, bajo nivel económico, crecimiento demográfico desmedido, paternidad irresponsable, legislación inoperante respecto a los menores, derechos inexistentes del niño.

Conocimiento de la realidad

Se observó un alto índice de menores laborando y viviendo en las comunidades estudiadas, entre la Avenida R. Michel, la Calzada Independencia, las calles Niños Héroe, Los Ángeles y 5 de Febrero, en las plazas públicas y en los alrededores de la Central Camionera vieja.

Los menores eran vendedores, limosneros, limpiaparabrisas, lavacoches o tragafuegos. La mayoría tenía de 6 a 12 años de edad, vestían ropas gastadas y sucias, además les faltaba aseo personal. También habría algunas personas adultas que consumían bebidas alcohólicas y/o estaban drogadas.

El proceso de inmersión-inserción en las comunidades inició el 24 de octubre de 2002, realizando un recorrido exploratorio con la finalidad de conocer las condiciones de la zona de estudio. Por medio de la observación se pudo identificar aquellas viviendas con grado de vulnerabilidad social, por el mal aspecto de su infraestructura. Se observó la existencia de hoteles, vecindades o casas de huéspedes, muchos de ellos en condiciones denigrantes. Se pudo reafirmar la existencia del fenómeno del menor de y en la calle principalmente en las zonas aledañas a la antigua Central Camionera.

Se identificaron los organismos de base, instituciones de salud, educativas y de asistencia social existentes en las comunidades y se aplicó una entrevista estructurada en cada uno de ellos.

Sistematización de la información

El fenómeno del menor de y en la calle constituye un problema multidimensional generado por características demográficas, una fuerte influencia del sistema educativo y las condiciones de pobreza.

A inicios del 2000 en Guadalajara existían 7,266 menores en situación de calle; 87% de ellos tenían de 6 a 17 años. Actualmente, Guadalajara ocupa el segundo lugar nacional en cuanto al número de niños en situación de calle.

Cada vez hay más niños en la calle, las estadísticas señalan que 54% de ellos han desertado de la escuela para trabajar o vivir de y en la calle o vagabundear para pedir limosna, drogarse o prostituirse con la finalidad de obtener recursos económicos que les permitan subsistir.

En muchos de los casos se ha dado la ruptura familiar. Este hecho ha tenido como consecuencia que una cantidad considerable de niños y adolescentes queden abandonados a sus propios medios y que sus lugares de trabajo sean los mercados (42%), avenidas y cruceros (24%), los parques (4%), centrales de abasto (3%), monumentos y plazas (2%), entre otros (25%).

Unas de las principales comunidades en las que se presenta este fenómeno en mayor índice se localizan en las calles Analco y Las Conchas. En éstas existe una alta concentración de individuos con índice considerable de consumo de drogas, delincuencia y la ruptura de los vínculos familiares.

Son muchas las familias que se encuentran en esta situación debido a las pocas oportunidades que tienen de recibir educación, asistencia médica y capacitación para un trabajo digno y adecuado que les permita cubrir sus necesidades básicas.

Construcción de la visión teórica explicativa del hecho

La construcción de la visión teórica explicativa del hecho se dio en tres niveles de información:

- En el primer nivel se tuvieron en cuenta el conocimiento teórico respecto al fenómeno.
- En el segundo nivel, los conocimientos empíricos secundarios, es decir, aquéllos provenientes de los expertos en la materia (que se obtuvieron mediante informes, publicaciones y folletos).
- El tercer nivel fue el conocimiento empírico primario, es decir, la experiencia que tuvimos al acercarnos a los menores en situación de calle.

Marco teórico específico: concepción del hecho o fenómeno

El menor en situación de calle es un fenómeno social, se trata de niños explotados mediante una actividad que tienen que realizar.

La familia expulsora de menores en situación de calle es producto de un sistema en donde se dan la explotación del hombre por el hombre a partir de un proceso de urbanización, y el surgimiento de familias con una estructura monoparental o con una compleja simbiosis de pobreza, miseria e ignorancia.

El fenómeno del menor en situación de calle es una realidad que hoy enfrentamos y cuyo origen radica en la desigualdad y la injusta distribución de la riqueza, así como en la inexistencia de una legislación clara que obligue a la sociedad a proteger al menor otorgándole una atención familiar y social de calidad.

Marco operacional: registros sobre el fenómeno investigado

Instrumentos para la investigación:

- Guía de observación.
- Entrevista estructurada.
- Encuesta directa.
- Libreta de campo.
- Informe.

Cómo se fue percibiendo el fenómeno

Fuentes documentales:

- Francisco Gómez Jara: Estudio de niños, niñas y adolescentes trabajadores en 100 ciudades, DIF nacional
- Programa Meced: Estudio del menor de y en la calle.

Recorrido exploratorio

Observación:

- Viviendas: alto grado de vulnerabilidad social; 180 aproximadamente. Infraestructura: casas pequeñas de un piso, muros en mal estado, pintura malgastada, enjarre caído, pintadas de grafiti.
- Problemática del fenómeno del menor de y en la calle: Localizada en la Avenida R. Michel, Calzada Independencia, zona de la Central Camionera vieja. Características: niños con físico delgado, falta de aseo personal, ropa malgastada y sucia.

Visita:

- Organismos de base: aplicación de una entrevista estructurada. Señalaron la existencia del fenómeno del niño de y en la calle y los lugares donde este tipo de niños se reúne.

Intervención

Conceptualización del objeto

Se pretende:

- Conocer el significado profundo del fenómeno, para explicar su comportamiento y cada uno de los factores que intervienen en él.
- Delimitar las zonas en que se ubican los menores, con el fin de tener una interpretación más precisa del fenómeno.

Organización de la información detallada en los registros descriptivos

Unidad de análisis	Comunidad
Objetivos	Población por edad y sexo
Misión	Nivel educativo
Visión	Actividades laborales
Factores favorables y desfavorables	Actividades que realizan los menores
Perfil del personal	Tipos de vivienda
Programas	Características de las familias expulsoras del menor
Reglamento	Menores en situación de calle
Manual de procedimiento-	Principales problemáticas en las comunidades
Área que trabaja directamente con los menores	Nivel socioeconómico

Diálogos informales que se realizaron

- Con quién: representantes de los organismos de base; instituciones de salud, educativas y de asistencia social; población de la comunidad; personal del centro educativo Miguel Magone.
- Qué instrumentos: guía de observación, entrevistas formales e informales.

Óscar Noé Guijarro Palomares

**La historia de un egresado
del CUSur a un año y medio
de su egreso**



La historia de un egresado se inicia quizás desde que está estudiando la preparatoria y se plantea el dilema de elegir profesión, puesto que el profesionista que saldrá a buscar trabajo algún día, inicia su formación desde que elige lo que quiere hacer en la vida. Éste es un punto que no podemos perder de vista, ya que es muy importante estar bien orientados vocacionalmente para tener éxito en lo que sea que se haga.

Después de esta primera elección, pilar de las demás, una vez que se llega a la carrera, uno sigue eligiendo: si quedarse, irse o esperarse. Esto puede pasar porque a veces no estamos donde debiéramos según el perfil que nos dio la vida, algo muy importante para elegir qué estudiar. Pero vamos a dejar de lado esto; pensemos —y en esto quiero ser muy optimista— que todos los que aquí nos convocamos estamos convencidos de nuestra profesión, cualquiera que sea; de que vamos a vivir de ella y queremos hacer de nuestra práctica profesional un estilo de vida, que es en lo que se tiene que convertir nuestro ejercicio —claro está, en el plano ideal.

Ése es mi caso, del cual vengo a hablarles, y espero que con el menor narcisismo posible, ya que mi intención es hacerlo de forma impersonal, acerca de lo que ha sido y sigue siendo mi experiencia laboral, terreno del que quiero aportarles lo que se pueda rescatar de mi historia: de mi antes como alumno y de mi ahora como psicólogo titulado por esta institución, el Centro Universitario del Sur (CUSur), de esta nuestra Universidad de Guadalajara, a año y medio de haber egresado.

Importantes para mi posicionamiento laboral han sido algunas características que quiero enfatizar como testimonios más que como recomendaciones o sugerencias, ya que mis estrategias me han funcionado a mí, en la subjetividad de la propia experiencia, y por el hecho de que me han llevado al lugar que tengo hoy en Grupo Financiero Inbursa como jefe de Recursos Humanos de las oficinas de Ciudad Guzmán desde hace medio año. Iré ahora de atrás hacia adelante en esta exposición.

Espero no aburrirles con el esfuerzo de introspección y retrospección que haré de mis ayerés en esta institución como alumno, y si esto hiciera por

momentos, por favor, deténganme con preguntas, desacuerdos y aportaciones que quieran hacer acerca de la ponencia o el tema general de este foro que, creo yo, persigue como intención el enriquecimiento recíproco de todos los asistentes y ponentes. Para ello voy a necesitar que al diseño de charla que yo les traigo —porque eso quiero que sea esto, un diálogo— le metamos algo de mayéutica y dialéctica, al estilo de los griegos, para que este escenario sea aprovechado para lo que fue diseñado: para el intercambio de experiencias, para el debate, las preguntas, los desacuerdos y las aportaciones que sea posible hacer.

Ya sin más preámbulo, iniciaré diciendo que uno de los hábitos que mejor me distinguieron desde que fui un alumno es el hecho de ir más allá de lo que se enseña en el tiempo oficial de cada materia; es de conformistas y mediocres el quedarse con lo que limitadamente se alcanza a ver en el breve periodo que se está en las clases, en el aula. Esto es más cierto ahora que son cuatrimestres, o algo así, los que se constituyeron en esta institución como política educativa (cosa con la que no estoy muy de acuerdo, por cierto. Sobre todo porque le resta calidad a los trabajos por la constricción de los tiempos, que de por sí no ajustaban para ver bien los programas completos).

Es importante aprovechar al máximo cada materia, que aunque todavía hay algunas de más que no se justifican mucho, otras que son medulares faltan en los programas (es el caso de la carrera de Psicología, que no contaba, y tal vez todavía no cuenta, con una materia donde se analice específicamente al mexicano visto desde los mexicanos colegas que han dejado buenos legados de investigaciones y libros, como Santiago Ramírez, y que todavía hoy lo siguen haciendo, como José Díaz Guerrero y otros tantos literatos, investigadores, autores mexicanos y demás personajes interesados también en lo latinoamericano; Martín Baró entre otros. Dicho sea de paso, y lo dejo como propuesta digna de estudiarse e implementarse. Cierro el paréntesis).

Continúo diciendo que vale mucho la pena, como estudiantes, agotar los programas materia a materia. Enfatizo más las materias que no resultan tan significativas, aquellas que no nos gustan mucho, en éstas hay que insistir más, porque aunque esto puede reflejar un problema de didáctica, de estructura curricular y de pedagogía que tendría que ver con quienes diseñan el currículo y con los profesores, nos atañe responsabilizarnos de nuestro aprendizaje y de estructurar y apropiarnos del conocimiento, porque lo importante aquí es qué estamos haciendo con esta situación de nuestro plan de estudios, sus con-

tenidos y nuestros docentes. Esto tiene más sentido cuando sale uno al medio laboral y los caminos lo llevan al área o áreas que quizás no queríamos en las clases y que nos exigen respuestas a demandas específicas de lo que quizás descuidamos como alumnos. Citaré aquella frase ya trillada pero relevante y atinada todavía: “El buen alumno aprende con el maestro, sin el maestro y a pesar del maestro”; agregaría, “aunque éste último es pieza clave”, y hoy por hoy es situado en el proceso de enseñanza-aprendizaje como orientador y facilitador para los grupos, no como el que enseña —quitándole responsabilidad, por cierto.

¿Por qué inicié con esto del plan general para las carreras, los profesores, los alumnos? Nada más y nada menos que por estar experimentando, de cara al medio laboral, exigencias para las cuales no se nos perfila, en las cuales se descuida la contextualización de los contenidos, y además porque se tienen actitudes de apatía a ciertas materias. Para rebasar las limitaciones de cualquier programa es muy importante, primero, conocerlo, luego agotarlo y trascenderlo.

¿Qué significa esto? Que conozcan y reconozcan sus programas académicos, vean sus potencialidades, sus ventajas, las aprovechen y, sobre todo, que lleguen a identificar sus limitaciones y se eleven por encima de ellas, leyendo más y sobre más temas de los que se revisan en clase. Ésta es una invitación al auto didactismo, a ser autogestivos, porque la sociedad nos está esperando con problemáticas cada vez más complejas y no le importa si en la escuela nos prepararon o nos enseñaron aquello de lo cual quiere respuestas; le interesa que hagamos intervenciones efectivas, completas, y si no las hacemos el precio es el desempleo, la crítica social —lo que seguirá abonando a la percepción ya deteriorada que se tiene del profesionista de cada área—. Tenemos que demostrar que los psicólogos estamos bien situados, que los abogados no son transas, que los médicos no juegan con la vida de sus pacientes, que los veterinarios no son los borrachos que se cree que son, que los de turismo, rescates y redes de cómputo existen, y que salimos bien preparados para regresar a la sociedad todo lo que se nos ha dado educacionalmente, ya que todos los que estudiamos y nos formamos en escuelas públicas tenemos un deber social de reciprocidad con el pueblo y con las problemáticas modernas. Particularmente quiero hablarles a los psicólogos en potencia que están presentes, decirles que así como lo hicieron con su tiempo histórico y su sociedad específica Wundt, Freud, Jung, Adler, Klein, Skinner, Watson, Pavlov, Kokfa,

Wertheimer, Küller, Perls, Maslow, Rogers, Frankl, Ellis, Beck y otros tantos casi innumerables, tenemos un compromiso con nuestro tiempo y sociedad, el mismo que debemos aterrizar hasta la particularidad de nuestro Ciudad Guzmán; el compromiso es responder con marcos de práctica heterodoxos, creativos, actuales y renovados, para el ser humano actual, moderno y todas sus complejas problemáticas. Es grande lo que se nos pide, pero habremos de hacerlo como lo hicieron los grandes del pasado, porque eso fue lo que los hizo grandes y lo que a nosotros nos puede hacer dar la talla: saber entender y desnudar al sujeto moderno, con intervenciones eficaces no ortodoxas. Esto no es fácil, por supuesto, porque nos agarramos tanto y tan fuerte de la teoría que perdemos el piso, el contexto, y es necesario que, al modo en que lo decía Martín Baró, dejemos, si no mucho, cuando menos un poco de leer tantos libros de muchos autores extranjeros y extranjerizantes, que nos hablan de otros contextos, para empezar a leer los más importantes para comprender la realidad misma de la América latina, de este México, la de Ciudad Guzmán, la de estas empresas, sus instituciones educativas, estos pacientes, y lo más importante, la realidad social de esta *vox populi* que sí nos necesita, pero que quiere darnos su reconocimiento cuando nos lo ganemos a pulso, uno a uno, como portadores que somos de la imagen profesional que promoveremos o que devaluaremos. Éste es el mensaje que les traigo desde mi historia y visión laboral; actualícense, inviertan en congresos, en libros, pero más en práctica; cotícense desde que están estudiando y sepan venderse cuando vayan a ofrecer sus prácticas profesionales a la institución de salud, la educativa, la empresa, a la sociedad en toda su extensión; háganlas profesionales de verdad, pidan algo que les den a cambio en reciprocidad de lo que van a ofrecerles; hagan propuestas y muestren su trabajo en cada espacio al que acuden para su servicio social, porque éstas, todas y cada una de ellas, son oportunidades laborales; convengan con trabajo y cotizándose bien, no regalándose, para que puedan entrar al medio laboral; atrévanse a ser lo que son o aquello en lo que se convertirán o se están convirtiendo, y muéstrenselo al empresario, a los directivos, al pueblo. Den, pero pidan también, porque desafortunadamente no existen los suficientes convenios institucionales para que se nos contrate en los espacios en los que prestamos servicio social y en los que practicamos, y allá afuera están acostumbrados al trabajo profesional gratis año con año, cuatrimestre a cuatrimestre, cuando tienen que contratar por simple reciprocidad a la institución, que les envía o facilita a sus estudiantes o pasantes con

periodicidad. Tenemos que gestionar lugares para los profesionales, pero se tiene que actuar, ir y proponerse a las empresas, con sus servicios profesionales y su valor; desde hoy ya no regalen su trabajo, por favor.

Desde antes de egresar comprendí esto, y me ha valido mucho para ingresar a un grupo de psicólogos, con el que todavía colaboro con trabajo de psicología laboral principalmente, pero también haciendo trabajo clínico y educativo. La práctica siempre será la madre de la teoría, porque es a partir de ella que se puede dar a luz a la segunda; por lo menos en el área social que elegí estudiar así se exige que funcione: que partamos de la realidad para crear teoría, y no al revés, como a veces hacemos por inercia o por enseñanza: partimos de la teoría y queremos que encaje en la realidad; así no es como se da la relación. Para que se den frutos en las ciencias como la psicología y otras afines, tenemos que ir de lo particular a lo general, de otro modo no estaremos bien situados como profesionales y seremos duramente cuestionados por el medio laboral en todas sus posibilidades.

Voy ahora con la fase de egresado y, sobre todo, titulado; verán por qué lo preciso así.

La primera exigencia que el medio laboral hace, en cualquier contexto que se plantee, es la del título. Quienes no lo tienen serán víctimas de algo común que se llama subempleo, recibirán una propuesta o casi imposición económica por no tener el título, así que es mejor que lo tengan a la mano y vayan con su *currículum vitae* bien integrado, de preferencia sintetizado y enfático en aquello que saben hacer mejor. En esto tiene mucha importancia la congruencia con el puesto que solicitan. Fortalézcanse en alguna área, en alguna teoría, porque el medio no quiere perfiles tan generales (desafortunadamente así nos egresan a veces), así que defínanse, como dije, sin ortodoxia pero con una línea, sin casarse con ella pero con tendencia bien declarada, porque aunque ya tendrán más tiempo y elementos en un posgrado para tener dominio de algo específico, es imprescindible que vayan viendo para adentro y revisen hacia dónde apuntan, según su personalidad, en área aplicada y en teoría, porque tendrán que contestar con contundencia a los empleadores la pregunta del millón: ¿Qué sabes hacer? Así que, dicho de paso, váyanlo viendo y accionando sus orientaciones; para esto es necesario hacer uso de tres ejercicios del pensamiento muy sugeridos por un servidor: mirar para dentro, para atrás y pensado muchas veces en lo que fuimos, somos y queremos ser; busquen congruencia en ello. Creo que una de las claves de esta vida es iden-

tificar quiénes hemos sido, somos y queremos ser, descubrir como para qué área somos mejores y con cuál de las teorías nos identificamos más; esto nos dará claridad sobre ser más para servir mejor.

Entonces, ya concluyendo este breve escrito de los apuntes que hace un egresado de este centro universitario, después de este año y medio de práctica en los tres ámbitos para los cuales apunta el perfil de egreso: laboral, educativo y clínico, quiero agregar que ha sido de mucha importancia la inteligencia emocional como competencia profesional, puesto que se requiere ofrecer y ser insistente con la oferta de uno mismo en cada lugar al que se va, no defraudarse ni apabullarse por la problemática de desempleo, que es muy real pero que puede sortearse con creatividad, con perseverancia, paciencia y, por supuesto con capacidad, ya que también es cierto lo que bien decía un profesor muy estimado: el Estado tiene el problema de no ofrecer un lugar a todos los que nos titulamos como licenciados, ingenieros o técnicos; el problema es tangible, por eso tenemos que ganarnos el lugar que queremos tener en la vida, más específicamente en este escenario laboral moderno, decidiendo la actividad y el rol que vamos a desempeñar. Ya que el planteamiento de hoy tiene que ver con que egresamos muchos, nos titulamos pocos y llegamos a emplearnos menos, hay que ser de éstos últimos. Los empleadores saben esto, van a contratar a aquellos que demuestren capacidad en el terreno práctico. Poco a poco pierde poder el mito de que los que tienen mejores calificaciones son los mejores; se dieron cuenta de que la dimensión teórica no coincide a veces o casi siempre con la práctica, que los mejores estudiantes no necesariamente son los mejores profesionales, por lo que sugiero que pongan más énfasis, empeño y ocupación en aprender, en los procesos y no en los resultados, o sea las calificaciones, porque suelen engañar por ser subjetivas a veces, ya que dependen de los criterios supuestamente objetivos que alguien hizo pero son aplicados por otros criterios, los de los profesores, que a veces se involucran de más, y además está claro que aquéllas no tienen tanta pertinencia para los empleadores —que es de lo que me interesa hablarles— aunque sí para Pro-nabes y otros sistemas de becas. Tampoco se vayan al extremo de creer que es de vanidosos sacar altas calificaciones; sólo no se pierdan en ellas.

Termino con una frase que me dijeron al egresar de preparatoria y que ya he hecho mía, se la paso al costo porque creo que es de las que valen la pena mencionar una y otra vez, y más en este tiempo cuando se es estudiante y, aún mejor, cuando se egresa: “Existen tres tipos de hombres en este mundo: los

que no se mueven, los que se mueven y los que siempre se mueven”; el éxito es de éstos últimos. Yo me declaro uno de ellos, desde que asistía a uno y otro congreso, desde que ofrecía mis prácticas a una y otra institución a cambio siempre de algo: crecimiento profesional, experiencia y paga, por supuesto. Los invito a ser uno de ellos, es lo que hará la diferencia entre tantos que egresamos, para aprovechar y generar oportunidades, abrir puertas labores y quedarse ahí donde quieren estar, haciendo lo que quieren hacer, en síntesis: realizados. Aquí termino y espero que lo que sigue sea libremente dinámico y aleccionador.

Víctor Gabriel López Cárdenas

Las competencias profesionales, llave de entrada al mundo laboral del siglo XXI



Introducción

En la actualidad, el enfoque de las competencias se ha introducido en las organizaciones empresariales y en las educativas prácticamente a todos los niveles. Encontramos el día de hoy modelos de planeación por competencias, de evaluación por competencias, de administración por competencias, de gestión por competencias, de selección por competencias, etcétera, dejándonos ver como un continuo la relación directa entre la vida escolar como etapa formativa y la vida laboral como nicho donde se aplican aquéllas.

No obstante, aunque institucionalmente podemos considerar un ideal el buscar esto, en la realidad nos damos cuenta de que no sucede así, y aunque todos los sujetos acuden a las universidades en tiempos similares y reciben una similar cantidad de enseñanzas y aprendizajes teórico-prácticos, al finalizar la etapa escolar no todos cuentan con las mismas aptitudes para sumarse de manera satisfactoria a un mercado laboral cada vez más complejo, especializado y demandante, enmarcado por la información, el cambio y la exigencia de solucionar problemas diversos rápidamente.

Esto entonces determina la existencia de competitividad y niveles de competencia de candidatos, quienes al enfrentarse a las necesidades de una organización deben ser capaces de adaptarse rápidamente y responder de forma adecuada a las expectativas y demandas que la vida laboral representa.

A comienzos de un nuevo siglo caracterizado por la globalización y la diversidad, acompasado, irónicamente, por la carencia de oportunidades y las fracturas sociales, el egresado necesita prepararse profesionalmente para saber competir, ante la poca oferta, gran demanda y el cúmulo de expectativas depositadas en él.

Así, el presente trabajo muestra una perspectiva sobre la necesidad que existe actualmente de formar, pero sobre todo de formarse, en competencias profesionales, como una llave actual para poder adentrarse satisfactoriamente al mercado laboral del siglo XXI.

Concepto de competencias

El término *competencia* comienza a ser utilizado a finales de la década de los años cincuenta en Estados Unidos, fundamentalmente por teóricos pertenecientes a la corriente de la psicología cognitiva.

El desarrollo de la investigación en este campo ha permitido generar dos grandes grupos de enfoque a partir de dos dimensiones fundamentales: la cosmovisiva para la comprensión de las competencias, a la que corresponde la formación para la competitividad y la formación para la ciudadanía del siglo XXI, y la dimensión estructural funcional, con un enfoque reduccionista/conductista y otro integrador/contextualista. (Castellanos Simons, 2001: 5-8).

El primer grupo de enfoque se clasifica de acuerdo con el resultado final y el objetivo para el cual se desarrollan las competencias del profesional, considerando las condiciones, características y prioridades del sistema sociopolítico y económico, así como las exigencias del entorno social y laboral en el cual se desempeñan los individuos.

En el caso del segundo enfoque, va dirigido a cómo se modelan y desarrollan las competencias profesionales y al papel que desempeña cada uno de los componentes que las integran, así como las interacciones que se dan entre éstos en el desarrollo de las mismas.

Por esto se puede afirmar que la definición de *competencia* va a estar condicionada al enfoque al cual se adscribe el investigador.

Autores como Bogoya Maldonado (1997) plantean que "la competencia es vista como una oportunidad o una capacidad para poner en escena una situación problemática y resolverla, para explicar su solución y para controlar y posicionarse de ésta. La competencia sólo es visible a través de desempeños, es decir, se necesita una mediación de los desempeños para poder explorar la competencia que se encuentra como una caja negra, posiblemente opaca, que es imperativo develar".

Por su parte, Torrado Pacheco (1999: 15) plantea que "la competencia es esencialmente un tipo de conocimiento ligado a ciertas realizaciones o desempeños, que van más allá de la memorización, la rutina. Se trata de un conocimiento derivado de un aprendizaje significativo".

Otra definición la ofrece CONOCER (1998) donde expresa que la competencia es la "capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de

conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo".

Gonczi (1994) plantea que "la competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones".

Según Castellanos Simons (2001: 11), "la competencia es una configuración psicológica que integra diversos componentes cognitivos, metacognitivos, motivacionales y cualidades de la personalidad en estrecha unidad funcional, autorregulando el desempeño real y eficiente en una esfera específica de la actividad, en correspondencia con el modelo de desempeño deseable socialmente construido en un contexto histórico concreto".

Por su parte, Cejas (en Cejas y Pérez, 2005) comparte esta definición cuando define que la competencia es un sistema de componentes (cognitivos, metacognitivos, motivacionales y cualidades de la personalidad) que posee un individuo para desenvolverse eficientemente como ser social en todas las facetas.

Las competencias profesionales

La Organización Internacional del Trabajo (en OIT-POLFORM-CIMERFOR/COOCER, 1997) define el concepto de "competencia profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo".

Bunk (1994) plantea que "posee competencias profesionales quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo".

La definición ofrecida por Parra Vigo (2002) es que "las competencias profesionales son las que permiten al individuo solucionar los problemas inherentes al objeto de su profesión en un contexto laboral específico, en correspondencia con las funciones, tareas y cualidades profesionales que responden a las demandas del desarrollo social".

Por su parte, Ortiz Torres (2003), en su trabajo "Competencias y valores profesionales", anota que las competencias pueden ser definidas como "aquellas cualidades de la personalidad que permiten la autorregulación de la conducta del sujeto a partir de la integración de los conocimientos científicos, las habilidades y las capacidades vinculadas con el ejercicio de una profesión, así como de los motivos, sentimientos, necesidades y valores asociados a ella que permiten, facilitan y promueven un desempeño profesional eficaz y eficiente dentro de un contexto social determinado. Expresan un enfoque holístico de la personalidad en la unidad de lo cognitivo, afectivo y conductual".

Oferta y demanda laboral, una radiografía nacional

En promedio, los egresados universitarios mexicanos tardan cerca de un año en ingresar al mercado laboral (Manpower, 2007).

México es uno de los países con mayor desempleo para personas con educación media y superior. Así, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, citado por *El informador*, 23 de marzo de 2007), 9.02% de los desempleados de este país cuentan con un nivel de primaria incompleta, 18.92% con primaria completa, 38.05% con secundaria completa y 33.18% con bachillerato o con licenciatura, lo cual permite deducir que entre más aumenta el grado académico, más difícil se hace conseguir empleo.

De esta manera, en un listado de 16 naciones, México ocupa el tercer lugar por la alta desocupación de su población ubicada en los niveles medio y superior, pues mientras en el país 33.18% de los desocupados tienen el nivel educativo señalado, en Colombia la proporción es de 18%, en Argentina 17% y en Costa Rica 11%.

De hecho los profesionales que se encuentran inmersos en el mercado laboral en México apenas representan 11% de la población económicamente activa (PEA), es decir que son 4.9 millones de los 43 millones que integran la PEA, mientras que 75% de los trabajadores ocupados tienen como grado máximo de estudios la secundaria, esto es, 31.5 millones de mexicanos, según datos del INEGI.

Así mismo, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005, México necesita al año en promedio 1'200,000 trabajos para poder funcionar dentro de la economía formal; no obstante, en los últimos tres años ha generado sólo un promedio por encima de los 400,000, lo que obliga a una

tercera parte de la población a emigrar y a otra tercera a lidiar con los problemas del autoempleo, el subempleo o el desempleo.

Bajo estas circunstancias adversas, quien aspira a ganarse un puesto laboral profesional en la actualidad, necesita elementos que lo pongan en ventaja ante los demás competidores y lo hagan atrayente para las empresas.

Las competencias como llave de entrada al mercado laboral

El entorno económico y laboral actual exige a los egresados universitarios un conjunto de capacidades, habilidades y actitudes complementarias a su formación técnica; la valoración de las denominadas “competencias profesionales” se ha convertido en un factor determinante de los procesos de selección en las organizaciones.

Las competencias juegan un papel esencial en el contexto social y organizacional contemporáneo. Aprender, evolucionar, ser más rápido que la competencia o poner productos y servicios innovadores en el mercado es la única garantía para obtener una ventaja competitiva sostenible (Universia, 2007).

Así, el poder aspirar a un puesto de trabajo es más un proceso de selección natural, en el que los sujetos mejor calificados íntegramente son los que consiguen incorporarse satisfactoriamente a un puesto laboral en un marco contextual con mayor demanda que oferta laboral.

En este sentido, de acuerdo con Universia (2007), lo que se espera que un profesional domine competentemente a la hora de pretender postularse a un mercado profesional es:

- Capacidad de organizar y planificar, y saber administrar el tiempo.
- Capacidad para trabar bajo presión.
- Buena expresión oral y escrita en la propia lengua.
- Conocimiento de una segunda lengua.
- Manejo del ordenador.
- Habilidad para trabajar de manera autónoma y tomar decisiones.
- Capacidad de análisis, crítica y síntesis.
- Habilidades interpersonales, saber relacionarse con otros.
- Curiosidad, habilidades de búsqueda y gestión de información.

- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones, flexibilidad.
- Capacidad para generar nuevas ideas, creatividad e innovación.
- Potencial de liderazgo, capacidad para influir y motivar a otros.
- Iniciativa y espíritu emprendedor.
- Preocupación por la calidad y por hacer las cosas correctamente.
- Capacidad de negociación, saber convencer y aceptar otros puntos de vista.
- Motivación, entusiasmo, ganas de aprender.

A este respecto, si bien es cierto que las universidades y la sociedad en general tienen un gran compromiso y una gran tarea en la formación de dichas competencias, el principal responsable de adquirirlas es el sujeto mismo.

En resumen, las competencias profesionales posibilitan un mayor acercamiento al mundo laboral, ya que hacen al sujeto atractivo y que se convierta en una inversión sólida para la empresa, capaz de adaptarse y dar respuestas a las necesidades laborales del siglo XXI.

Conclusiones

El desarrollo de una competencia va más allá de la simple memorización o aplicación de conocimientos de forma instrumental en situaciones dadas. La competencia implica la comprensión y transferencia de los conocimientos a situaciones de la vida real, exige relacionar, interpretar, inferir, interpolar, inventar, aplicar, transferir los saberes a la resolución de problemas, intervenir en la realidad o actuar previendo la acción y sus contingencias. Es decir, reflexionar sobre la acción y saber actuar ante situaciones imprevistas o contingentes (Andrade, 2004).

En el marco profesional actual y posmodernista, la adquisición y el desarrollo de competencias son un imperativo del mercado laboral tan estrecho y condicionante en el que el profesional del siglo XXI tiene que generarse sus propias oportunidades y estar lo más plenamente preparado para asumirlas con calidad.

Poseer solamente conocimientos en un área no es recurso suficiente para aspirar a un puesto de trabajo; es necesario poseer de manera íntegra recursos personales y profesionales que se traduzcan en una solución y alternativa viable para las organizaciones.

Por ende, es importante que el universitario tenga conciencia de ello y encuentre espacios y experiencias alternos que le permitan explorar y desarrollar cada una de sus esferas personales, lo que sumado a la educación que adquirió formalmente en los espacios escolares le hagan ser un elemento sumamente valioso y codiciado para los reclutadores y los departamentos de recursos humanos y para la sociedad.

Referencias bibliográficas

- ANDRADE, S. (2004). "Los verdaderos alcances de un proyecto pedagógico en el aula", *Educere*, la revista Venezolana de educación, (4) 11: 201.-202.
- BOJÓRQUEZ GARCÍA, MÓNICA MERCEDES (2007). Competencias profesionales y laborales. <http://www.monografias.com/trabajos57/competencia-profesional-laboral/competencia-profesional-laboral.shtml> (consulta: 15 de febrero de 2007).
- BUNK, G. (1994). "La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA", *Revista Europea de Formación Profesional*, (1): 8-14.
- CASTELLANOS, S. (2001). "La educación ante los retos del mundo contemporáneo", *Desencuentros*, revista de análisis educativo y social, (3): 76-90,
- CEJAS Y., ENRIQUE Y PÉREZ G., JESÚS. (2005). Un concepto muy controvertido: competencias laborales. www.monografias.com/trabajos14/competencias-laborales/competencias-laborales.shtml (consulta: 20 de julio de 2007).
- CONOCER (1998) *Análisis ocupacional y funcional del trabajo*. Madrid: OEI IBERFOP.
- GONCZI, A. (1994). "International perspectives on competence based education", ponencia presentada en la CBI International Conference. Prince Edward Island, Holanda.
- MANPOWER (2007). *Paradoja de la escasez de talento en el mundo*.
- OIT-POLFORM-CINTERFOR/CONOCER (1997). "Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas", *Competencias laborales. Formación y trabajo en general*. www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/base/ret/camb_tec/ix_.
- ORTIZ, T. (2003). *Problemas contemporáneos de la didáctica de la educación superior*. Cuba: Universidad de Holguín.
- PARRA V. (2002). "I. B. Modelo didáctico para contribuir a la dirección del desarrollo

de la competencia didáctica del profesional de la educación en formación inicial.” Tesis doctoral en Ciencias Pedagógicas. ISPEJV, La Habana.

TORRADO P., MARÍA CRISTINA (1999). “Habilidades metalingüísticas, operaciones metacognitivas y su relación con sus niveles de competencia en lectura y escritura: un estudio exploratorio”, *Forma y función*, (2): 15-44. Universidad Nacional de Colombia

UNIVERSIA (2007). Las competencias profesionales en los titulados. Un diálogo entre Universidad-Empresa. www.ugr.es/-filosofia/recursos/espacio-europeo/2007-Universia-competencias-profesionales-en-titulados.pdf.

Myriam Anaid Rodríguez Cuevas

Los egresados y la solución de problemas de la pequeña y mediana empresa



A lo largo de la carrera de Negocios Internacionales desarrollamos nuestra capacidad emprendedora gracias a talleres que nos permitieron evaluar la viabilidad de proyectos de nuestra propia creación; asimismo tuvimos la oportunidad de ejercer prácticas en microempresas de nuestra región, por lo que pudimos detectar sus necesidades, despertando así nuestra capacidad analítica, innovadora y creadora.

Tales conocimientos y competencias nos dan la oportunidad de percibir y resolver conflictos de la pequeña y mediana empresa PyME de nuestra región y que afectan a la economía del país.

En mi caso particular, gracias a asignaturas que permitían la vinculación entre la UdeG y empresarios de la región tuve la oportunidad de entrar en contacto con una microempresa dedicada a ofrecer el servicio de comida a domicilio, y pude detectar sus necesidades primordiales y desarrollar estrategias para resolver su problemática.

Ya egresada, actualmente laboro en dicha microempresa. Luego de estar en contacto directo tanto con los clientes como con los empleados, me di cuenta de la necesidad de aplicar un sistema de capacitación continua con enfoque en calidad total, y de fomentar en los empleados una cultura encaminada a satisfacer las necesidades de los clientes.

Otra meta es constituirnos como franquicia, lo que se logrará al mejorar principalmente los sistemas administrativos, desarrollar estándares en los procesos y motivar al personal para que juntos trabajemos para lograr este propósito.

Esta experiencia me ha llevado a reflexionar en la gran necesidad que existe de apoyar a este sector, ya que la mayoría de las empresas mexicanas se clasifican dentro de las PyME, de las cuales un significativo número son dirigidas de manera empírica, mientras que otra de nuestras realidades, irónicamente, es que los egresados emigramos a otras regiones en busca de mejores oportunidades, dándose así la fuga de cerebros, lo que frena el desarrollo de nuestra propia región y, por lo tanto, la creación de nuevos empleos.

Como licenciados en negocios internacionales debemos intervenir en el desarrollo de las micro y pequeñas empresas, creando programas de capacitación que las ayuden a mejorar el servicio al cliente, diseñando estándares que les permitan afinar sus procesos para así optimizar sus recursos y su productividad.

En cuanto al sector de servicios, en específico aquellas pequeñas empresas del área alimentaria, es importante desarrollar un plan que les permita constituirse como franquicias, ya que es bien sabido que nuestras empresas regionales de comida tienen amplio prestigio en el estado e incluso en el país por su exquisito sabor característico. Sabemos que visitantes de estados aledaños acuden periódicamente a saborear los deliciosos antojitos típicos de nuestra región, y la franquicia sería un recurso que podría ayudar de manera significativa al desarrollo de las pequeñas empresas regionales, por ser una herramienta incluso para internacionalizar la comida típica jalisciense.

Por su parte el sector artesanal está necesitando asesoramiento para colocar sus productos en el ámbito internacional y cubrir así importantes nichos de mercado en el extranjero, como el llamado “nicho de la nostalgia”.

Así también es necesario que apoyemos a los empresarios del sector agropecuario para buscar juntos nuevas alternativas de productos que ofrezcan valor agregado y así puedan competir a nivel internacional. Los productores de caña de azúcar, tuna, nopal, limón y maguey, entre otros, pueden verse enormemente beneficiados si comienzan a transformar su producción en medicamentos, extractos para perfumes, aceites esenciales y mieles, entre otra gran variedad de productos que, enriquecidos con estrategias mercadológicas y con una logística adecuada, pueden incursionar de manera exitosa en mercados internacionales.

Además es necesario apoyar a empresarios, sobre todo de los sectores industrial y agropecuario, ofreciéndoles métodos que les permitan aprovechar desechos de su producción, creando círculos de producción integral. Por citar un ejemplo, en la producción de caña de azúcar, el bagazo puede ser reutilizado para la incubación de setas, y los otros desechos de la producción, para alimentar lombrices californianas, obteniendo así el valioso humus, que es un fertilizante orgánico que ayuda al mejoramiento de suelos erosionados o infértiles.

De esta manera, para atender tales necesidades propongo que dentro del Centro Universitario del Sur (CUSur) se fortalezcan aquellas actividades en las cuales se estrechen vínculos entre los estudiantes y los empresarios de la región.

Por otra parte, es necesario implementar un programa multidisciplinario en el que se nos permita encubar proyectos afines con miembros de las diferentes carreras de nuestro centro universitario; esto enriquecería la calidad de los mismos y, por lo tanto, aseguraría el éxito para su puesta en marcha.

Es importante también la constitución de grupos consultores multidisciplinarios formados tanto por estudiantes como por egresados de las diferentes carreras de nuestro centro universitario. Estos grupos tendrían la función de realizar visitas a PyME para primeramente diagnosticar su situación actual y, en base a ello, elaborar estrategias que las apoyen en sus necesidades; dichas actividades deberán tener un seguimiento en las diferentes asignaturas y durante toda la carrera.

Propongo que se implemente un sistema de becas en el cual se otorgue un incentivo económico a estudiantes o recién egresados que comprueben que están apoyando a una micro o pequeña empresa, puesto que muchas veces éstas no pueden costear la intervención de un profesional. De esta manera no sólo las grandes empresas se beneficiarían con nuestros conocimientos y al mismo tiempo se atacaría el problema de la fuga de cerebros.

Por último, me gustaría invitarlos a reflexionar acerca de si realmente estamos poniendo en práctica los conocimientos que nos transmitieron en nuestro centro universitario; si realmente estamos aprovechando el carácter emprendedor y empleador que nos transmitieron en estas aulas. Recuerden siempre esta frase de Paulo Coelho: “El mundo está en las manos de aquellos que tuvieron el coraje de soñar y corrieron el riesgo de vivir sus sueños”.

Patricia Rivera Espinoza
Victor Hugo Prado Vázquez
Ramiro Rivera

Impacto de la Maestría en Administración en las empresas del sur de Jalisco



Introducción

En la era del conocimiento, las unidades de adiestramiento y desarrollo necesitan transformarse y utilizar las modernas herramientas que nos ofrece la tecnología. Se exige cada vez más destinar importantes recursos a la preparación de los trabajadores, para mejorar su eficiencia en el trabajo en la empresa y el desempeño con éxito en su puesto, para que de esa manera contribuyan a lograr un mejor funcionamiento de la organización.

En la nueva economía global, la productividad y competitividad dependen primordialmente de la capacidad de generación de conocimiento y del procesamiento de la información (Castells, 2003).

El Reglamento General de Posgrado de la Universidad de Guadalajara (2004) señala que la educación es un factor clave para el desarrollo del país; los estudios de posgrado potencializan no sólo la mejora en el ámbito profesional sino también la generación de conocimientos. Por ello se busca fortalecer el posgrado a través de estudios y proyectos que nos permitan constatar su impacto en el mercado laboral y, por consiguiente, dirigir los esfuerzos hacia una mejora continua. El objetivo es evaluar el impacto en la empresa, del personal que tiene el grado de maestro en administración.

El programa de la Maestría en Administración fue creado en 1994, en el marco del surgimiento de la Red Universitaria de Jalisco, para educar y formar ejecutivos de alto nivel en ese campo de conocimiento.

En la Maestría en Administración han tenido la oportunidad de estudiar 211 profesionistas a lo largo de 10 generaciones, provenientes de los municipios de las regiones Sur y Costa Sur, de la zona metropolitana de Guadalajara y del estado de Colima, entre otros lugares.

La fortaleza del programa de ese posgrado ha sido la profesionalización de personal altamente calificado con dominio técnico, científico, político y organizacional, capaz de emprender, comprender e implementar modelos administrativos innovadores para hacer frente a la competitividad global que se

demanda a las organizaciones modernas. Además, en los 28 municipios de la región Sur de Jalisco y en el mismo estado de Colima este posgrado representa una de las escasas alternativas de estudios de este nivel porque, entre otras características, no exige un perfil de ingreso específico de un campo disciplinar, ofreciendo una oportunidad para nuestros egresados de los centros universitarios de la Costa Sur y la Costa, y de otras instituciones como el Instituto Tecnológico de Ciudad Guzmán y la Universidad de Colima.

En este contexto, el Centro Universitario del Sur (CUSur), en 2004, inició un proceso de autoevaluación del programa de la Maestría en Administración, para la cual se integró una junta académica, que coordinó la recopilación de la información, habiendo sido clasificado el programa de Maestría en Administración como un programa del grupo “C” por no cumplir con la eficiencia terminal de al menos 50% ni contar mínimo con tres profesores de tiempo completo, aunque sí se cubría el requisito de matrícula superior a 12 alumnos en las últimas tres generaciones.

En base a lo anterior surgieron las siguientes preguntas: ¿el programa de la Maestría en Administración cumple con los indicadores para ser considerado un programa de calidad? ¿Qué impacto tienen los egresados en la empresa?

Material y método

Se realizó un estudio descriptivo y transversal en el que se utilizaron técnicas y herramientas de los enfoques cuantitativo y cualitativo (Hernández *et al.*, 2003). El universo de estudio fueron alumnos (100%), egresados (60%) y empleadores (7%). El instrumento para egresados consistió en 44 preguntas distribuidas en cinco apartados: datos generales, ubicación laboral, formación en el posgrado, plan de estudios y organización académica (ANUIES, 1998). Se utilizó como documento normativo el Reglamento General de Posgrados de la Universidad de Guadalajara.

En el caso de los empleadores se utilizó el instrumento de la Secretaría de Economía (2006). La población estudiada fueron los jefes de personal de las empresas, y las unidades de estudio fueron empresas que cuentan con trabajadores que han recibido la formación de maestros en administración por el CUSur.

Diseño de la muestra

En este estudio se aplicó el juicio del investigador para escoger las empresas que serían encuestadas. Se utilizó este criterio dado que interesaba analizar la opinión de entidades consideradas clave para medir el impacto, dedicadas a diferente actividad económica, a saber: industria, servicios y docencia, así como diferentes tamaños: medianas y grandes.

Las empresas analizadas fueron el CUSur, preparatorias de la región Sur de Jalisco (Ciudad Guzmán, Zapotiltic, Tecalitlán, Zapotitlán de Vadillo y Pihuamo), la Comisión Federal de Electricidad (CFE) y el Instituto Tecnológico de Ciudad Guzmán.

Para el procesamiento de la información se utilizó el programa de análisis estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) (Camacho, 2003).

Resultados

El programa de la Maestría en Administración cuenta con un núcleo básico de nueve profesores de tiempo completo, como lo señala el Reglamento General de Posgrado en el artículo 20, por ser maestría profesionalizante, de los cuales cuatro tienen grado de doctor (uno de ellos está inscrito en el Sistema Nacional de Investigadores), otro tiene perfil Promep, tres estudian el doctorado en áreas de la administración y dos cuentan con el grado mínimo requerido para impartir las asignaturas.

Se analizó la opinión que tienen los alumnos referentes al perfil de egreso de las generaciones del 2004, 2005, 2006 y 2007; 65% opinan que es bueno, sin considerar lo que implica cumplir con el perfil de egreso, en el cual se especifica como puntos importantes: visión amplia de la gestión administrativa, líder, generador de nuevos conocimientos, con valores y una formación humanista, emprendedor e innovador, coordinador de los programas integrales de desarrollo administrativo, promotor de cambios tecnológicos y financieros en las organizaciones.

Titulación

La calidad de un programa no se fundamenta en aumentar indicadores, sino en la evaluación sistemática del desarrollo de cada etapa del proceso (cursos,

material didáctico, planta académica, infraestructura, apoyo integral al estudiante), de la tutoría, cursos de actualización, atención personalizada; todo esto contribuye al mejoramiento del programa.

Para aumentar la eficiencia terminal se realizó un programa de tutorías y tres cursos de metodología de la investigación en tres modalidades: estudio de caso, memoria de evidencia profesional y tesis, de acuerdo con lo señalado por el Reglamento General de Posgrado (2004) para las maestrías profesionalizantes de la UdeG y los alumnos de la primera a la novena generación, con lo que aumentó el índice de titulación de 17% a 58.98%.

Seguimiento de egresados

Se observó que 100% de los egresados trabajaban en ese momento, de los cuales 83% eran empleados, 11% propietarios y 5.5% trabajadores independientes. Todos laboraban en áreas afines a sus estudios de la maestría. En cuanto a conocimientos adquiridos, 29% afirmaron estar muy satisfechos, 29% satisfechos, 19% totalmente satisfechos, 5% poco satisfechos y 17% no contestaron; 77% consideraron pertinente y adecuado estudiar la maestría para la actividad que realizaban en la empresa, 82% señalaron que estudiar la maestría no solamente les da opciones para atender problemas de la empresa, también les brinda otras herramientas para responder a problemáticas sociales.

La mayoría de los egresados de la Maestría en Administración ganan un promedio mensual neto de 13,603.47 pesos, sueldo considerado apto para cubrir las necesidades más apremiantes de la vida cotidiana y el bienestar de la familia.

Se puede decir que de acuerdo con los datos presentados, estudiar la Maestría en Administración les da reconocimiento profesional. Los resultados indican que 54% están satisfechos, 27% muy satisfechos y 16% totalmente satisfechos de haber cursado la maestría en el CUSur.

Tal como lo señalan Moreno y Mérida (2002), el beneficio de una educación de calidad es el cambio que se genera en cuanto a valores, actitudes, actividades, hábitos de estudio y capacidad para tomar decisiones; los estudiantes deben desarrollar una serie de habilidades y aplicar estos nuevos conocimientos adquiridos en situaciones reales a las que se enfrentan día con día en su trabajo.

La maestría proporciona una formación superior en una disciplina o área interdisciplinaria, profundizando la capacitación en el desarrollo teórico, tecnológico, profesional y el estado del conocimiento (Coneau, 2007).

En un estudio de factibilidad realizado en mayo de 2006 en la región Sur de Jalisco se entrevistó a los empleadores y ellos calificaron la pertinencia de los programas educativos que ofrece el CUSur; la Maestría en Administración fue calificada con 9.0 en una escala de 0 a 10.

Impacto del personal con maestría en administración que trabaja en las empresas

Preparatorias regionales de la UdeG (Ciudad Guzmán, Zapotitlán de Vadillo, Zapotiltic, Pihuamo y Tecalitlán) concluyen que los maestros en administración facilitan la comunicación de los asuntos laborales y la toma de decisiones. Mediante su intervención el personal cuenta con una visión más en conjunto del funcionamiento de la dependencia. Se recomienda que la empresa les dé oportunidad de demostrar sus conocimientos. Y como cada tres años se hacen cambios administrativos en las escuelas preparatorias de la UdeG, el personal que cuenta con estudios de maestría soporta mejor y de manera más eficiente dichos cambios.

La Comisión Federal de Electricidad (CFE) señala que con la intervención de estos profesionales el personal tiene una visión más amplia de la gestión administrativa, y su contribución más importante es en materia de liderazgo, planeación y enfoque en el cliente, así como la prestación de un mejor servicio al cliente. Se recomienda que realicen más investigación. El liderazgo es crítico en todos los niveles de la organización, y los líderes tienen que saber comunicar los objetivos y valores y moldear los comportamientos que corresponden a las tareas reestructuradas. La empresa ha desarrollado indicadores sobre el clima laboral, así como una estrategia de cursos diseñados específicamente para mejorar el ambiente de trabajo. Los directivos definen metas generales para toda la empresa y asignan a cada área la parte que le corresponde.

El Instituto Tecnológico de Ciudad Guzmán mencionó que los maestros en administración contribuyen al mejoramiento de sus funciones docentes y administrativas, ya que ellos realizaron la actualización del plan de estudios

de la carrera de Administración que ahí se oferta. La maestría incrementó su capacidad de análisis y desempeño académico, cuentan con habilidades, actitudes, aptitudes para la comunicación en sus áreas de trabajo, así como para trabajar en equipo. La empresa ha desarrollado indicadores sobre el clima laboral y una estrategia de cursos diseñados específicamente para mejorar el ambiente de trabajo. Los responsables de todas las áreas acuerdan entre sí las metas y los indicadores necesarios para medirlas, y a partir de ello las áreas proponen e implantan indicadores propios.

En CUSur los egresados de la maestría que laboran ahí desempeñan mejor y con más responsabilidad su trabajo, además de que han ocupado puestos medios y contribuyen en la planeación, organización y control de procesos. Además cuentan con habilidades para el análisis, la síntesis y el trabajo en equipo. Como lo señalan Moreno y Mérida (2002), se pretende contar con el mejor personal posible en función de los salarios y prestaciones al alcance de la empresa, la inversión en capacitación y desarrollo de personal representa más de 8% del total de los gastos realizados en las demás actividades de la empresa; la capacitación pretende ser un mecanismo para desarrollar el potencial de los empleados que están por debajo de los estándares en conocimientos y resultados, según los perfiles de sus puestos. En algunas áreas que han incorporado cursos orientados a la integración de grupos y la mejora de los procesos de comunicación interna se ha observado la disminución de conflictos laborales.

Para las empresas analizadas, la maestría cumple con 70% del perfil de egreso, especialmente en lo referente a desarrollar una visión amplia de la gestión administrativa para formular y aplicar estrategias y objetivos que apoyen el desarrollo de las organizaciones e instituciones públicas y privadas. También cumple en cuanto a valores y una formación humanista con sentido social que responda a las exigencias de una sociedad o comunidad globalizada.

Pero cumple parcialmente en lo tocante a formar para ser líder y transmisor de ese potencial a sus colaboradores, para canalizar adecuadamente los conflictos que surgen en las organizaciones y convertirlos en logros para la sociedad en su conjunto; igual se puede decir de la capacidad para coordinar los programas integrales de desarrollo administrativo y promover cambios tecnológicos y financieros en las organizaciones, dadas las condiciones económicas y aprovechando la apertura y globalización del mundo actual.

Existen casos de algunos alumnos sobresalientes que son egresados exitosos porque han generado conocimiento e innovado prácticas adminis-

trativas en su área de trabajo; algunos de ellos se dedican a trabajar por su propia cuenta.

Es importante señalar que la mayoría de las empresa no invierte en la preparación de su personal, casi todas contestaron la encuesta una vez que se les mencionaron nombres y apellidos de los alumnos que habían estudiado la maestría. La empresa no les pagó la inscripción semestral ni les daba permiso para asistir, el esfuerzo que cada uno de ellos realizaba por adquirir nuevos conocimientos es indiscutible. En el caso de la CFE, la empresa otorga becas para realizar estudios de maestría, y el CUSur condona al 100% la inscripción a su personal académico que realiza esta maestría.

Conclusiones

Los egresados de la Maestría en Administración que oferta el CUSur trabajan en áreas afines; tienen un buen nivel de conocimientos lo que les da reconocimiento profesional individual y les permite solucionar los problemas de trabajo que se les presentan.

Las empresas se benefician al emplearlos porque cambian en las relaciones de trabajo, se da la movilidad de capital humano de un puesto académico a otro administrativo que implica tomar decisiones, aumenta la satisfacción del cliente, y la motivación laboral, y cuentan con más personal capacitado en el área administrativa.

Referencias bibliográficas

- CAMACHO R. J. (2003). *Estadística con SPSS para Windows versión 11*. México: Alfaomega.
- CASTELLS, M. (2003). *Panorama de la era de la Información en América Latina. ¿Es sostenible la globalización en América Latina?* Vol. 1. PNUD-Bolivia/FCE-Chile, pp. 19-41.
- CONEAU (2007). Disponible en www.coneau.edu.ar (28 de junio del 2007).
- HERNÁNDEZ, S. R; FERNÁNDEZ, C. C. Y BAPTISTA, P. (2003). *Metodología de la investigación*, 3ª ed., México: McGraw-Hill.

- MORENO, R. A. Y MÉRIDA, G. R. (2002). *Procedimiento metodológico para la medición del impacto de formación de los cuadros de dirección de turismo*. IFI, UCLV (edición digital).
- SECRETARÍA DE ECONOMÍA (2006). Instrumento para evaluar la competitividad de la empresa.
- UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (2004). Reglamento General de Posgrado de la Universidad de Guadalajara.

Arturo González Solís

Marco normativo de la Universidad de Guadalajara para sus egresados



Introducción

Tal como se desprende del numeral 10, fracción II, de la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara (UdeG), los egresados de ella son parte de su comunidad; con sus acciones, omisiones y propuestas hacen vivos los fines y la misión de la casa de estudios.

De acuerdo con el artículo 3° del Estatuto Orgánico del Centro Universitario del Sur (CUSur) son 28 municipios los que abarca la descentralización de la UdeG, en la zona sur de Jalisco.

Así las cosas, los egresados de este plantel educativo forman parte de un importante sector de la comunidad udegeísta; además, hay que tener en cuenta que egresar del CUSur no significa que se rompe la relación con la institución.

Cabe mencionar que debe existir un vínculo a través de la oferta de educación abierta, que a su vez guarda relación con lo establecido en la Ley para el Ejercicio de las Profesiones del Estado de Jalisco, que en su artículo 7 establece:

Son derechos de los profesionistas que ejerzan en el Estado, además de los establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la particular del Estado y en las leyes y reglamentos que de ella emanen: IV. Participar en los cursos de actualización profesional que impartan las instituciones de educación superior o las agrupaciones de profesionistas.

Por todo lo anterior, es de suma importancia la realización de eventos como este 2° Foro Regional de Egresados y Empleadores 2007 “Retos y perspectivas de los egresados en la aplicación de los nuevos conocimientos para la transformación social” que convocan autoridades del CUSur de la UdeG, con el propósito de ofrecer un espacio para el análisis, la reflexión y construcción de propuestas de intervención, entre esta parte de su comunidad universitaria y la institución educativa.

A continuación se presenta el marco normativo que regula a la UdeG en lo general y al CUSur en lo particular. Resulta que al egresado se le mira de otra manera, dadas las inercias internacionales, nacionales e internas que regulan normativamente con políticas educativas más frescas y acordes con la globalización, que todo mueve y transforma. Sin olvidar, considero, el aspecto de transformación social que obliga a las instituciones de educación pública.

Sin más preámbulo, entramos en materia...

Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara

Artículo 1. La Universidad de Guadalajara es un organismo público descentralizado del Gobierno del Estado de Jalisco con autonomía, personalidad jurídica y patrimonio propios, cuyo fin es impartir educación media superior y superior, así como coadyuvar al desarrollo de la cultura en la Entidad.

Artículo 5. Los fines de la Universidad son:

- I. Formar y actualizar los técnicos, bachilleres, técnicos profesionales, profesionistas, graduados y demás recursos humanos que requiera el desarrollo socioeconómico del Estado;

Artículo 6. Son atribuciones de la Universidad:

- X. Coadyuvar con las autoridades competentes, las asociaciones y colegios de profesionistas, en los términos de la legislación reglamentaria del artículo 5° de la Constitución Federal, en la promoción, regulación y mejoramiento del ejercicio profesional;

Artículo 10. La comunidad de la Universidad se integra por:

- II. Los alumnos, egresados y graduados;

Artículo 12. Las relaciones laborales de la Universidad con su personal académico y administrativo se regirán por lo dispuesto en el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Federal, la Ley Federal del Trabajo, la presente Ley y los Estatutos específicos que expida el Consejo General Universitario.

El Estatuto General de la Universidad y demás reglamentos aplicables regularán los deberes y derechos de los alumnos, egresados, graduados, jubilados y pensionados.

Estatuto General de la Universidad de Guadalajara

Artículo 1. El Estatuto General de la Universidad de Guadalajara regula la integración, estructura, organización y funcionamiento de la Red Universitaria en el Estado de Jalisco.

Es congruente con los principios, criterios y orientaciones de la Ley Orgánica de la Universidad y tiene por objeto particularizar sus disposiciones.

Artículo 7. Los Centros regionales constituyentes de la Red Universitaria son los siguientes:

III. Centro Universitario del Sur, con sede en Ciudad Guzmán;

Artículo 9. Para la creación de Centros Universitarios deberán cumplirse, además de los requisitos señalados en el artículo anterior, los siguientes:

III. Para el caso de los Centros regionales, orientar sus fines y funciones para contribuir en la satisfacción de las demandas y necesidades de una región, por medio de la formación de recursos humanos, la investigación y la difusión.

Artículo 101. Son atribuciones y funciones de la Secretaría General, las previstas en el artículo 42 y demás relativos de su Ley Orgánica, además de las siguientes:

I. Coordinar las actividades que realicen las dependencias de la Administración General en materia de medios de comunicación, egresados y exalumnos, servicios estudiantiles, cultura física y asuntos jurídicos;

Artículo 103. Dependerán de la Secretaría General de la Universidad las siguientes entidades administrativas:

- IV. La Coordinación General de Servicios a Universitarios: será la dependencia responsable de coordinar los programas de la Administración General en materia de cultura física, servicios estudiantiles, relaciones institucionales con las organizaciones de alumnos y las asociaciones de egresados;

Reglamento Interno de la Administración General de la Universidad de Guadalajara

Artículo 1. El presente Reglamento Interno establece la organización y funcionamiento de las entidades y dependencias integrantes de la Administración General de la Universidad de Guadalajara.

Para los efectos del presente Reglamento Interno y de conformidad con el artículo 22 de la Ley Orgánica de la Universidad la expresión Universidad de Guadalajara designará siempre a la Red Universitaria en el Estado de Jalisco.

Artículo 18. De conformidad con lo dispuesto por los artículos 102 y 103 del Estatuto General de la Universidad, dependerán de la Secretaría General las siguientes entidades:

- V. La Coordinación General de Servicios a Universitarios;

Artículo 24. Serán funciones y atribuciones de la Coordinación General de Servicios a Universitarios, las siguientes:

- I. Coordinar, asesorar y supervisar los programas que correspondan a las entidades de la Administración General en materia de cultura física, servicios de protección civil, servicios estudiantiles, relaciones institucionales con las organizaciones de alumnos y las asociaciones de egresados.

Para tales efectos esta Coordinación General contará con las siguientes dependencias:

- b) Coordinación de Egresados y Ex-alumnos;

III. A través de la Coordinación de Egresados y Ex-alumnos:

- a) Fomentar la vinculación de la institución con sus egresados y ex-alumnos para la obtención de beneficios conjuntos.

Con este propósito, dependerán de esta Coordinación: la Unidad de Atención a Colegios de Profesionistas, la Unidad de Asociaciones de Egresados, y la Unidad de Patronatos Universitarios;

- b) Llevar el registro general de egresados de la Universidad de Guadalajara, en coordinación con las entidades de la Red;
- c) Promover la conformación de agrupaciones de egresados y ex-alumnos de la Universidad de Guadalajara;
- d) Integrar proyectos y propuestas de participación de dichas agrupaciones dentro de los programas universitarios de docencia, investigación y difusión;
- e) Promover servicios de apoyo institucional, así como procurar la concertación y operación de convenios y programas encaminados al mejoramiento, actualización académica y profesional de los egresados, gremios profesionales y de las agrupaciones de ex-alumnos;
- f) Apoyar la constitución de agrupaciones y organizaciones de egresados y exalumnos para coadyuvar al cumplimiento de los fines de la Institución;
- g) Coordinar la prestación de apoyos y servicios institucionales a los egresados, ex-alumnos y a sus asociaciones; y
- h) Las demás que le asigne la normatividad aplicable.

Estatuto Orgánico del Centro Universitario del Sur de la Universidad de Guadalajara

Artículo 1. El presente Estatuto Orgánico regula la estructura y el funcionamiento del Centro Universitario del Sur, de conformidad con lo establecido por la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara, su Estatuto General y las demás disposiciones emitidas por el H. Consejo General Universitario.

Artículo 2. El Centro Universitario del Sur es un órgano desconcentrado de la Universidad de Guadalajara encargado de cumplir, en la zona territorial denominada del "Sur", los fines que en el orden de la cultura y la

educación superior corresponden a esta Casa de Estudios, de conformidad con lo establecido el artículo 50. de su Ley Orgánica.

Artículo 3. Para efecto de la descentralización de la Universidad de Guadalajara, se denominará del Sur a la zona territorial que comprende los siguientes municipios: Amacueca, Atemajac de Brisuela, Atoyac, Ciudad Guzmán, Concepción de Buenos Aires, Gómez Farías, Jilotlán de los Dolores, Manuel M. Diéguez, Manzanilla de la Paz, Mazamitla, Pihuamo, Quitupan, Sayula, Tamazula de Gordiano, Tapalpa, Tecalitlán, Techaluta de Montenegro, Teocuitatlán de Corona, Tizapán el Alto, Tolimán, Tonila, Tuxcueca, Tuxpan, Valle de Juárez, Venustiano Carranza, Zacoalco de Torres, Zapotiltic, y Zapotitlán de V.

Artículo 34. Son funciones y atribuciones de la Coordinación de Extensión del Centro Universitario del Sur, las siguientes:

- XV. Promover la participación de los egresados y de la sociedad en general, en asociaciones que tengan como objetivo la vinculación de los programas del Centro con los sectores sociales y productivos, así como promover fuentes alternativas de financiamiento al Centro;

Puesta a punto de la Red Universitaria.

Plan de Desarrollo Institucional

2002-2010

2. El proceso de planeación en la Red Universitaria

La planeación estratégica requiere de la voluntad de cambio de los actores de las organizaciones en las que se pretende utilizar esta valiosa herramienta. Requiere además, de la posibilidad de adecuar la normatividad a las nuevas dinámicas institucionales y de mantener una comunicación continua entre los principales actores y las comunidades de las instancias universitarias que tienen a su cargo.

Misión

- Somos una Universidad Pública, autónoma y estructurada como una red de centros universitarios y escuelas de educación media

superior, con presencia en todo el estado de Jalisco y con una tradición bicentenaria. Generar ambientes de aprendizaje a todas las personas interesadas en su formación y desarrollar sus capacidades analíticas, competencias profesionales y responsabilidad social es nuestra tarea y compromiso.

- Realizamos y difundimos investigaciones científicas, humanísticas y tecnológicas de reconocida calidad y relevancia nacional e internacional. Nuestra contribución al desarrollo de Jalisco y del país consiste en generar, transmitir y aplicar conocimiento. Guían el quehacer de académicos, estudiantes, trabajadores y egresados los principios de solidaridad social, respeto a la dignidad humana, cuidado del ambiente y corresponsabilidad ciudadana con sus comunidades de vida.
- Preservamos y difundimos los valores de nuestra cultura en todas sus expresiones y sostenemos el compromiso de extender los beneficios del saber a todos los miembros de la sociedad...

La Universidad de Guadalajara: Visión en el 2010

- Se distingue por el alto nivel de su producción científica. Cumple con estándares internacionales de calidad y contribuye a la solución de problemas de las disciplinas y del desarrollo social.
- Es reconocida en el país entre las universidades públicas líderes en la investigación científica, humanística y tecnológica.
- Tiene el mayor número de programas docentes acreditados en el país.
- Desempeña la docencia conforme a un modelo de enseñanza innovador, flexible y multimodal, centrado en el estudiante.
- Aprovecha las nuevas tecnologías de información, comunicación y aprendizaje.
- Desarrolla currícula de calidad internacional y fomenta la movilidad de sus alumnos y profesores mediante intercambios.
- Incorpora tempranamente a los estudiantes a tareas de análisis y solución de problemas teóricos y prácticos.
- Nuestros docentes cuentan con estudios de posgrado, son profesionistas reconocidos en su campo de actividad.
- La mayoría de nuestros egresados han certificado sus competencias profesionales, mantienen vínculos cercanos con nosotros y se actualizan periódicamente.

- La Red Universitaria opera plenamente de acuerdo a las facultades estatutarias.
- Se caracteriza por una distribución equitativa de recursos según criterios compartidos de alto rendimiento y calidad.
- Cuenta con un sistema actualizado de información y con una administración eficiente.
- Ha certificado la calidad de sus principales procesos de gestión institucional, académica y escolar.
- Estructura sus planes, programas y presupuestos con referencia a resultados confiablemente evaluados.
- Es honesta en el ejercicio de los recursos, rinde cuentas a la sociedad y respeta la normatividad universitaria.

Estructura programática y su conceptualización

I. Programas educativos

Integra el conjunto de acciones institucionales en torno al diseño, operación, actualización, regulación, evaluación y acreditación de los distintos planes de estudios y de la oferta de educación continua que ofrece la Red Universitaria en todos sus niveles y modalidades.

I.2 Regulación de la oferta educativa

- Actualización del catálogo en línea, estrategias de equivalencia entre programas y modalidades, tránsito entre niveles.
- Diagnóstico prospectivo de campos profesionales, proyección de nuevos perfiles, escalonamiento de apertura entre programas y regiones.
- Seguimiento de egresados y estudios de factibilidad para la generación de nuevos programas educativos.
- Proyectos sobre profesiones del futuro, con base en un trabajo interdisciplinario e interdepartamental.
- Integración departamental en articulación con investigación y extensión.

Extensión

- II. La Universidad de Guadalajara deberá trabajar para establecer una política institucional para el seguimiento de sus egresados y exalumnos.

Mensaje

El contexto de crisis y reordenamiento de los equilibrios políticos y económicos mundiales, puede impactar de manera importante a todas las instituciones sociales. Las universidades, por el papel estratégico que desempeñan, no escapan a estas dinámicas de presión y cambio; sobre todo las de carácter público, porque su financiamiento, y en última instancia su funcionamiento, depende de la capacidad subsidiaria de los gobiernos nacionales y locales.

En este tenor, los gobiernos deben destinar los recursos financieros, generalmente escasos, a los proyectos institucionales que brinden mejores rendimientos sociales. Por ello, las universidades públicas deben demostrar que son, y deberán seguir siendo, la mejor inversión que las sociedades puede hacer para construir un presente y un futuro más equilibrado y sustentable.

En la Universidad de Guadalajara tenemos, en los extremos, dos opciones posibles: 1) seguimos trabajando bajo dinámicas de respuesta inmediata a los problemas cotidianos, sin tomar en cuenta los cambios del entorno social ó, 2) nos anticipamos a las amenazas externas, reconociendo nuestras debilidades y, sobre todo, aprovechando nuestras fortalezas para enfrentar el futuro con altas posibilidades de éxito.

Podemos continuar trabajando con el inmenso capital cultural, académico y de compromiso social acumulado a lo largo de más de dos siglos de trabajo universitario, y sólo realizar los ajustes institucionales, sin impulsar cambios de fondo en la organización y gestión universitaria.

Tenemos dos factores a favor, entre muchos otros, para continuar sin cambios profundos: contamos con la preferencia de la juventud jalisciense y de otras partes del país por nuestros programas académicos y, además, somos la universidad pública más importante en la entidad federativa.

Con la elaboración de este Plan de Desarrollo Institucional 2002-2010, se pone de manifiesto que hemos elegido Poner a Punto a la institución para realizar con toda certeza proyectos y visiones de futuro de largo aliento. La participación decidida de autoridades y universitarios en general, en el diseño de este Plan, es una prueba fehaciente de que la mayoría de los universitarios estamos dispuestos a participar activamente en la construcción de un quehacer cada vez más eficiente y pertinente.

Pensando y trabajando con espíritu solidario y de colaboración, Pondremos a Punto la Red Universitaria en Jalisco. No hay excusa, tenemos la convicción, los recursos y el rumbo definido para alcanzar el pleno funcionamiento de la Institución.

Plan de Desarrollo Institucional

Visión 2010

Propuesta de actualización 2005

Objetivo 4.1.: Consolidar las dimensiones ética, cultural, artística, físico-deportiva, de desarrollo sustentable y de solidaridad social, para lograr la formación integral de los estudiantes y su participación pertinente en la sociedad.

Objetivo 4.2.: Impulsar la vinculación de los estudiantes con los espacios laborales y de los egresados con la institución.

Estrategia 4.2.1.: Fortalecer las acciones institucionales de seguimiento de alumnos y egresados.

Metas

4.2.1. 1 Contar con un programa integral automatizado de seguimiento de egresados y alumnos en servicio social y prácticas profesionales.

Estrategia 4.2.2.: Fortalecer la imagen institucional y respaldar la inclusión de todos los egresados en el mercado laboral, promoviendo la difusión de logros de egresados con trayectorias sobresalientes.

Metas

4.2.2. 1 Incrementar en un 10% el índice de satisfacción de los empleadores o usuarios de los servicios que prestan los egresados de la Institución.

4.2.2. 2 Operar un programa permanente de difusión de la trayectoria de los egresados en los medios locales, nacionales e internacionales.

4.2.2. 3 Operar un programa permanente de oportunidades para egresados.

Estrategia 4.2.3.: Realizar acciones que contribuyan a la pertinencia de las prácticas profesionales, consideradas en los programas educativos de la Red.

Metas:

4.2.3.1 Realizar una evaluación anual de las prácticas profesionales y su vinculación con el campo laboral.

Estrategia 4.2.4.: Diversificar la oferta de educación continua para la actualización de egresados.

Metas

4.2.4.1 Establecer un programa permanente de educación continua dirigido a los egresados, en el 100% de las dependencias académicas.

Estrategia 4.2.5.: Propiciar la vinculación de los egresados con los organismos certificadores nacionales e internacionales.

Metas

4.2.5.1 Contar con un programa de apoyo a la certificación de los egresados por organismos certificadores nacionales e internacionales.

Objetivo 6.1.: Garantizar que la normatividad universitaria dé sustento al modelo educativo, de organización y de gestión de la Universidad de Guadalajara y sea congruente con el Plan de Desarrollo Institucional.

Estrategia 6.1.1.: Revisar y actualizar la normatividad universitaria, de conformidad con lo establecido en los ejes estratégicos del Plan de Desarrollo Institucional y con los lineamientos que regirán al modelo educativo, de organización y de gestión.

Conclusiones

Como se desprende del análisis normativo que regula el rubro de egresados en la UdeG en lo general y al CUSur en lo particular, el egresado es actualmente una persona que no se va del todo, es como el hijo responsable que sabe de la importancia de regresar a actualizarse al seno materno, ya sea a través de diplomados, posgrados o de la gama de educación continua (cursos de actualización) que debe realizar también en sintonía con las obligaciones que

se desprenden de lo establecido por la Ley para el Ejercicio de las Profesiones del Estado de Jalisco, para continuar siendo un profesionista acorde con los actuales tiempos.

Asimismo, se deduce que la UdeG se ha “puesto a punto”: se han fijado metas que cumplan con su misión, independientemente que trata a su vez de estar aparejada con las políticas internacionales, como por ejemplo las establecidas en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI de la Unesco:

...que los tópicos de mayor importancia son: la colaboración entre países e instituciones, y el apoyo de las naciones industrializadas a las menos desarrolladas; la cooperación académica y científica a través de relaciones horizontales; la internacionalización de la educación superior; la flexibilidad en los sistemas educativos y en los planes y programas; la formación de redes de universidades; la intensificación del uso de las tecnologías en telecomunicaciones para extender los servicios a mayor número de personas; la diversificación de fuentes de financiamiento de las IES para ampliar sus servicios y propiciar el crecimiento de la matrícula y, en especial, el acceso a la educación superior como un derecho fundamental de la población.

Asimismo, con las políticas educativas nacionales, en las que se asume una nueva lógica de la política federal. Si anteriormente el desempeño se medía con base en la calidad de la plantilla académica, en la actualidad se pretende apoyar directamente a los programas docentes que demuestren ser de calidad o que están en proceso de consolidación.

Los indicadores básicos para medir la calidad de los programas son: el índice de titulación, las tutorías, el resultado del seguimiento a egresados, el grado de los profesores de tiempo completo y con perfil deseable, las evaluaciones de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), la acreditación de programas educativos y la certificación de los procesos administrativos, entre otros. Todo esto relacionado con los programas docentes.

Es decir, se apoya a los programas que cuentan con los mejores indicadores ya mencionados, y no directamente a las escuelas, facultades, centros o departamentos, ni a los profesores de manera individual o en grupo, ni tampoco a las universidades en global; al menos así sucede con estos fondos que están relacionados con el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI).

En síntesis, los proyectos deben estar orientados a mejorar los procesos y productos de los programas educativos.

Este mismo punto central, que es el programa educativo y sus resultados concretos (indicadores), está presente en el Programa de Mejoramiento del Profesorado de Educación Superior (Promep), que ha realizado una clasificación de programas docentes y ha estipulado las proporciones ideales de profesores de tiempo completo, de tiempo parcial, horas de dedicación a la docencia, al trabajo colegiado, a las tutorías y, en su caso, a la investigación, y orden con el tipo de programa docente al cual están adscritos y atienden los académicos.

Por último, cabe mencionar que actualmente la alianza universidad-egresado-sector productivo-sociedad-niveles de gobierno ya no es una alternativa sino una necesidad para el mejoramiento y el desarrollo de México.

Así sea...

Víctor Manuel Montes Rodríguez

El aprendizaje jurídico: una vía emancipatoria



Fui invitado a presentar una ponencia en el 2° Foro Regional de Egresados y Empleadores por la maestra Evangelina Lozano Montes de Oca, de este Centro Universitario del Sur (CUSur), de forma personal.

Decidí elaborar una ponencia que considero de sumo interés pues egresé de este centro universitario en el año 2001. Participo porque estoy dispuesto a debatir de manera personal y creativa en el diálogo interdisciplinario de este evento, para ahondar en el estudio de las actividades que esta institución tiene que conocer y reconocer como elementos para mejorar las competencias de los egresados. Es obvio que las confluencias y contradicciones que se suscitan entre los procesos y procedimientos al enseñar, han venido cobrando una importancia cada vez más relevante. Comparto que el aporte de los egresados es vital para todos los que están involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje y se considera prioritario para comprender el fenómeno educativo.

La ponencia que presento es resultado de mi actividad cotidiana después de haber egresado, la que está estrechamente vinculada a mis orígenes familiares y socioculturales, a las carreras que he cursado (Licenciatura en Derecho, Maestría en Metodología de la Enseñanza), a la actividad docente y a mi vida entre estudiantes, así como a mis opciones fundamentales como ciudadano y abogado.

Agradezco al comité organizador de este 2° Foro Regional de Egresados y Empleadores la invitación que recibí para participar. Me honra enormemente, como egresado de este centro universitario, participar en este evento académico. Espero hacer una contribución sustantiva al desarrollo de estos trabajos y a la búsqueda de la verdad histórico-social de la realidad de los egresados, en una época llena de paradigmas y exitosos enigmas sobre la vida, así como de significativos debates.

El aprendizaje jurídico

En el mundo contemporáneo que nos toca compartir a quienes cursamos alguna carrera universitaria, se nos capacita para ser eficientes en el desarrollo

y futuro desempeño profesional, mas se deja de lado la capacitación para la vida, para el humanismo.

En muchos espacios hemos dicho que ya no es suficiente el estado actual, que la situación actual obedece a un régimen donde se busca explotar al propio ser humano sin importar su situación o condición. Las escuelas tienen entonces una razón suficiente y superior para que el conocimiento se universalice. Queremos ocuparnos más de la capacitación para la vida a partir del aprendizaje jurídico.

El capacitarse para la vida implica cuidarse a sí mismo, construirse a sí mismo, y eso sólo lo puede enseñar quien vive así. Es entonces fundamental que todo docente contribuya a formar de esa manera al discente.

El derecho es una vía que se nos ha dado a todos los que habitamos un país, para comprender la dimensión de la vida individual y colectiva. En este instrumento social encontramos los elementos de eficiencia y suficiencia para que el ser humano comprenda sus límites y alcances al vivir.

Aprender el Derecho –en todas las carreras– fortalece a cualquier individuo porque le lleva a darse cuenta no sólo que su palabra, sino también su acción, tienen límites y permisiones en el derecho.

Conocer el Derecho es reconocer a los individuos como partes de un todo que contribuye al desarrollo del propio ser humano. Esto es así porque al saber que el propio derecho como tal da a todos los elementos para tener una vida más digna, puede el sujeto tomar su propia naturaleza y actividad para transformar la realidad en un estado de cosas aceptado por todos a partir de la ley.

Es insoslayable que la enseñanza del Derecho y las materias afines a él –Educación cívica, Ciencias sociales, Civismo, entre otras– ha tenido como fin crear conciencia, en el ser humano, de su esencia, naturaleza, función, partes, desarrollo, evolución, cantidad, medida, fin, destino y relación con su entorno y con el propio ser humano.

La enseñanza del Derecho es un medio que beneficia a todo ser humano, a todo estudiante que anhela con vehemencia acercarse de la mejor manera al mundo de vida. Aprender Derecho es una forma de darse cuenta de que todo individuo es parte de una familia que se regula por normas que son generales y se aplican a todos los que habitamos en un país, con el fin de tener una vida digna.

Hablar de vida digna es entrar al campo donde se sintetiza el todo, es lo que unifica a la individualidad con la totalidad del mundo, esto es, lo que relaciona la individualidad con la naturaleza, el ser humano, la cultura y las normas.

Aunque exista una más alta y más noble significación de la vida, ¿qué valor tiene la educación si no la descubrimos jamás? Podemos ser muy instruidos, pero si no tenemos una honda integración de pensamiento y sentimiento nuestras vidas resultan incompletas, contradictorias y atormentadas por innumerables temores; y mientras la educación no cultive una visión integral de la vida, tiene muy poca significación.

En nuestra civilización actual hemos dividido la vida en tantos departamentos que la educación tiene muy poco significado excepto cuando aprendemos una profesión o una técnica determinada. La educación, en vez de despertar la inteligencia integral del individuo, lo estimula para que se ajuste a un molde, y por lo tanto le impide la comprensión de sí mismo como un proceso total.

Enseñar Derecho, una vía para emancipar

Basta con buscar “aprendizaje jurídico” en Google, para que aparezcan 1'250,000 resultados. Esto significa que muchas personas han escrito al respecto. Pudiera parecer que no hay nada más que decir.

Lo que considero relevante es el hecho de reflexionar en que todo egresado no sólo debe ser un experto en sus estudios, sino que también tiene que llevar un *quantum* jurídico que le dé sustento y le aporte elementos para tener el mejor juicio y realizar mejores prácticas profesionales.

Los abogados seguro que conocen los efectos de actuar o no actuar conforme al contenido de las leyes, más que muchos profesionales egresados de diversas carreras.

Las consideraciones que se vierten tienen sustento en lo siguiente: en la página electrónica del CUSur se aprecia que las carreras de Nutrición, TSU (Técnico Superior Universitario) en Turismo, TSU en Redes, Psicología, Enfermería, Medicina, Agronegocios y Letras no cuentan con materia alguna que se relacione con la enseñanza, comprensión o aprendizaje de las leyes, la legislación y la práctica profesional.

Las asignaturas de las carreras son datos suficientes que muestran cómo, en mi opinión, limitan al futuro profesionista a que su ejercicio sea deficiente en lo jurídico, en virtud de que no se prepare para comprender elementos mínimos de derecho en cuanto a las obligaciones ciudadanas y profesionales,

de tal manera que fácilmente puede ser víctima de actividades contrarias a los principios jurídicos y sociales reconocidos.

La ausencia de estas asignaturas en el currículo, es un indicador que permite apreciar la falta de pertinencia en una sociedad democrática y de la información. Hemos avanzado en mucho como sociedad, hemos evolucionado y estamos haciéndolo a un grado que para muchos es inalcanzable. La idea es que todos tengamos elementos de suficiencia y eficiencia que nos permitan transformarnos y transformar el entorno sin perjuicio de nada ni nadie.

El fin que persigo con esta ponencia es crear conciencia acerca de que si bien a todos los futuros profesionales se les quiere preparar en un segundo idioma, ¿cómo es que no se les prepara con un *quantum* jurídico en relación con el ejercicio de su profesión?

La educación debe efectuar la integración del todo, porque sin integración la vida se convierte en una serie de conflictos y sufrimientos. ¿De qué vale que seamos abogados si perpetuamos los pleitos? ¿De qué vale el conocimiento si continuamos en la confusión? ¿De qué valen las habilidades técnicas e industriales si las usamos para destruirnos? ¿Cuál es el valor de la existencia si nos ha de llevar a la violencia y a la completa desdicha?

La cuestión es que tenemos dictámenes de carreras que no tienen un currículo integral, no están en unión con lo natural, con lo esencial y con lo funcional para el ser humano. No es posible ser funcional si no se conoce lo natural. El derecho es funcional porque regula la realidad, el contexto, lo que se verifica, lo que sucede. Si quien estudia no lo conoce, entonces no se conoce e ignora qué son y cómo funcionan la naturaleza, el ser humano y la sociedad.

La finalidad no es dar “recetas” de enseñanza, sino, recomendar atender la naturaleza y función de los propios fines de cada programa educativo, a efecto de aumentar la dimensión social y jurídica del ser humano como individuo y profesionista. Comprender la vida es comprendernos a nosotros mismos, y éste es el principio y el fin de la educación.

Todas las leyes surgieron del ser humano, de su comprensión y síntesis al ir practicando sus sentimientos y pensamientos. ¿Qué razones se podrían tener para que antes de ejercer una profesión se conozca el qué y cómo funcionan la sociedad y el ser humano en términos jurídicos? Al final de cuentas todo es derecho u obligación. Ejercemos a diario derechos y cumplimos obligaciones.

El aprendizaje jurídico puede dificultar o limitar mucho, o mucho más, el ejercicio profesional porque algunos con mucha facilidad pueden ser víctimas o caer en la corrupción, negligencia o impericia. Todos nuestros egresados acuden a la sociedad buscando servirla, aportar al desarrollo social, no aumentar lo negativo que en ella existe.

El hecho de que un discente –luego profesional– conozca, domine y aplique el conocimiento en que se formó es esencial para que pueda no sólo ser un buen ciudadano, sino también un buen profesional. Sin embargo, el no conocer, dominar o aplicar un *quantum* jurídico *ad hoc* a su profesión detiene su desarrollo, dificulta su crecimiento personal profesional, lo expone a situaciones que puede prevenir, disminuye sus habilidades y aptitudes emancipatorias, le dificulta comprender su entorno. Y se podrían seguir enumerando situaciones de insuficiencia emancipatoria.

No se persigue que el profesional sea un perito en el derecho del ciudadano, pero sí que se reconozca como un ente que goza de dignidad, entendida ésta como la confluencia de derechos y obligaciones propios de la naturaleza y función humanas. Por ejemplo, el derecho a la verdad como categoría del derecho humano se sustenta en la premisa de que los seres humanos tenemos derecho a conocer toda la verdad sobre la conducta humana que nos ha afectado o que ha afectado a otros seres humanos en sus derechos.

Conclusiones y propuestas finales

1. El derecho es el mejor instrumento que explica la forma y modo en que el hombre se percibe.
2. Es inmarcesible el conocimiento jurídico que facilita la comprensión y construcción de sí mismo.
3. Es preferible preparar jurídicamente al futuro profesional para adecuar sus conductas a las normas jurídicas aceptadas, que sacarlo de una situación jurídica perjudicial.
4. El aprendizaje jurídico que facilita la vida emancipa.

Por los anteriores razonamientos y argumentos considero oportuno que la enseñanza de toda profesión:

- Contenga un *quantum* jurídico que aporte elementos de suficiencia al buen ciudadano y al ejercicio profesional, no para someterlo sino para conducirlo.
- Incluya en su currículo asignaturas *ad hoc* a su área de estudio que aporten en sus contenidos conocimientos para la vida, en los que la facticidad y validez del derecho sea mediadora de la justicia.
- Genere suficientemente las competencias para la vida y la formación integral del profesionista.
- Parta de necesidades básicas de aprendizaje, y que al mismo tiempo que estimule el conocer una técnica, realice algo más importante: ayudar al hombre a experimentar, a sentir el proceso integral de la vida.
- Cree nuevos valores con base en la paz y la felicidad.