

# **INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE**

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial número 15018  
publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de noviembre de 1976



## **Reporte de Experiencia Profesional**

### **Pro-grado**

**“Conformación de la asociación de egresados de la Maestría de Desarrollo Humano en una  
institución de educación superior, desde un enfoque humanista”**

**Que para obtener el Grado de Maestro(a) en:**

**Maestría en Desarrollo Humano**

**PRESENTA:**

**Lic. Adriana Aguilar Robles**

**ASESORÓ:**

**Dra. Laura Elena García García**

**Tlaquepaque, Jal., a 10 de junio de 2017**

## **DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS**

A Dios quien me da vida y fortaleza.

A Bernardo, mi marido por su amor, apoyo y escucha.

A mis padres a quienes amo profundamente por todas sus enseñanzas y agradezco todo el amor que me dan.

A mi jefe y compañeras de trabajo por todo su acompañamiento y comprensión en el desarrollo de este proyecto.

A mis compañeros y profesores de la Maestría por aportarme tanto en mi vida.

A Laura García por acompañarme en este camino para concluir un ciclo de mi vida.

## **RESUMEN**

El presente reporte tiene la finalidad de obtener el título en la Maestría de Desarrollo Humano (MDH) en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO).

Como un propósito que forma parte de los fundamentos filosóficos de la institución educativa para que laboro, está la vinculación de ésta con sus egresados. Para lograrlo, cuenta una oficina especializada para asegurar dicha vinculación, y la estrategia que se documenta en este reporte, tiene que ver con la conformación de Asociaciones de Egresados, principalmente la Asociación de Egresados de la Maestría de Desarrollo Humano (MDH).

Las asociaciones son grupos de egresados que se conforman por carreras o intereses afines, la cual cuenta con una mesa directiva que establece un plan de trabajo a realizar en su gestión durante dos años y después de este periodo se renueva con nuevos miembros y constitución.

Mi participación en la conformación de asociaciones, ha sido dar inicio y seguimiento a este proyecto junto con el director de la oficina de egresados. A lo largo de este reporte se explicará cada una de las etapas del proceso.

Este proyecto se vincula con el Desarrollo Humano a través del Enfoque Centrado en la Persona propuesto por el psicólogo Carl Rogers debido a que las condiciones facilitadoras: empatía, aceptación incondicional y congruencia proporcionan un marco de interacción que favorece su creación y seguimiento.

Se concluye que las asociaciones de egresados otorgan a sus integrantes un sentido de pertenencia y comunidad, favorecen la unión de esfuerzos para lograr propósitos con miras a tener un impacto social.

### **Palabras clave**

Asociación de egresados, actitudes facilitadoras, grupos, tejido social.

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	6
CAPÍTULO I. LA EXPERIENCIA LABORAL.....	7
1.1 Perfil profesional .....	7
1.2 Síntesis de la Experiencia de Trabajo en la que se vinculó el Desarrollo Humano .....	17
1.3 Justificación que sustente la relevancia de la aplicación del DH en esa práctica .....	25
1.4 Propósitos del reporte.....	29
CAPÍTULO II. VINCULACIÓN CON EL DESARROLLO HUMANO.....	30
2.1 Vinculación del desempeño laboral con el DH en la práctica profesional. ....	30
2.1.1 La urgencia de reconstruir el tejido social.....	30
Sentido de comunidad .....	34
2.1.2 Institución con enfoque humanista.....	35
2.1.3 Desarrollo Humano, telón de fondo en la conformación de asociaciones .....	39
2.1.4 Reseña histórica .....	40
2.1.5 El ECP como marco de interacción.....	42
2.1.6 Autenticidad y congruencia.....	44
2.1.7 Aceptación incondicional .....	46
2.1.8 La comprensión empática .....	48
2.1.9 El poder de las actitudes en la conformación de asociaciones .....	50
2.1.10 Ser social – Grupos .....	53
2.1.11 Asociaciones .....	57
2.1.12 Papel del líder en las asociaciones .....	61
2.2 Elementos relevantes de la experiencia de trabajo. ....	62
PRIMERA PARTE .....	66
SEGUNDA PARTE .....	75
TERCERA PARTE .....	96
2.3 Prospectiva del ejercicio profesional: .....	105
CAPÍTULO III. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS .....	107
3.1 La experiencia de construir este Reporte.....	107
3.2 Recomendaciones .....	108
3.3 Puntos clave .....	109

3.4 Aportaciones del presente reporte al campo del Desarrollo Humano .....	110
REFERENCIAS .....	112
ANEXO 1 .....	116
Participante 1 .....	116
Participante 2 .....	119
Participante 3 .....	124
Participante 4 .....	127
Participante 5 .....	131
Participante 6 .....	135
Participante 7 .....	138
Participante 8 .....	142

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo busca reflejar la vinculación entre la formación adquirida en la Maestría en Desarrollo Humano y mi trayectoria profesional. Me he desempeñado profesionalmente desde hace más de 15 años en una oficina de egresados de una institución de educación superior, la cual tiene como una de sus prioridades la vinculación con los egresados, con su *Alma Mater* proyecto que se ha visto cristalizado con la conformación de Asociaciones de Egresados.

En el capítulo I compartiré como se ha ido construyendo mi trayectoria laboral dentro de esta oficina de egresados, así como las motivaciones para iniciar a estudiar la Maestría en Desarrollo Humano, una síntesis de la experiencia de trabajo que se documenta en este reporte, que tiene que ver con la conformación de Asociaciones de Egresados, la justificación de la importancia de su conformación, así como la relevancia del DH en esta práctica y los propósitos de este reporte.

En el capítulo II abordaré la vinculación de mi desempeño laboral con el Desarrollo desde la fundamentación teórica del DH haciendo referencia a autores de esta área de conocimiento como Carl Rogers, Juan Lafarga, de las condiciones facilitadoras Rogers, Lietaer, Quitmann, Barceló, Mearns y Thorne; en lo que corresponde a la teoría de grupos, a Barceló y Shutz se hace énfasis en conceptos tales como: contacto (Satir) y relación (Buber en Cohen); para describir la estructura de las asociaciones se cita sobre todo a Cázares y Aranda; refiero además a los autores Jorge González, Gabriel Mendoza, Noemí Gómez y Alfonso Torres en lo que concierne a la reconstrucción del tejido social. Además, se recupera la voz de los beneficiarios del trabajo como evidencia de los resultados obtenidos y, a partir de ésta, dar una prospectiva de mi ejercicio profesional.

Para finalizar, en el capítulo III expongo conclusiones, propuestas y aportaciones a partir de haber recuperado la experiencia de trabajar del presente reporte.

# **CAPÍTULO I. LA EXPERIENCIA LABORAL**

## **1.1 Perfil profesional**

En este apartado describo cómo se ha ido construyendo mi perfil profesional desde el inicio de mis estudios de licenciatura, los primeros años de egreso hasta llegar a mi actual trabajo, los datos que considero relevantes en mi trayectoria y los motivos que incentivaron mi ingreso a estudiar la Maestría en Desarrollo Humano.

Para dar inicio, me remito al momento de elegir mi carrera. Cuando estaba por finalizar mi formación de bachillerato la gran interrogante era: ¿Y ahora, qué voy a estudiar? Posiblemente seleccioné Mercadotecnia por estar influenciada de lo que siempre viví en casa: las ventas. Mis padres desde que tengo recuerdos, se dedicaron a la venta y administración de inmuebles, pero no solamente era una venta sino era todo un ambiente relacionado con ofrecer productos o servicios a personas a través de un intercambio, de una negociación. Dedicarme a la publicidad de inicio se me hacía atractivo, pero la mercadotecnia abarcaba más que esto, pues implicaba también investigar ¿Qué es lo que el cliente o consumidor quería y necesitaba? ¿Qué era eso de las Relaciones Públicas? Creo que en ese momento fueron las diferentes alternativas que me ofrecía la mercadotecnia, lo que me hizo decidirme por estudiar esta licenciatura.

Una vez definida y segura de mi selección profesional quedaba por resolver, ¿En dónde estudiar? Presenté mi examen de admisión en dos instituciones. En la primera institución nos citaron y reunieron en un auditorio a todos los aspirantes, fuimos alrededor de 150 personas, había varias cuidándonos para evitar copiar, el lugar estaba en completo silencio; dieron instrucciones e iniciamos el examen. Realmente me sentía muy nerviosa, percibía mucha tensión en el ambiente, era un lugar grande, frío, encerrado y sin atención personalizada, todo esto muy probablemente no me permitió ver las bondades de esa universidad. Por el contrario, al llegar a la segunda universidad mi sensación fue completamente diferente; nos citaron en el patio de un edificio y de ahí se iban nombrando nuestros nombres y formaban grupos pequeños; dos alumnos nos llevaban a un salón de clases como a unos 200 metros de distancia, posiblemente el caminar por los pasillos, ver la naturaleza y sentirme al aire libre permitió que mis nervios disminuyeran, además

que al llegar al salón de clases en donde no podíamos estar más de 25 personas me hizo sentir en un espacio más acogedor y sobre todo un espacio más cuidado. Mi experiencia fue completamente diferente en contraste con la primera universidad. Me sentí más segura y tranquila y esto se reflejó en que obtuve mejor puntaje en esta prueba. Este ambiente de naturaleza y atención fue lo que me hizo ver una universidad hermosa, por lo que no quedó duda y opté por la segunda.

Tan pronto como ingresé a la universidad y durante la carrera, pude comprobar que la mercadotecnia respondía a varias de las inquietudes que quería resolver para dedicarme en mi vida profesional, tenía una gama de alternativas tanto para realizar investigación, dedicarme a la publicidad, potencializar mis relaciones públicas, enfocarme en ventas, compras, analizar información, interpretar estadísticas, buscar cómo satisfacer las necesidades del consumidor además de ejercitar mi creatividad. Todo vinculado a ofrecer servicios y beneficios a un grupo de personas como lo señala la definición de uno de los autores más citados de la carrera: Mercadotecnia “es la actividad humana tendiente a satisfacer los deseos y necesidades mediante procesos de intercambio” (Kotler, 1989, p.11)

También haber ingresado a esta universidad me dio la oportunidad de desempeñarme por algunos periodos, no solo como estudiante sino como trabajadora. Principalmente apoyando los procesos de reinscripción que consistía en dar servicio y atención en las salas de cómputo a los alumnos que daban de alta sus materias cada semestre. También tuve la experiencia de aplicar exámenes de admisión a los aspirantes que deseaban realizar sus estudios en esta universidad; recuerdo que siempre intenté transmitirles que se encontraban en un ambiente propicio para que pudieran realizar su examen con éxito, como fue mi caso. Estas actividades me permitieron conocer procesos, personas, así como diferentes áreas de trabajo que me llevaron a descubrir el agradable ambiente laboral que se respiraba en la institución, lo que provocó en mí el desear ingresar como personal en la universidad.

Una vez que finalicé mis estudios de licenciatura, realicé un viaje, regalo de una tía que me invitó a pasar unas semanas con ella; en dicho viaje tuve la oportunidad de conocer



algunas ciudades de Estados Unidos, por lo que mi incorporación al mundo laboral se postergó unos cuantos meses.

Al regresar de mi viaje, me puse a buscar trabajo y a las dos semanas de estar en dicha tarea encontré la oportunidad de incorporarme en una empresa en el área de administración, apoyando la información de ventas. Desafortunadamente esta experiencia duró poco tiempo porque la empresa se declaró en quiebra a los 9 meses que había ingresado; era el año 1999. Previo a esto, en la crisis de 1994, la empresa había adquirido una fuerte deuda por la adquisición de maquinaria de oficina que compró en Estados Unidos en dólares. En 1994 en México se vivían grandes cambios, por una parte, en enero había entrado en vigor el Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (TLC). En diciembre hubo cambio de presidente y fue electo Ernesto Zedillo Ponce de León, a quien culpó el anterior presidente Carlos Salinas de Gortari, de no sostener la táctica de libre flotación de la paridad peso-dólar, la cual ocasionó una de las peores crisis que tuvo repercusiones a nivel internacional. El precio del dólar incrementó más del 100%, fue por este motivo que la deuda de la empresa en que yo laboraba aumentó considerablemente debido a que el cambio en el valor del dólar aumentó a más del doble. La empresa no pudo recuperarse de este golpe financiero y, como lo comentaba, se declaró en quiebra al poco tiempo de mi incorporación a ella.

Poco después, estando yo desempleada, se me presentó la oportunidad de ingresar a trabajar en la universidad de la que egresé, cubriendo la incapacidad de una compañera de carrera que iban a operar de la espalda como consecuencia de un accidente que había tenido en años anteriores. Era el año 2001 cuando ingresé a trabajar a mi *alma mater*; al departamento de administración, economía y mercadotecnia como asistente de las coordinadoras de mercadotecnia y comercio internacional. Estas carreras eran las que atendían al mayor número de alumnos. Parte de las funciones que realizaba era atender los proyectos especiales que las coordinadoras realizaban, como por ejemplo en los congresos: recibir el pago de los alumnos, buscar alumnos que apoyaran de manera voluntaria, elaborar los reconocimientos, apoyar en la logística. También apoyaba en la entrega de información a los alumnos, ayudar a los alumnos cuando las coordinadoras

no podían atenderlos, enviarles información por correo electrónico a los alumnos y actividades que me asignaban profesores o maestros de mercadotecnia o comercio como apoyo al departamento. Me gustaba mi trabajo y me sentía muy bien porque conocía a la mayoría de los profesores y personal que laboraba en ésta área, lo que facilitó mi adaptación y al mismo tiempo, pude percatarme de que todos tenían muy buena disposición para ayudarme y para trabajar. Este puesto tendría una duración de tres meses. Poco antes de que terminara dicho periodo, me enteré de otro puesto que se ofrecía para cubrir a otra persona que se incapacitaría por maternidad. Decidí realizar el proceso para ser considerada para dicho empleo, el cual pertenecía al área de promoción. Después de realizar los debidos exámenes y entrevista con el jefe del área, me informaron que había sido seleccionada y así fue como de un puesto a otro pude continuar sin interrumpir mi trabajo en esta institución.

Posteriormente, a la vuelta de mes y medio estuve apoyando en labores tales como: promoción de la universidad, visitas a preparatorias para darles a conocer la oferta de licenciaturas y apoyo en un evento en donde se invita a los alumnos de algunas preparatorias locales y foráneas para que conozcan la universidad. Al poco tiempo se me presenta otra oportunidad: una profesora de mercadotecnia me contactó para ver si me interesaba trabajar en el área de egresados, se trataba de una plaza vacante, lo que resultaba sumamente atractivo ya que mi puesto en ese momento era temporal. Fui a entrevista con la coordinadora de egresados, me presentó todos los proyectos que tenían y me dijo cuáles serían mis funciones; durante la entrevista me sentí muy tranquila y en un ambiente de confianza. La coordinadora me explicó con mucho detalle y paciencia las necesidades del área de egresados, los retos y resultados que esperaba, y me hizo sentir con total confianza para responder a todo lo que preguntaba en la entrevista lo que estoy segura influyó para que la reunión resultara un éxito, como dato relevante la coordinadora había estudiado la Maestría en Desarrollo Humano ahora que lo recuerdo creo que ella logró generar un ambiente de confianza, pude percibir su autenticidad y entusiasmo al platicarme de todos los proyectos que realizaban de esta manera creo que hizo que yo también pudiera ser honesta y me sintiera en un ambiente seguro para expresarme con total libertad. Además de que realmente las actividades me parecían muy atractivas y me

motivaban para estar en esta área. Trabajar con egresados me parecía un reto y tendría una plaza de tiempo indefinido en un lugar en el que me gustaba trabajar.

Inicié labores en la Coordinación de Egresados a principios del 2002. Esta coordinación pertenecía a la Oficina de Educación Continua que atendía los diplomados, cursos y talleres, sin embargo, las funciones que desempeñábamos poco se vinculaban con esta oficina. En 2003 concluyó el periodo del jefe de la Oficina de Educación Continua. El cambio de jefatura, trajo fuertes repercusiones en nuestra área, entre éstas, el cambio de área de la que era mi jefa en ese momento. Una vez más se me presentó una gran oportunidad. El jefe de la Oficina de Educación Continua, me ofreció asumir el puesto de Coordinadora de Egresados.

Esa nueva asignación representó un gran reto para mí y me sentía fuertemente motivada en aceptarlo entre otras razones porque dependería de mí un equipo que en ese momento lo formaban dos personas y dos becarios y las funciones que realizábamos eran: tramitar la credencial de egresado, que es una identificación como egresado de la universidad para que siguieran formando parte de la comunidad; organizar un ciclo de conferencias mensual que se realizaba para los egresados y sus familias enfocado al Desarrollo Humano de la persona y su familia; atender y gestionar el apoyo a egresados que querían reunirse en la universidad a celebrar su aniversario; planear y realizar el evento llamado: “Día del egresado” en donde en un marco de celebración y festejo realizábamos diferentes actividades como paneles con egresados, conciertos, convivencias por mencionar algunos. También dependían de mi área la base de datos de egresados, algo que hasta la fecha sigue siendo todo un reto y muy importante para la universidad por la labor que implica actualizar y dar seguimiento a toda la información de los egresados.

Ahora bien, cabe mencionar que la estructura organizacional de la Coordinación de Egresados siempre fue cuestionada ya que en un principio formábamos parte de la Oficina de Educación Continua, pero como se mencionó anteriormente, no había vinculación entre esas áreas. La revisión de esta situación, derivó en una serie de cambios para la coordinación: primero pasó a formar parte de la Oficina de Comunicación

Social; años después, se integró a la Oficina de Relaciones Institucionales; finalmente, en 2014, el Director de Relaciones Externas tomó la decisión de cambiar el estatus de “Coordinación” a “Oficina”, la diferencia era que como oficina tendría su propio presupuesto, integraría a las diferentes áreas que realizaran trabajo con egresados, al igual que se administraría un solo presupuesto y dependería directamente del Director de Relaciones Externas lo que implicaba abrir un puesto para que hubiera un jefe(a). Como parte de las políticas institucionales en ese momento cada que se creaba una nueva plaza, el puesto se tendría que concursar. ¿Nuevamente se abría una oportunidad laboral en mi vida? En esta ocasión no estaba tan segura debido a toda la incertidumbre que se había manejado con respecto a mantener, unificar o revocar las áreas de egresados motivo por el que preferí en esta ocasión mantenerme en mi puesto y no ingresar al concurso.

Después de un largo proceso que duró más de seis meses, el Director de Relaciones Externas nos convocó para informarnos que entre todos los aspirantes al puesto ya habían seleccionado a una persona que sería el nuevo jefe quien inició como tal en enero del 2014 y es el actual Director de la “Oficina de Egresados”. Se realizaron muchos cambios, uno de ellos fue cohesionar a dos grupos de trabajo que realizaban labor con los egresados lo que implicó todo un proceso de reestructuración.

Parte de la consolidación de la Oficina de Egresados, requería de una planeación estratégica. Con este propósito, se realizó un taller en donde trabajamos varias horas distribuidas en varias semanas para definir la planeación estratégica de la oficina, la misión, la visión, la personalidad de la oficina, la integración de equipos de trabajo, incorporación de proyectos nuevos y definición de funciones entre otras. Los cambios no se dieron de inmediato poco a poco se fueron integrando y nos fuimos apropiando del proceso en el que construimos en equipo una nueva oficina y literal el espacio físico también sufrió remodelaciones creando un ambiente más agradable para recibir egresados y trabajar.

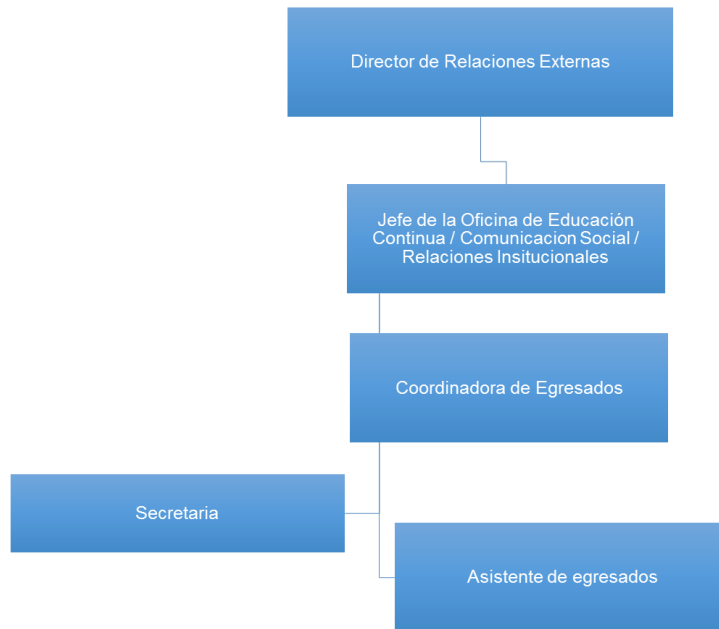
Como parte de este proceso de construcción se definió una nueva misión que es:

Cultivar e impulsar la relación entre la comunidad de egresados y su Universidad, fomentando su sentido de pertenencia a ella a través de proyectos y servicios que los involucren activamente desde la filosofía ignaciana para fortalecer su desarrollo personal y profesional contribuyendo a la construcción de una sociedad más humana y justa (Rosas, 2014, p.1).

La visión puntualiza el hecho de nutrir el orgullo que sienten los egresados por su institución y que puedan participar en los proyectos para generar comunidades de profesionistas con un impacto en la sociedad (Rosas, 2017).

La organización de dos áreas se unificó y cambió de tener en ambas un organigrama vertical (esquema 1) en el que se dependía solamente del jefe inmediato superior a un organigrama horizontal (esquema 2) o por proyecto, lo cual considero importante porque permite una estructura flexible y colaborativa al compartir la gestión, realización y funcionamiento de los proyectos desde el director de la oficina hasta los compañeros. En esta estructura somos siete personas trabajando por el logro de los objetivos, cada una con claridad en sus funciones.

## Esquema 1: Organigrama del 2000 – 2013 de la Coordinación de Egresados

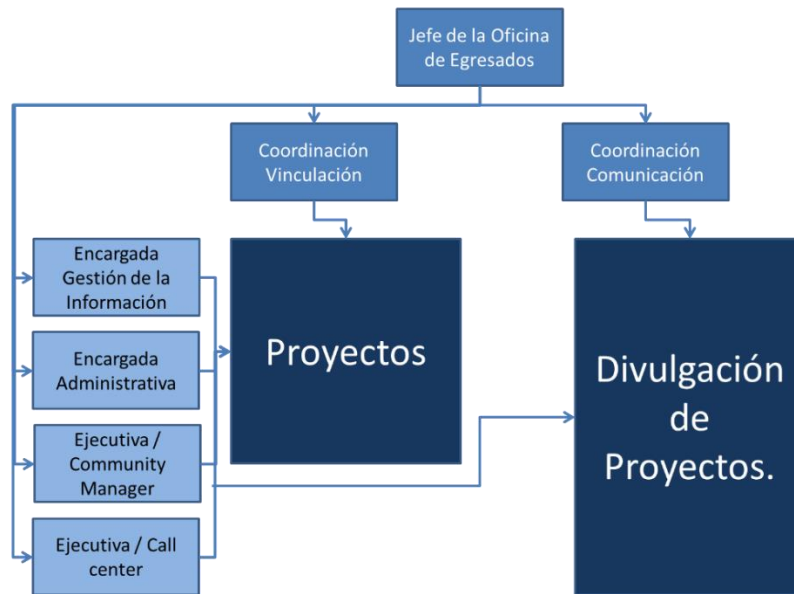


En este esquema 1 se presenta el organigrama que funcionaba en la coordinación de egresados desde el año 2000 al 2013 hasta antes de cambiar la estructura y ser una oficina. En él se puede observar una estructura vertical en el que se dependía del jefe inmediato superior y dependiendo del año, los jefes cambiaron la conformación de la coordinación de egresados como ya lo expliqué anteriormente.

Este organigrama cambia una vez que se hace la reestructuración y se crea la oficina de egresados, a continuación, presentaré el esquema y posteriormente explico su estructura.

## Esquema 2: Organigrama de la Oficina de Egresados

### Organigrama



Fuente: Rosas (2014:12)

En este esquema 2, se puede observar como las relaciones que se establecen son de tipo horizontal, lo que ofrece ventajas porque en el desempeño de un proyecto puede haber un líder y varios participamos como líderes o colaboradores. Esto es, yo actualmente me desempeño como coordinadora de vinculación y en la oficina existe también otra coordinadora de comunicación; cada una tenemos gente que depende de nuestra gestión; sin embargo hay proyectos en los que aún una subordinada de cualquier coordinación puede ser encargada o responsable de cierto proyecto y ella podría a su vez requerir apoyo de cualquier persona del equipo hasta del director y como tal tendrá que dar seguimiento a la labor de cada persona por lo que se convierte en el líder de ese proyecto en especial. Esto permite al equipo tener una flexibilidad que impide que sólo el Director los coordinadores siempre sean los líderes de todos los proyectos.

Todos estos cambios en el área de egresados implicaron dejar o hacer nuevos proyectos, seguir diferentes directrices, reestructurar objetivos y tareas. He de reconocer que no

todos los cambios fueron sencillos y a su vez hubo momentos de mucha inestabilidad e incertidumbre que afectaron el trabajo y el ánimo tanto en mi persona como al equipo de trabajo, pero en esta nueva etapa nos mostramos motivados y convencidos de que el trabajo que estábamos realizando nos seguía manteniendo interesados.

Al hacer recuento de los movimientos que se dieron entre el 2002 al 2004, reflexiono que posiblemente todos estos cambios que estaba viviendo en mi trabajo, las reestructuras constantes, a la par de otros cambios que estaban teniendo lugar en mi vida personal (había terminado una relación de pareja), influyeron para buscar un espacio en el que pudiera obtener herramientas que me permitieran sobrellevar de mejor manera los cambios laborales y personales. El momento era perfecto para iniciar con algún estudio de posgrado; no tuve duda sobre elegir la institución para la que laboraba, porque además de contar con varias opciones de posgrados quería aprovechar la beca que me otorgaban por ser parte del personal, mis dudas al igual que al egresar del bachillerato, ahora eran: ¿Qué estudiar, la Maestría en Mercadotecnia Global o la Maestría en Desarrollo Humano?

La Maestría en Mercadotecnia Global me permitiría continuar especializándome en mi profesión, sin embargo, me hacía falta algo diferente, que me pudiera ayudar de manera complementaria y que me diera herramientas para aplicarlas en mi vida profesional y personal.

En lo que respectaba a mi trabajo, la mercadotecnia me permitía identificar necesidades de los clientes, (que en mi caso se trataba de quienes habían terminado sus estudios en la universidad), poder trabajar con segmentos o grupos de personas de manera que pudiera satisfacer sus necesidades, me proporcionaba herramientas para llegar al mayor número de egresados, mercado que cada semestre iba en aumento. Sin embargo, no se trataba solamente de un grupo con ciertas características, sino que este grupo estaba formado por personas y ¿cómo podría yo ofrecerles algo, ¿cuándo sólo veía a un grupo y no entendía a las personas que lo conformaban? Además, ¿cómo podría entender a éstas personas si muchas veces ni yo misma me entendía? Definitivamente mi deseo era estudiar algo que me diera elementos para adaptarme a nuevas situaciones, entre tanta



renovación que vivía en mi entorno laboral y personalmente, por otra parte, conocer a las personas y a mí de una manera más profunda. Algo que pudiera complementar mi formación, me ayudara a desarrollarme y desempeñar mi trabajo de mejor manera y mi relación con los grupos de egresados. Toda esta reflexión me llevó a optar por la Maestría en Desarrollo Humano (MDH).

Ingresé a la Maestría en Desarrollo Humano en el 2005 y conforme fui avanzando pude tener conocimientos que me permitieran conocerme mejor, relacionarme mejor con las personas y por consiguiente con los egresados, además de afrontar situaciones con un abordaje distinto, me ampliaba mi panorama con alternativas para realizar mi trabajo y proponer mejoras, fui entendiendo más las relaciones humanas y las personas con las que me relacionaba. Definitivamente todo eso me ayudaba a tener un mejor desempeño laboral.

En el siguiente apartado se da cuenta de cómo se hizo una vinculación entre mi trabajo en la Oficina de Egresados y lo que aprendí en la Maestría en Desarrollo Humano.

## **1.2 Síntesis de la Experiencia de Trabajo en la que se vinculó el Desarrollo Humano**

Para hablar de la vinculación que se hizo de lo estudiado en la Maestría en Desarrollo Humano con mi trabajo en la Oficina de Egresados se destaca que la estructura de este trabajo tiene sus fundamentos en el Enfoque Centrado en la Persona del psicólogo Carl Rogers, en donde se considera la importancia de la empatía, la autenticidad y congruencia, y la aceptación incondicional como condiciones que facilitan la interacción y promueven el desarrollo de las personas partiendo de la convicción de que el ser humano cuenta con potencialidades y sabiduría interna (Rogers, 1961).

La esencia del Desarrollo Humano está en promover la emergencia de los valores propios de cada persona y en los grupos. El Enfoque Centrado en la Persona, de acuerdo con Segrera y Mancillas, “es una teoría científica que tiene su origen en los trabajos realizados por Carl Ransom Rogers en el campo de la psicología clínica, y cuyo ámbito de estudio

y aplicación se fue ampliando progresivamente hacia la conformación de una teoría integral del funcionamiento y de la promoción del desarrollo humano” (1998, pp. 3-4)

En ese sentido, el proyecto presentado, es concebido desde una perspectiva que promueve tanto las condiciones facilitadoras como el desarrollo del potencial de la persona.

La empatía consiste en percibir desde el lugar de la otra persona su experiencia. La autenticidad y congruencia es cuando la persona tiene un concepto del “yo”, acorde con su experiencia y su funcionamiento, es decir, actúa y dice lo que realmente piensa y siente. La aceptación incondicional, cuando se entiende a la persona tal cual es con sus sentimientos y pensamientos, sin juzgar.

A continuación, describiré algunos de los principales problemas que se han detectado en la vinculación con los egresados motivo que da origen a las conformaciones de asociaciones de egresados.

Como parte de la problemática para lograr hacer vínculos con y entre los egresados, es la falta de respuesta a las formas de comunicación que habíamos intentado. Utilizamos varios medios para mantenernos en comunicación constante con ellos. Por ejemplo, al egresar, actualizamos sus datos y a partir de ese momento les hacemos envíos de la guía de actividades cada viernes en donde los convocamos y damos información de lo que pueden hacer en la universidad, les mandamos a su domicilio o a su correo electrónico la revista bimestral “*Magis*”; sin embargo, observamos que es la baja respuesta que teníamos, nos percatamos de que definitivamente algo en esta forma de comunicar no estaba siendo efectiva, pues esos esfuerzos no surtían efecto en todos los egresados.

Como ejemplo de lo anterior, al analizar y realizar eventos o actividades que consideramos de interés para los egresados, ya sea para su actualización profesional, personal, o para su familia los niveles de respuesta fueron bajos; de igual manera sucedía con las celebraciones, después de varios años de realizar el “día del egresado” cuya

asistencia variaba de 500 a 1,000 egresados nos percatamos que año con año eran en gran medida las mismas personas quienes asistían y difícilmente se acercaban nuevos egresados.

Debido a estos antecedentes, nace el proyecto de la creación de asociaciones, redes o grupos de interés para impulsar la integración de comunidades que tengan un sentido de pertenencia a su universidad, que se ayuden entre sí y se pueda así contribuir a lo que nuestro rector ha señalado: “Lo que hace valioso a la universidad es lo que hagan sus egresados” (López-Acosta, 2014, p. 59).

Uno de los grandes retos de esta oficina lo conforma la diversidad de características e intereses de más de los 40,000 egresados de la institución, queremos seguir vinculándolos como lo menciona la misión de la oficina de manera que se pueda fortalecer su desarrollo personal y profesional contribuyendo a la construcción de una sociedad más humana y justa.

La vinculación con los egresados no puede ser lograda por un solo medio o por un solo instrumento. El éxito en la creación de este lazo con los egresados es multifactorial y por lo mismo deberán emplearse diferentes estrategias, canales e instrumentos. Uno de los canales más importantes es el aprovechamiento de las relaciones ya existentes entre los mismos egresados, por lo que la conformación de una o varias asociaciones de egresados se convierte en un tema estratégico (Rosas, 2014, p.1).

Por lo que todos los proyectos y funciones que se reestructuraron o mantuvieron abonan a la misión de la oficina de egresados que es crear relaciones con y entre los egresados vinculados a su *Alma Mater*.

Actualmente como Coordinadora de Vinculación de la Oficina de Egresados, mis funciones principales son conectar a los egresados con las actividades que ya se realizan en las diferentes instancias de la universidad e impulsar estructuras que los representen y den respuesta a sus inquietudes. Es por este motivo que la creación de asociaciones,

redes y agrupaciones por carrera, generación, área de interés, aporta al objetivo de vincular a la institución con sus egresados.

Como parte de la estructura de los planes de trabajo que se les pide a las asociaciones que puedan integrar en su plan de trabajo son cinco puntos:

1. Una actividad social que renueve y cree nuevas relaciones entre los egresados, que pudiera incluir eventos deportivos, culturales y reuniones generacionales entre otros.
2. Una actividad académica organizada con la coordinación, como apoyo al plan de estudio, la vinculación con alumnos, aportación en materias, mentorías, conferencias, entre otras.
3. Una actividad que fomente el *networking* entre los egresados.
4. Adoptar o sumarse a una actividad de impacto social, de preferencia apoyar en algún proyecto ya existente en la universidad.
5. Una campaña de comunicación sobre los sucesos y beneficios que la universidad extiende a sus egresados (Rosas, 2014, pp. 5-6).

El procedimiento que se sigue para conformar una asociación, lo resumo en seis pasos:

1. Presentación del proyecto, 2. Convocatoria de conformación, 3. Asamblea de conformación, 4. Seguimiento una vez conformada la asociación, 5. Toma de protesta y 6. Cambio de mesa directiva. Cabe mencionar que estos pasos están en proceso de revisión y de integrarse al manual de procedimientos de las asociaciones, son un resumen que se ha desarrollado a partir de la experiencia al conformar catorce asociaciones.

En este trabajo se dará cuenta del proceso de conformación de la asociación de egresados de la Maestría en Desarrollo Humano. A continuación, describiré brevemente en qué consiste cada uno de ellos:

**1. Presentación del proyecto:** Este proyecto se inicia por el interés del coordinador del programa, por algún egresado interesado y/o por interés de la oficina de egresados.

Independientemente de quién sea la iniciativa se considera un punto clave que el coordinador del programa académico de licenciatura o posgrado avale y apoye la formación de una asociación, de esta manera podremos tener una vinculación sólida para realizar una actividad académica de gran impacto para objetivos académicos.

En el caso de la conformación de la Asociación de la Maestría en Desarrollo Humano (MDH) se realizó porque la coordinadora de la maestría se acercó a la oficina de egresados para conocer el proyecto, una vez que recibió un correo en el que la Directora General Académica les escribía a todos los coordinadores de licenciatura y posgrado y les informaba de este nuevo proyecto que desde la oficina estábamos impulsando. El interés fue mutuo, es decir, tanto de la coordinación de la MDH como de la oficina de egresados, por lo que pasamos al siguiente punto.

**2. Convocar a la conformación:** Una vez cubierto el primer paso, se puede lanzar una convocatoria abierta para conformar la asociación a todos los egresados del programa académico, con al menos un mes de organización para difundir y realizar la logística por ejemplo, apartar del lugar en que se llevará a cabo.

En el caso de la MDH, se trabajó de manera conjunta coordinación y la oficina de egresados para realizar la difusión y convocar a los egresados.

**3. Realizar la asamblea de conformación:** Para realizar la convocatoria, se cita un lugar, día y hora determinada a todos los egresados. En esta asamblea se hace una presentación con los lineamientos de la conformación y se selecciona a un presidente(a), vicepresidente(a) y cuántos vocales quieran sumarse.

El 20 de mayo del 2015 se conformó la asociación de la Maestría de Desarrollo Humano. La cita fue en la cafetería de la biblioteca, asistieron alrededor de 25 egresados. El Director de la oficina de egresados presentó el proyecto a los asistentes y se invitó a participar a los egresados quedando conformada una mesa directiva con 10 miembros.

**4. Dar seguimiento una vez conformada la asociación:** Una vez conformada la mesa directiva, se agenda una reunión de inducción y planeación con la mesa directiva en donde se les entrega el “kit de bienvenida”, es decir, documentos que establecen los lineamientos de las asociaciones. Se les pide que elaboren un plan de trabajo, que el presidente de la asociación desarrolle un mensaje de bienvenida que se coloca en el portal en la sección de su asociación y se definen todos los instrumentos de comunicación y difusión para su funcionamiento como pueden ser las redes sociales y portal institucional. Este seguimiento también incluye tener reuniones periódicas con los miembros que conforman la asociación, apoyar en las actividades que se estén realizando y en sus evaluaciones, de manera que durante dos años la asociación pueda cumplir con su plan de trabajo que estableció en un inicio.

Pasada la reunión de conformación de los egresados de la MDH, a los 15 días se citó a la mesa directiva para entregarles su “kit de bienvenida”, los documentos con toda la información que se presentó en la sesión y solicitarles su plan de trabajo, mensaje de la presidenta y darles fecha de la toma de protesta del presidente(a) de la asociación.

**5. Toma de protesta:** Se cita el primer jueves del mes de julio si la asociación se conformó en el periodo de primavera o la primera semana de diciembre si la asociación se conformó en el periodo de otoño. El día de la toma de protesta se encuentran en el escenario del auditorio todos(as) los(as) presidentes(as) de las distintas asociaciones de egresados que tomarán protesta, además del Rector, el Director del Oficina de Egresados, y alguna otra autoridad institucional invitada. Todos están en el escenario frente a los demás miembros de las asociaciones y egresados de las licenciaturas o maestrías que están oficializando su conformación con la protesta. Cada presidente pasa al presídium, presenta a los integrantes de la mesa directiva y muestra su plan de trabajo, el director de la oficina de egresados da un breve mensaje y posteriormente el rector pasa al presídium y pide a todos los presidentes ponerse de pie y tomar protesta. Terminando este acto protocolario se disfruta de un agradable momento de brindis y convivencia.

La asociación de egresados de MDH tomó protesta el 2 de julio del 2015 junto con las asociaciones de egresados de las licenciaturas y posgrados en: Administración Financiera, Comercio Internacional, Ingeniería Electrónica, Mercadotecnia y Psicología.

**6. Cambio de mesa directiva:** La mesa directiva tiene una vigencia de dos años y pasando este periodo se convocará a los egresados del plan académico nuevamente a renovar su mesa directiva siendo el vicepresidente(a) el actual presidente(a) y seleccionarán a un nuevo vicepresidente(a), ratificando su participación los actuales miembros de la mesa o declinando y sumando a más participantes.

Actualmente nos encontramos en tiempo para hacer la renovación de la mesa directiva de la asociación de la MDH y se están estableciendo reuniones con los egresados que integran la mesa directiva para definir los procedimientos para el cambio.

Definitivamente en este proyecto intento aplicar las condiciones facilitadoras del Enfoque Centrado en la Persona en cada etapa del proceso, de hecho es importante lograr un espacio en que los egresados que conforman la mesa directiva puedan fluir en cada reunión de maneras que se logren los objetivos que se están buscando. En cada sesión se tienen diferentes objetivos: en las primeras reuniones se trata de aclarar dudas, definir el proyecto que quieren realizar y apoyarlos a la realización de su plan de trabajo que estarán ejecutando por dos años. Una vez consolidado este proceso, apoyamos a la asociación para la realización de actividades desde elaborar la estrategia de difusión, contactar a los egresados; una vez que concluye el periodo de gestión tiene lugar la evaluación; los resultados podrán o no ser los esperados. Este es un proceso difícil, especialmente cuando la mesa directiva no logró su cometido o no logró cubrir el plan de trabajo. Para abordar estas temáticas es de suma importancia crear un clima de confianza y libre de amenazas con aras a poder identificar cuáles fueron los aciertos y cuáles las áreas de mejora. De esta manera es importante mencionar lo que Rogers (1961) dice que para crear un ambiente de confianza y libre de amenazas es importante que el facilitador de proceso, en este caso yo, se conduzca con las personas con las que interactúa a partir de las actitudes de Congruencia, que, de acuerdo a Lietaer (1997) comprende la necesidad en algunos casos de ser transparente o auténtico, es decir,

poder manifestar el propio sentir a la otra persona cuando se considere necesario. Las otras dos actitudes son: la empatía y la aceptación incondicional.

En el caso de la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH, este clima se ha venido conformando desde la primera reunión. Por mi parte me he conducido de forma auténtica, lo que ha implicado tener que afrontar momentos desagradables, un ejemplo de esto es que me vi en la necesidad de negarles algunas solicitudes como el diseño de un logotipo para su asociación que por política institucional ninguna oficina, centro o área que sea parte o lleve el nombre de la universidad puede tener una imagen distinta a la institución. Esta negativa llegó a generar tensión en el grupo o en las personas por lo que mi autenticidad fue acompañada de empatía hacia ellos, al ponerme en su lugar y percibir la frustración que esto les generaba; además de mi comprensión les hice ver las bondades que esto puede tener como es el tener el respaldo de la imagen de la institución; terminaron entendiéndolo y mejor enfocaron sus esfuerzos en otras decisiones que abonaron a la construcción de su asociación. Creo que al transmitirles mi respeto interactuaron conmigo, aunque no estaban de acuerdo con algunos lineamientos que correspondía que respetara. Mi manera de relacionarme con ellos ha representado tener un equilibrio entre comprender sus necesidades, atenderlas y ayudarles a ver el punto de vista institucional.

Como un supuesto considero que al vincular las condiciones facilitadoras del ECP en el acompañamiento de las asociaciones pude facilitar el trabajo durante su gestión, porque la persona se siente aceptada, respetada y puede ser ella misma sin cubrirse con máscaras por aparentar dar una imagen que no es. En otras palabras, este proceso tuvo lugar en un ambiente de confianza, en el que podíamos desenvolvernos, tanto yo como la que facilitaba todos los procesos antes mencionados como los integrantes de la mesa directiva. Por otra parte, esto lo podré comprobar con las evidencias al momento de pedir retroalimentación a los miembros de las asociaciones con las que he podido colaborar al menos en un periodo de 2 años. Esto se verá con más detalle en el apartado 2.2

En este apartado di cuenta tanto de la evolución en la conformación de la oficina de egresados, la complejidad que ha representado crear un vínculo entre la universidad y la



comunidad de egresados, así como la alternativa que encontramos en la conformación de asociaciones de egresados. En el siguiente apartado se explicita quiénes han sido los beneficiados de este esfuerzo, así como la relevancia de la creación de asociaciones de egresados.

### **1.3 Justificación que sustente la relevancia de la aplicación del DH en esa práctica**

En este apartado se pretende dar cuenta de la relevancia de promover la conformación de una comunidad de egresados a partir de las asociaciones, se explicita a los beneficiarios directos y se hace mención de algunas experiencias sobre asociaciones que evidencian su importancia en la conformación de comunidades universitarias.

Como antecedente, vuelvo a citar lo que nuestro rector ha dicho que lo que hace grande a una universidad no son los salones, los mejores laboratorios o los jardines, sino son los egresados, quienes al salir y empezar a ejercer su profesión promueven los conocimientos y valores que aprendieron en la universidad, quienes en el día a día de trabajo luchan por construir una sociedad más humana, más justa. Pachón Ex -Superior General de la Compañía de Jesús, en su visita a México en 2010, dijo: “No formamos a los mejores del mundo, sino que formamos a los mejores para el mundo”.

En la universidad se reconoce el valor de los egresados, ya que son ellos los principales y mejores promotores de los valores y conocimientos que se les inculcó en su etapa de estudiantes, ellos son los referentes y mejores ejemplos de lo que puede llegar a lograr un aspirante.

Además, la relación con los egresados no termina al momento en que finalizan sus estudios, sino que pueden continuar su relación con su *alma mater* de muchas maneras, ya sea como profesores, como alumnos nuevamente de algún curso, taller, diplomado o posgrado; como padres de nuevos alumnos, como empleadores de los alumnos que actualmente estudian, como socios de colaboración en proyectos con la universidad en fin es una relación que si se mantiene cercana puede brindar muchos frutos.

Los egresados en los primeros años de egreso no se mantienen tan cercanos a su universidad sin embargo al pasar los años poco a poco vuelven; las relaciones, las redes que formaron en su etapa de estudiantes empieza a ser más importante y es cuando identificamos que vuelven nuevamente a su universidad. Se acercan buscando apoyo o simplemente por nostalgia, posiblemente requieren actualización y así es cuando identificamos que al regresar buscan no sólo un reencuentro con su *alma mater*, sino que también buscan reencontrarse con sus compañeros, les gustaría ver nuevamente a los profesores que fueron significativos para ellos, desean recordar anécdotas y muchas veces regresan con su familia para que conozcan el lugar en el que estudiaron y en el que pasaron años de su vida.

Como ya lo mencioné la misión de la Oficina de Egresados es en gran medida impulsar la relación entre la comunidad de egresados y su universidad; una vía para lograr este objetivo es a través del proyecto de las asociaciones, el cual reúne a egresados formando un grupo que pueden plantear actividades o proyectos de interés para ellos y sus compañeros, de esta manera se potencializan esfuerzos.

La interacción con los egresados se ha incrementado a partir de la formación de asociaciones, logrando en la actualidad tener más de catorce redes de egresados de diferentes programas educativos de licenciatura y posgrado generando proyectos de índole académico, cultural, social y de relaciones laborales.

Desde mi percepción estas estructuras de organización más pequeña permiten tener alcances mayores. Siempre se ha cuestionado cuáles son los principales indicadores de evaluación de la oficina de egresados, mismos que por ser una oficina reciente, algunos se están reestructurando y otros se han estado construyendo, sin embargo un dato que puede dar cuenta del impacto de la creación de las sociedades es el aumento de actividades que se realizan para los egresados y el número de egresados que participan en ellas. Aunque no existe un historial con el que se pueda comparar directamente la participación, si se puede mencionar que actualmente se realizan más de 20 actividades

en el año en las que pueden participar todos los egresados, en comparación a 1 actividad que se organizaba antes de que existieran las asociaciones por planes académicos: el día del egresado. En estas actividades me he encontrado caras conocidas, así como gente que se integran por primera vez. La propuesta de esos eventos está más dirigida a los intereses de los egresados según la licenciatura o posgrado del que provienen, entre otras se han ofrecido espacios dirigidos a la actualización, celebración o bien la oportunidad de hacer negociaciones; las relaciones que se generan en estos espacios resultan muy interesantes para continuar una vinculación, por el simple hecho de compartir un momento o de reencontrarse con compañeros, e incluso realizar negocios.

Además de los beneficios recién nombrados, el trabajo en grupos, asociaciones o redes nos permite tener resultados más a largo plazo que impacten y muevan a los egresados a querer estar en una relación madura de ganar – ganar en donde tanto el egresado como la universidad perciban un valor agregado en su relación, que se sientan valiosos, tomados en cuenta y puedan aportar en tiempo, experiencia o incluso de manera financiera. Además, crear asociaciones que agrupen a los egresados por carrera o por programa de posgrado permite dirigir los esfuerzos de integración a partir de la gestión y realización de proyectos que sean de su interés. Ejemplo de esto son los aniversarios relevantes como fue el caso de la Maestría en Desarrollo Humano al organizar la celebración de los 40 años y actividades académicas con una autora muy reconocida en el área como es Virginia Moreira. Por mencionar otros ejemplos, en la asociación de egresados de la Licenciatura en Contaduría se organizaron conferencias relacionadas con la actualización de declaraciones fiscales; la asociación de egresados de la Licenciatura de Mercadotecnia ha realizado actividades de “*networking*” que es un término anglosajón, que implica todo sobre las relaciones: personales, laborales, basada en la confianza, el contacto, algo que dar y ofrecer (King, N., 2008) en este contexto “refleja la forma en que nos relacionamos con los demás y que cuando es utilizada de forma inteligente, apropiada y profesional... se puede lograr un impacto a largo plazo” (Calvo y Rojas, 2009, p.1) esto ha permitido generar redes profesionales entre los egresados. Así mismo la asociación de egresados de la Licenciatura en Psicología ha invitado a los egresados de este plan de estudios para discutir la importancia de la

práctica de su profesión desde la ética, las dificultades a las que se enfrentaron los primero años de egreso; y como otro tema de interés, han discutido sobre la importancia de la creación de colegios en la que contaron con la presencia del Director de Profesiones del Estado el Mtro. Felipe de Jesús Ocegüera Barragán; estos, entre otros son ejemplos de los eventos que cada grupo ha organizado según su interés.

Para dar cuenta de la importancia de la conformación de asociaciones similares, se citan distintos estudios, entre ellos a Joseph y Bilyson (2016) quienes hicieron una encuesta a estudiantes no graduados y egresados de la carrera de Bibliotecarios y Ciencias de la Información en Filipinas, para saber qué es lo que los lleva a elegir una determinada asociación de profesionales. Se hizo una encuesta a través de Google, las edades de los encuestados fueron de 20 a 30 años. Se utilizó la estadística descriptiva para analizar los datos. Los resultados fueron: 38% de los encuestados considera que podrán obtener desarrollo profesional al afiliarse a una asociación profesional y 58% de ellos consideran que sería la razón más importante para elegir alguna asociación. Como conclusión los autores mencionan que el interés de los estudiantes y egresados para pertenecer a alguna asociación profesional tiene que ver con mantenerse conectados con el campo profesional.

Otra razón de interés para alumnos que egresan de la universidad, puede ser la reflexión de aspectos éticos que tengan que ver con su área profesional. Tal es el caso de la “American Counseling Association Graduate Student Ethics Case Study Competition”. Esta asociación cuenta con miembros de grados académicos a nivel de maestría y doctorado. Ellos analizan una situación que requiera una reflexión ética para dar una respuesta que la atienda apropiadamente. (American Counseling Association, 2006). Esta asociación también desde mayo del 2005 realiza esfuerzos para establecer asociaciones de egresados de manera que al ser socios de la American Counseling Association (ACA) puedan formar una red de asesoramiento para alumnos y egresados e invita a que se sumen en esta iniciativa todos los egresados (Erguner-Tekinalp y Harper, 2006).

Además de lo anterior, otra aportación de gran relevancia de las asociaciones de egresados para las instituciones es dar seguimiento de los propios egresados, como estrategia de evaluación y retroalimentación para la mejora académica y formación de nuevos profesionales (Aldana, Morales, Aldana, Sabogal, y Ospina, 2008).

Basada en la propia experiencia y en las fuentes mostradas en esta sección, a manera de una breve conclusión de este apartado, considero que el trabajo que se realiza con las asociaciones fortalece el desarrollo personal y profesional entre los egresados con su *alma mater* y con la sociedad, lo que lo constituye en un proyecto que refuerza la creación de comunidades de apoyo y por ende a las relaciones que se construyen entre sus participantes. A continuación se dan a conocer los propósitos de este reporte.

#### **1.4 Propósitos del reporte**

##### **Propósito general**

Dar cuenta de la vinculación del Desarrollo Humano en el proyecto de conformación de la asociación de egresados de la MDH en una institución de educación superior y mostrar los hallazgos y resultados que se obtuvieron.

##### **Propósitos específicos**

Mostrar que la construcción de comunidades académicas propician condiciones de unión y fortaleza que pueden tener un impacto social.

Mostrar que las relaciones interpersonales auténticas de todos los actores involucrados motivan el logro de objetivos.

## **CAPÍTULO II. VINCULACIÓN CON EL DESARROLLO HUMANO.**

### **2.1 Vinculación del desempeño laboral con el DH en la práctica profesional.**

La información que a continuación presento integra los conceptos que se vinculan del desarrollo humano con mi proyecto profesional, en concreto en mi labor con las asociaciones de egresados. En primer lugar se hace referencia a la urgencia de la reconstrucción del tejido social con miras a plantear los problemas sociales que nos aíslan y debilitan para hacer frente a los retos sociales que sólo como grupo seremos capaces de atender. En seguida se presenta el enfoque de la institución, su filosofía y las orientaciones fundamentales en los que descansa su propuesta, mismas que, en consonancia con la reconstrucción del tejido social, tienen entre sus prioridades ir tendiendo lazos entre sus alumnos y egresados para atender a las necesidades de nuestro país. Posteriormente se presenta una breve semblanza de lo que es el Desarrollo Humano y cómo esta propuesta fungió como marco de interacción para la conformación de las Asociaciones de Egresados. Se hace una revisión de algunos aportes de las teorías de grupos con miras a reconocer aspectos que tuvieron lugar en dichas asociaciones. Por último, se ofrece una descripción de las asociaciones, su función y su estructura.

#### **2.1.1 La urgencia de reconstruir el tejido social**

Este apartado pretende reflejar la realidad que estamos viviendo: “Nos encontramos en un periodo de crisis y agotamiento de las seguridades que en otros tiempos nos sirvieron para interpretar e intervenir la vida social” (Torres, 2002, p. 2) es decir, por diversas situaciones muchas de ellas aunadas a la globalización la vida en comunidad se ha ido desintegrando, acarreando problemas de inseguridad, delincuencia, pero para González y Mendoza esto sólo es la parte visible:

...en México el contexto social caracterizado por la inseguridad, la delincuencia, el control del territorio por el crimen organizado y la violencia es sólo la parte visible de un problema de fragmentación social que afecta los distintos ámbitos de la vida personal y colectiva (2016, p.29).

Esta situación ha ido empeorando por lo que resulta urgente contribuir a que disminuya y resurjan comunidades que dentro de sus objetivos esté el ir reconstruyendo este “tejido” tan dañado. González (2017) quien es coordinador del programa de reconstrucción del tejido social impulsado por la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús, en la conferencia que pronunció el pasado el 4 de mayo escribió en la sinopsis de la misma que en la actualidad la comercialización está ocasionando que las personas se separen de valores y razones que busquen la trascendencia, se resta valor a sus raíces, a su historia, tradiciones y familia. La persona se vuelve más individual y alejada de la comunidad volviéndola más débil ante los grandes retos del país.

Es un hecho que vivimos momentos de muchos cambios y que apenas los percibimos cuando se gestionan aún más, la tecnología avanza rápidamente, las empresas crecen y se inculca la competitividad, la dinámica de vida cambia el contexto es el que nos va llevando a generar nuevos métodos de convivencia, nuevas formas de aprendizaje. Los profesionistas se encuentran inmersos en encontrar, mantener y mejorar empleos y este fenómeno se está dando a nivel mundial estudios denotan un comportamiento similar. En Colombia, Torres (2002) menciona: “la modernidad capitalista, a la vez que desarticulaba los vínculos y valores comunitarios, necesariamente impondría su racionalidad en las demás esferas de la vida colectiva” (2002, p.4). Es decir, la sociedad está cambiando, los vínculos se están perdiendo y las comunidades desintegrando, el hombre se vuelve más individualista y por tanto como se mencionaba anteriormente, más débil.

Las distancias aumentan en todos los sentidos. Es increíble descubrir que a pesar de toda la tecnología que existe para estar conectados, esta conexión se va haciendo más distante persona a persona. Uno de los motivos que intuimos por el que pocos egresados asisten a actividades dentro de la universidad es la distancia y dificultad generado por el tráfico esto también lo han comentado los asociados, preferirían tener las reuniones de manera virtual para evitar el traslado. El contacto persona a persona se hace más distante.

Esta entendida modernización, comercialización, globalización, mundos conectados a distancia en el momento actual ha traído algunos beneficios, pero también se vive un

deterioro en la convivencia, la comunicación, los valores, desembocando en el incremento de violencia, delincuencia.

Con todo lo anterior, Torres (2002) señala el surgimiento de modos de existir y formas de pertenencia que pueden ser considerados “comunitarios”, que van tomando fuerza y hacen frente a estas interacciones que han surgido de la modernidad. Esto, y como más adelante se verá en este reporte y en la experiencia que se documenta, se parte de la confianza en la capacidad de las personas para desarrollarse y crecer, esta confianza se traslada en el sentido social y de acuerdo a Gómez (2015) en reconocer a las personas como “sujetos activos con capacidades y potencialidades para enfrentar la propia situación, para participar, para organizarse y empoderarse...” (p. 16). Se considera que estas capacidades están en su naturaleza intrínseca y la apuesta está en que es posible retomar los vínculos, retomarnos como comunidad, para “restablecer el tejido social”. ¿A qué nos referimos con esto?

El tejido social se construye por tres indicadores principalmente “que favorecen la cohesión y la reproducción de la vida social” (González & Mendoza, 2016, p.29): éste tiene tres indicadores 1) vínculos sociales: son las relaciones que dan confianza y cuidado y se viven principalmente en la familia, escuela, trabajo, con amigos; 2) la identidad, lo que me da sentido perteneciente y 3) los acuerdos: “se refieren a la participación individual o colectiva en las decisiones que afectan la vida personal y social de una comunidad” (González & Mendoza, 2016, p.30).

Ante las situaciones desfavorables que se han mencionado existe una contraparte, una fortaleza el que las personas se empoderen, creen vínculos sociales, refuercen su identidad, generen acuerdos, como también lo menciona Quitmann: “la globalización puede haber metas positivas: la vinculación entre el trabajo y el tiempo libre, la ampliación de la conciencia, la reestructuración de las grandes ciudades en comunidades” (1998,p.32) es decir, el crear comunidades da esperanza para mantener valores y factores que propicien madurar al individuo y a la sociedad. Es por ese motivo que abordó el tema de las asociaciones de egresados y en especial la de MDH para este reporte debido a que estos grupos de manera voluntaria deciden integrarse para generar



vínculos, nacen de pertenecer a una institución de educación superior y a un programa académico o un área de interés en común, lo que les da identidad, toman decisiones y generan acuerdos.

Para reconstruir el tejido social se necesita promover la construcción colectiva de condiciones sociales, económicas, políticas y culturales, que lleven a una alternativa integral de desarrollo y a un modelo de vida basado en la solidaridad con los otros y el cuidado de la tierra que asegure así una paz duradera (2016, p. 225).

Como muestra de todo el potencial que las asociaciones pueden hacer en la reconstrucción del tejido social, menciono el ejemplo de la asociación de egresados de ingeniería civil que se reunió para ayudar a una escuela de catecismo ubicada en la colonia el Colli (la cual es de muy escasos recursos). Esta escuela se encuentra ubicada al lado de un cerro que sufrió algunos deslaves en temporada de lluvias, deteriorando sus instalaciones. La asociación buscó patrocinadores para poder reconstruir modestamente la escuela. A través de su labor, lograron rehacer los salones de clases, cambiar baños, azulejos; además consiguieron mesa-bancos y pizarrones, mejorando completamente las condiciones en que se encontraba. Cabe señalar que en este proyecto colaboraron todos los miembros de la asociación y lograron motivar la participación de los profesores de la escuela, padres de familia y alumnos. Todos ellos se involucraron en la reconstrucción, cada uno aportando desde sus posibilidades, como se había mencionado, desde buscar un patrocinador, comprar una cubeta de pintura, quitar tierra, pintar, entre otras actividades. En fin, lograron con mucho trabajo reconstruir y dejar una escuela en condiciones dignas para el aprendizaje de los niños.

Esto se puede ir construyendo motivando, creando comunidades que se alienten para sanar a la sociedad, el tejido social lo podemos reconstruir cada uno desde nuestras trincheras, cuidando y respetando a la persona, luchando por el bien común.

Así también considero que el proyecto de las asociaciones abona a la reconstrucción de este tejido social tan afectado por la situación actual que va en detrimento de los valores. Los grupos de egresados que participan en las asociaciones, creando pequeñas

comunidades que trabajan por promover actividades de índole social, académico, cultural, generar comunidad, espacios de vinculación que subsanan una situación que se ha desbordado creando rupturas de valores, de cohesión, generando inestabilidad en materia de seguridad, de respeto por los valores humanos, y es aquí donde nos encontramos. Cada uno podemos aportar un pequeño peldaño para la construcción de una sociedad mejor. En concordancia y alineada este propósito está la institución para la que laboro, a continuación se podrá apreciar como dentro de sus orientaciones fundamentales contempla la importancia de establecer vínculos con miras a hacer aportes de construcción a nuestra sociedad, antes abordaré brevemente la importancia del sentido de comunidad.

### **Sentido de comunidad**

De acuerdo a Torres (2002) lo comunitario como ideal de vida social cuestiona qué tan posible y deseable es el que se impulsen proyectos para reintegrar los “valores, vínculos y modos de vida comunitarios” reconociendo el potencial que puede llegar a tener la comunidad en diferentes ámbitos.

que plantee como deseable la generalización de identidades, virtudes, lazos, organizaciones y proyectos sociales basados en un alto grado de compromisos personales y morales y en valores altruistas como la solidaridad y el respeto a la diferencia, así como que fomenten la constitución de identidades y subjetividades colectivas y la cohesión social en torno a iniciativas y proyectos progresistas o emancipatorios (p.6)

Es decir que a través de formar comunidades las personas se solidaricen para tejer nuevamente la identidad e iniciativas con valores y en pro de una convivencia con respeto.

Se considera que las comunidades dan fortaleza para afrontar vicisitudes “tal reconocimiento e identificación con valores, vínculos y sentidos de pertenencia comunitarios, posibilita su fortalecimiento y capacidad de resistencia frente a modelos de vida y prelación social contrarios” (Torres, 2002, p. 9). En este sentido, a diferencia de

hacer crecer la individualidad que es débil, aquí en la unión de esfuerzos la comunidad puede llegar a ser muy fuerte.

Hasta aquí concluyo el apartado de comunidad haciendo énfasis en la fuerza que otorgan los vínculos y los esfuerzos compartidos. A continuación, como ya lo había mencionado me referiré al modelo educativo de la universidad desde su enfoque humanista.

### **2.1.2 Institución con enfoque humanista**

Considero importante mencionar referencias de la institución en que laboro debido a que es una institución que tiene un enfoque humanista además de ser la primera universidad en centro occidente del país que dio inicio al posgrado de Desarrollo Humano siendo la segunda a nivel nacional después de la ciudad de México. De acuerdo al documento escrito por la DGA ITESO (2005) esta universidad tiene un modelo educativo basado “...en tres ejes fundamentales: el aprendizaje para la vida, saber y saber hacer una profesión socialmente relevante y aprender a construir convivencia y entornos humanos” (DGA ITESO, 2005, p.3). Se pretende que siguiendo este modelo educativo los alumnos se preparen para su quehacer profesional, además de darles elementos que lleven a su vida y sepan establecer vínculos con los otros de manera que colaboren en la construcción de una sociedad más humana. Como podrá apreciarse, este modelo es eminentemente humanista en el sentido de la importancia de establecer modos de relación significativos, con un espíritu colaborativo.

Es relevante destacar que los valores de la universidad son esencialmente humanistas y de compromiso social, sin descuidar su propuesta técnica y académica con la integración de valores. Para abordar la amplitud de este modelo se establecen además de lo anterior tres criterios que orientan la revisión curricular del modelo educativo: *Hacer juntos, hacer a fondo y hacer a partir de lo que se sabe*. El primero, hacer juntos tiene que ver con concebir el aprendizaje como sistema a partir de un proyecto universitario en el que se trabaja en conjunto en un ambiente de colaboración (DGA ITESO, 2005), el segundo hacer a fondo tiene que ver con explorar opciones innovadoras, sin recurrir sólo a lo ya establecido que ofrece cierta seguridad cuidando su factibilidad y el último, hacer a partir

de lo que se sabe retoma las prácticas eficaces para buscar desde ahí la innovación (DGA ITESO, 2005).

La propuesta educativa de esta universidad se preocupa porque sus fundamentos surjan de una manera que propicien la discusión y el diálogo entre el contexto social, las orientaciones fundamentales y la perspectiva sobre el aprendizaje. A continuación explicaré más cada una de ellas.

En lo que respecta al contexto social se entiende “en términos de tendencias políticas, económicas y ocupacionales que determinen la manera en que están configurando las relaciones y ámbitos sociales, y que inciden de manera directa en las tendencias de la educación superior” (DGA ITESO, 2005, p.7). Es decir, la universidad no sólo ve por los aprendizajes teóricos que se puedan enseñar, sino que hace énfasis en la realidad que se vive, de manera que los estudiantes también reconozcan este contexto y puedan a través de sus conocimientos identificar áreas de mejora en la que ellos podrían incidir para generar una mejoría.

Al habla de estar consciente de la realidad no podemos olvidar el tema de los avances tecnológicos, tales como “las computadoras, el internet, la telefonía se ha promovido nuevas maneras de entablar relaciones e intercambios sociales y comerciales, rebasando las fronteras territoriales” (DGA ITESO, 2005, p.8). Por lo que la institución debe adecuar sus métodos de enseñanza acordes a los avances tecnológicos, al contexto social y establecer diseños para que los jóvenes puedan responder de manera ágil hacia lo nuevo. “La sociedad está demandando profesionistas con preparación sofisticada, general y suficiente para que comprendan y se incorporen a las nuevas circunstancias” (DGA ITESO, 2005, p.9).

Es un interés primordial de esta universidad promover una consciencia entre sus estudiantes y este contexto social del que a la par forman parte. Pero no sólo que impacte cuando son alumnos, sino que una vez que son egresados puedan continuar con esta óptica en aras de construir una sociedad cada vez más justa. A continuación, se exponen las orientaciones fundamentales que constituyen la brújula de estas intenciones.

Se ha planteado que la universidad para la que laboro tiene una orientación humanista preocupada por vincularse a un contexto social cambiante y demandante. A continuación, se revisan las orientaciones fundamentales en las que se basa para comprender este contexto social.

Las orientaciones fundamentales, son lineamientos que rigen el quehacer educativo de la universidad como principios para analizar el contexto social y responder con visión crítica y congruente. Estos lineamientos son: 1) La inspiración cristiana que significa promover los valores del evangelio y universales a toda la sociedad, bajo el entendido de que “un cristianismo auténtico es el que promueve la reflexión y el compromiso en la acción transformadora del mundo” (DGA ITESO, 2005, p.12) 2) La Filosofía Educativa la cual pretende que la persona se conciba como proceso para trascender, preguntarse y confrontar sus valores y acciones que de manera libre y amorosa lo lleven al compromiso consigo mismo y otros. 3) Compromiso social, es decir “una universidad para la promoción del cambio y mejoramiento social” (DGA ITESO, 2005, p.12)

En cada una de estas orientaciones el compromiso de la educación que esta universidad imparte, es lograr que sus alumnos y egresados no se queden con el conocimiento encapsulado, sino que lo puedan poner al servicio de los demás, por una parte es formar a personas integradas y que sean capaces de transmitir y ser promotores de acción en una realidad que busque la igualdad, que denuncie las injusticias y defienda los valores y derechos de los demás. Además de plantear programas educativos acordes a las demandas actuales es importante tener presente la realidad en el tema de la globalización y no olvidar los desafíos locales que se traducen en desigualdad social, violencia, corrupción, destrucción del medio ambiente, crisis de valores, racismo, sexismo por mencionar algunas, para que la enseñanza lejos de “restringir o automatizar el funcionamiento en la sociedad , movilice su potencial para que contribuya a la construcción de una sociedad más justa, a través de nuevos horizontes de convivencia y superación” (DGA ITESO, 2005, p.11)

Para concluir, las OFIS de esta universidad no terminan su compromiso social con solo formar alumnos, sino que la vinculación va más allá de las aulas, se fortalece y evalúa en

la relación continua con los egresados que ponen en práctica día a día su quehacer profesional al servicio a los demás. A continuación, se detalla la perspectiva sobre el aprendizaje de la universidad para que trascienda y tenga efectos que transformen a la sociedad.

La perspectiva sobre el aprendizaje de esta universidad está concebida como un proceso en el que el estudiante tiene “participación activa en la construcción del conocimiento, el desarrollo de habilidades de pensamiento complejo, el aprendizaje situado en contextos y ambientes específicos y el énfasis en la colaboración y ayuda mutua” (DGA ITESO, 2005, p.14). Es decir, a través de la universidad se buscan los medios necesarios para que los alumnos dentro y fuera de aulas puedan tener experiencias de aprendizaje significativo de manera que se vinculen con una problemática actual, es así como pueden realizar proyectos de asesoría a pequeñas y medianas empresas, o trabajar en comunidades indígenas conociendo y realizando propuestas para mejorar una problemática, por mencionar algunos; además, en estos planes trabajan con compañeros de diferentes disciplinas lo que le da una aportación muy especializada a la atención de las necesidades de la población a la que va dirigida. De esta manera, al momento de egresar conocen el camino de esta perspectiva y pueden dar continuidad desde su quehacer y acciones profesionales para mejorar la sociedad.

Para continuar mencionaré que existen varios propósitos educativos de la institución que se traducen en saberes universitarios y profesionales, solo haré referencia a uno de ellos; aprender a vivir en y para la diversidad, cuyo “principal vector es la convivencia humana” (DGA ITESO, 2005, p.17) de forma que “ni la realidad de la diversidad ni las problemáticas de la desigualdad y de la injusticia” (DGA ITESO, 2005, p.17) obstaculicen las relaciones humanas; en términos de Rogers se entendería como una aceptación incondicional (concepto que se revisará más adelante) al ser humano que con todo y sus diferencias es digno de respeto.

Una vez revisado éste propósito del modelo educativo que concuerdan con el Desarrollo humano, y para dar por terminado este apartado del modelo educativo, se describen a continuación los valores que promueve la universidad.

Además de lo anterior, este modelo educativo descansa en un conjunto de valores y experiencias pedagógicas integradas de manera armónica cuyas características son: la utilidad de los conocimientos, que se obtienen a través de la docencia y la investigación para solucionar problemas que afectan a la humanidad; promover la justicia en todas las actividades universitarias; formar integralmente a la persona en todas sus dimensiones para que sean personas comprometidas con su país y desarrollar trascendencia para encontrar a Dios en todas las cosas.

Esta universidad es católica sin embargo acepta y promueve principalmente el respeto a la persona sin discriminar, busca en todos sus ámbitos ser una institución incluyente entendiendo que en las diferencias se encuentra la universalidad y un crecimiento mayor.

Los valores que promueve principalmente son: amor, justicia, paz, honestidad, solidaridad, sobriedad, contemplación y gratuidad.

A manera de concluir comparto completamente con la ideología de los fundamentos de este modelo educativo, de igual manera ser egresada de la Maestría en Desarrollo Humano me complementa con herramientas que abonan al objetivo de promover el respeto de las personas y grupos menos favorecidos y a la búsqueda de acciones que aporten para el bien común. Así mismo el proyecto de las asociaciones de cierta manera da continuidad al modelo educativo de la institución a través de los planes de trabajo que realicen los egresados con su asociación, buscando vincular la educación con la realidad y el contexto social.

A continuación, se da cuenta de cómo el Desarrollo Humano se vincula a esta propuesta educativa como se mencionó.

### **2.1.3 Desarrollo Humano, telón de fondo en la conformación de asociaciones**

El término Desarrollo Humano acuñado por la Organización de las Naciones Unidas – ONU de acuerdo al Informe del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo del 2001, significa crear un entorno en el que las personas puedan hacer plenamente realidad sus posibilidades y vivir en forma productiva y creadora de acuerdo con sus necesidades e intereses (Fukuda-Parr, 2000).

Esta visión y relevancia que se da al ser humano se va permeando en distintos ámbitos. Esto se puede ver en muchas organizaciones en las que se han vivido cambios relacionados de perspectiva, pues la empresa solía estar orientada en aumentar la productividad enfocándose en la tarea, en el producto. Poco a poco esto ha ido cambiando, se han hecho investigaciones que evidencian la importancia de dirigir esfuerzos en el desarrollo de su personal, de esta manera es más productivo si se siente tomado en cuenta. A continuación, se ofrece una breve semblanza histórica de esta disciplina.

#### **2.1.4 Reseña histórica**

Lafarga, (1992) menciona que la Psicología Humanista o “Tercera Fuerza” es una corriente psicológica que concibe una nueva imagen del ser humano, centrada en sus necesidades, metas, desempeños y triunfos; se enfoca en la investigación y estudio del desarrollo del potencial de la persona para entenderlo como un todo, desde su estructura, procesos, desarrollo y relaciones. A diferencia de las dos corrientes que le anteceden: el Psicoanálisis y el Conductismo. Sigmund Freud (1856-1939) desarrolló el Psicoanálisis explicando la conducta humana en fórmulas físico-químicas, y la influencia del inconsciente en el comportamiento humano, a los instintos inconscientes primitivos, antisociales e irracionales, el *ello* y el *superyó* lo asocia a los instintos primarios reprimidos e impuestos por los progenitores al niño. El *yo* es el resultado de la lucha constante entre el *ello* y *superyó* que toma acción (Goble, 1977).

Por otra parte el Conductismo también llamada como segunda fuerza cuyas primeras aportaciones las realizó Jonh B. Watson (1878-1958) quien estudió la conducta en un enfoque científico dando fuerza a las influencias del ambiente externo en donde se destaca el estímulo-respuesta.

Esta forma de ver al hombre no era compartida por todos los psicólogos de la época. Entre los primeros críticos que dieron origen al humanismo se encuentran: Carl Jung, Alfred Adler, Gordon Allport, Abraham Maslow y Carl Rogers. Maslow, nació en 1908, hijo de un emigrante ruso judío de Kiev, tuvo seis hermanos. Maslow de personalidad tímida se encontraba frecuentemente enfermo. Abandonó sus estudios de Derecho para



estudiar Psicología, mostró interés por la Filosofía, la Música y la Política. En su libro *Motivation and Personality* publicado en 1954, se opone a la Psicología que estudia exclusivamente la parte negativa de la personalidad humana. Sugiere una idea más positiva del hombre y del potencial que hay en cada uno, elabora la teoría de la motivación humana que contribuye a lograr una mejor sociedad, a partir de estudiar características de hombres históricos autorrealizados como: Lincoln, Einstein, Roosevelt y otros. Jung, nació en 1875 en un pueblo de Suiza, desarrolló su propia teoría sobre la motivación humana que destaca la influencia de lo que llamó el *inconsciente colectivo* y el *inconsciente individual* amigo de Freud en un principio pero después se distanciaron debido a las distintas visiones que comenzaron a desarrollar; criticó el exagerado énfasis que Freud dio a los impulsos inconscientes y al nulo reconocimiento de las aspiraciones del hombre; por el contrario Jung registró en el hombre una tendencia hacia los valores y prefería entenderlo en concordancia con Maslow, desde el ángulo de la salud; “la autorrealización la definió como una armoniosa y equilibrada madurez personal” (Goble, 1977, p.139). Adler, nacido en Viena en 1870, creó su teoría llamada Psicología del Individuo, que profundiza en el conocimiento del hombre comprendiendo su posición frente a las tareas dentro de la sociedad (Adler, 1967). Allport nació en Estados Unidos en 1897, se declaró abiertamente en pro de la religión, opinaba que la Psicología y la Psiquiatría no pueden permanecer libres de valores y afirmaba el hecho de que se daba prioridad al estudio de lo negativo en el Psicoanálisis y no lo positivo; por lo que creó su “Terapia de la Actitud”. Por último, se da cuenta de Rogers, quien nació en Estados Unidos en 1902, criado en una atmósfera ética y religiosa intransigente; se consideró a sí mismo como un niño solitario. Abandonó sus estudios de Agricultura para estudiar Psicología. Su concepto de hombre es que está dotado de una tendencia hacia la actualización, la cual se caracteriza por una aspiración a metas tales como una salud, satisfacción de necesidades, mediante expansión y adaptación y que puede desarrollarse a partir de la generación de un ambiente de confianza basado en unas condiciones que se explicitarán más adelante, de ahí que esta propuesta está fuertemente orientada a una forma de relación que promueve el crecimiento. Su pensamiento estuvo continuamente en evolución, su cimiento está en ayudar al sujeto a encontrar su verdadero yo

“encaminado a la autorrealización, madurez y socialización” (Goble, 1977, p.142) a partir de un modo determinado de relación que se explicitará más adelante.

Considero importante mencionar como antecedente que en México el Desarrollo Humano fue introducido por Juan Lafarga, SJ en la segunda década de los sesenta en la Universidad Iberoamericana de la ciudad de México. El mismo Juan pensaba el Desarrollo Humano como un complemento a la pedagogía de la universidad por lo que consideraba de gran importancia incluirlo como materia en todas las disciplinas para mejorar las relaciones humanas maduras a través del autoconocimiento y el comprender al otro para facilitar la vinculación entre personas y grupos. Es así como poco a poco a nivel Latinoamérica se empieza a difundir esta corriente humanista, que poco a poco comienza a tener presencia en Brasil, Argentina, Venezuela, Chile, Uruguay y por supuesto en diferentes continentes.

En lo sucesivo abordaré con mayor profundidad a Rogers como psicólogo humanista por ser de quien tomo sus aportaciones desde el Enfoque Centrado en la persona (ECP) para el análisis del trabajo realizado con las asociaciones de egresados.

### **2.1.5 El ECP como marco de interacción**

Rogers basa su propuesta en el análisis de sus entrevistas y estudios de casos con sus clientes. La terapia de Carl Rogers evolucionó distinguiendo con claridad tres etapas en su teoría: la primera la llamó Terapia no Directiva, en esta el terapeuta deja de tener un papel protagónico y se convierte en un reflejo del mundo interior de la persona en un marco, de respeto y confianza en que el mismo cliente es quien con sus propios recursos resuelve sus problemas. En la segunda etapa evoluciona a la Psicoterapia Centrada en el Cliente el facilitador toma un papel de respeto, muestra de empatía y refleja el sentimiento del cliente y la tercera etapa la denomina: Enfoque Centrado en la Persona, centra la mirada sobre la situación, sobre la atmósfera y sobre el encuentro entre las personas. La comprensión, derivada conversaciones beneficiosas, se desarrolla de ahora en adelante cada vez más lejos del aspecto técnico, de la verbalización de los sentimientos, y se orienta más hacia un encuentro entre seres humanos, en el que el terapeuta acepta la relación y muestra también algunos sentimientos.

En 1960, Carl Rogers al ser invitado como expositor al Instituto de Tecnología de California presenta un resumen de los hallazgos experimentales y los avances en lo que respecta a los elementos de la relación que estimula el desarrollo personal. Menciona que las motivaciones del desarrollo parecen inherentes al organismo de la misma manera que el animal humano manifiesta la tendencia a desarrollarse y madurar físicamente por eso el papel de la terapia es importante porque facilita esta tendencia del organismo hacia el desarrollo o madurez psicológica. Cuando dicha tendencia se halla bloqueada, sin embargo, existen agentes de cambio que facilitan la modificación de la personalidad o de la conducta en el sentido del desarrollo personal (Rogers, 1961). Antes de pasar a la descripción de qué se requiere para que pueda darse el cambio, se hace mención de que como la mayor parte del trabajo de Rogers provenía y se dirigía al contexto terapéutico, hace mención de la figura del terapeuta, que para los fines de este trabajo nos referiremos a la figura facilitador, como aquel que procurará las condiciones necesarias para crear un ambiente propicio para el desarrollo y/o crecimiento. También refiere al cliente, que es la persona que acude para buscar ayuda y que, en este trabajo se traslada a los participantes de la mesa directiva y a los miembros de la asociación.

Para que el cambio sea posible Rogers hace mención de 6 condiciones que son necesarias:

1. Que dos personas estén en contacto.
2. Que la primera persona, a la que denominaremos cliente, se encuentre en un estado de incongruencia, de vulnerabilidad o de angustia.
3. Que la segunda persona, a quien denominaremos terapeuta, sea congruente en la relación con el cliente.
4. Que el terapeuta experimenta una consideración positiva incondicional hacia el cliente.
5. Que el terapeuta experimenta una comprensión empática hacia el marco de referencia interno del cliente.
6. Que el cliente perciba, por lo menos en un grado mínimo, las condiciones 4 y 5, es decir, la consideración positiva incondicional del terapeuta hacia él y la

comprensión empática que el terapeuta le demuestra (Rogers, 1985, pp. 49 y 50).

Las condiciones 3, 4 y 5: autenticidad y congruencia, la aceptación incondicional, y la empatía facilitan el desarrollo personal del cliente cuando son percibidas de su terapeuta. Barceló (2011) destaca como estas actitudes constituyen una disposición para estar con el otro, de ahí su función relacional:

El sistema de facilitación de Rogers se basa en la disposición, por parte del facilitador, de tres actitudes relacionales. Las actitudes, en tanto relacionales, constituyen el fundamento de la intervención y son, por ello, necesarias y suficientes (Barceló, 2011, p.133).

A lo que se refiere el autor, es que con estas actitudes y esta disposición es posible crear un clima libre de amenazas en el que las personas pueden desarrollar su potencial, en cualquier ámbito o contexto. Y hace mención de ser necesarias y suficientes para que la persona se sienta plenamente aceptada y comprendida. A continuación se aborda cada una de ellas.

### **2.1.6 Autenticidad y congruencia**

Expresado por Rogers, esta condición es la más difícil de lograr. Consiste en que el facilitador se percate de su propia experiencia, supone una auténtica comunicación consigo mismo, aceptando sus sentimientos, emociones y pensamientos.

[...] cuanto mayor sea la capacidad del terapeuta para tener en cuenta de forma receptiva lo que sucede en él mismo y cuanto mejor logre ser sin miedo aquello que resulta de la diversidad de sus sentimientos, tanto mayor será la coincidencia consigo mismo” (Quitmann,1989, p. 141)

Lo anterior indica que el terapeuta pueda estar abierto a toda la gama de sentimientos que pueda experimentar en su interior, aun aquellos que pudieran resultar amenazantes o que no coincidan con la imagen que tiene de sí mismo.

Más arriba se mencionaba la importancia de que el cliente perciba como genuinas las actitudes de consideración positiva y comprensión empática por parte del terapeuta, para ello, Rogers (1961) menciona que se requiere que éste sea “sincero y auténtico” (p.55). Esto implica tener la capacidad de reconocer cualquier actitud o sentimiento por desagradable o adverso que sea lo que lleva a la unificación e integración, a ser tal como se es en lo profundo de sí. Sostiene: “...es la realidad que inspira confianza en los demás” (p.56).

Un ejemplo de lo anterior, en mi papel de promotora de la conformación de las asociaciones de egresados se equipara al de facilitador, con referencia a la congruencia, puedo dar cuenta de haber estado en contacto con todos los sentimientos que experimenté a lo largo de esa experiencia, ya sea al estar interactuando con los egresados o haciendo la mediación de sus intereses y los de la institución. Debido a que se trataba de un proyecto sin precedentes, constantemente me asaltaba temor por de “no hacer bien las cosas”, e incertidumbre, ante la duda asidua de si esa estrategia era la más viable; por otra parte, entusiasmo por realizar actividades que me inspiran, molestia en los momentos en que no compartía las opiniones de algunas personas, en fin, en los momentos en los que pude tener consciencia e identificar plenamente cómo me encontraba y lo más difícil aún, aceptarlo, bajaba mi necesidad de aparentar, no me sentía amenazada y esa libertad me permitió desenvolverse de manera natural, e incluso ser más eficaz ante los distintos retos que se fueron presentando.

Ahora bien, la gama de sentimientos que el terapeuta o facilitador experimenta, tienen lugar en la relación con el otro. Que se percate de su sentir, no quiere decir que necesariamente lo tenga que informar expresamente. A este respecto Rogers (1985) se pregunta la conveniencia y necesidad de hacer esto en un determinado momento. No hay una dirección exacta de cuándo debe manifestarse, sin embargo, una guía puede ser la persistencia de dicho sentimiento en la interacción con otro. A este aspecto, Lietaer (1997) lo conceptualiza como transparencia: “la capa más externa de la autenticidad” (p. 34), que consiste en “la comunicación explícita por parte del terapeuta de sus propias experiencias” (p. 34-35). Esto comprende el sentir del terapeuta respecto a lo que el cliente le refiere, o bien a lo que sucede en la propia interacción. Lietaer aclara que no

sólo se trata de lo que dice el terapeuta, sino en su forma de actuar que va transparentando este sentir.

Para cerrar este apartado cabe destacar otro aspecto importante de la congruencia en la relación que se establece entre facilitador y el cliente, es la correlación con la aceptación, será más sencillo que acepte a los demás una vez que ha hecho lo propio con su experiencia. En términos de Lietaer (1997):

la congruencia es correlativa a la aceptación: no puede darse una apertura a la experiencia del cliente si no la hay para la propia experiencia [...] el terapeuta nunca puede llevar al cliente más allá de lo que él mismo es como persona (Lietaer, 1997, p.28).

Cabe aclarar que esta aceptación no obliga a estar de acuerdo o complacido con lo que el facilitador siente, sino aceptar que lo está sintiendo, que es parte de su realidad. Esto lo faculta a elegir la manera de expresarlo, e incluso como se comentó previamente, si es necesario hacerlo. Con esta actitud, la persona pasa a ser más real y auténtica. Con lo anterior, se entiende que para que se pueda promover un proceso de cambio, es menester que el propio facilitador lo haga en su persona, de manera que modela al cliente esa posibilidad. Además, como se decía, la importancia de su propia aceptación para poder llevarla al otro. En el próximo apartado se explicita a qué se refiere Rogers con aceptación incondicional.

### **2.1.7 Aceptación incondicional**

Esta actitud Barceló la explica como: “Aceptar al otro tal como es, con un respeto absoluto por su persona, sus actitudes y su comportamiento” (2011, p.136). Si la persona se percibe aceptada, se puede desarrollar sin temor. Esta actitud puede potencializar la relación entre los miembros de las asociaciones de manera que al sentirse respetados pueden compartir sus ideas sin temor y se enriquece la interacción.

Esta aceptación y respeto la debe percibir la persona plenamente, es decir, si yo puedo ser completamente yo en un espacio en donde me pueda expresar sin temor a ser

juzgado, puedo decir, puedo hacer y puedo proponer con total libertad y saber que independientemente de que estén o no de acuerdo conmigo no invalidarán mi sentir, ni mi pensar, tengo la confianza de que estoy en un lugar seguro en el que me aceptan, puedo crecer y me puedo desarrollar. En palabras de Rogers:

Esto supone por parte del terapeuta, el deseo genuino de que el cliente sea cualquier sentimiento que surja en él en ese momento: temor, confusión, dolor, orgullo, enojo, odio, amor, coraje o pánico. Significa que el terapeuta se preocupa por el cliente de manera no posesiva, que lo valora incondicionalmente (Rogers, 1961, p. 65)

El hecho de que los egresados se sientan valorados da otra dimensión de interacción, es decir, se tiene apertura tanto al éxito como al fracaso y de eso no dependerá su valor como persona. De ahí que esta actitud es tan importante y propicia un clima adecuado para el crecimiento en el caso de las asociaciones, este crecimiento se traduce en logro de las metas que se propusieron y en la calidad de las relaciones que van construyendo.

Cuando el facilitador consigue sentir una actitud positiva y de aceptación hacia la persona facilitada es más probable el crecimiento y el cambio. Se trata de disponernos a aceptar que la persona facilitada pueda experimentar y expresar sus propios sentimientos y que éstos no sean juzgados ni manipulados sino considerados como parte significativa del organismo (Barceló, 2011, p. 130).

Es decir, valoro a la persona por eso, por el simple hecho de ser, como persona única e irrepetible y yo la acepto incondicionalmente con profundo respeto, sin manipular. Esto no quiere decir que la apruebe todas sus acciones sino simplemente valoro su ser, sin confundir mi esencia o modificar mis valores. Si es necesario puedo expresarle mi inconformidad ante algún aspecto de su conducta que pudiera afectarme porque aceptar no significa evitar la confrontación o “darle por su lado” a la persona, sino también representa un crecimiento el decirle y hacerle ver lo que me sucede con su acción, de una manera amorosa y respetuosa. Retomo lo que había mencionado en el modelo educativo de la institución para complementarlo con la aceptación incondicional que menciona Rogers, la universidad se preocupa por formar personas críticas que alcen la

voz ante las injusticias, ante las desigualdades sin olvidar este respeto y dignidad de las personas, no es válido que por defender mi causa, demerite el valor de la otra persona, por eso la confrontación en un ambiente de respeto genera una oportunidad de crecimiento que contribuye a una transformación de raíz y profunda que perdure.

En este mismo sentido, Rogers (1961) hace ver es que cuando se tiene dificultad en aceptar a otra persona es por temor de quedar “atrapados por ellas”, ante la posibilidad de vernos envueltos en sus exigencias o evitar decepcionarnos de ellas, creando así una distancia que disfrazamos de carácter profesional. Es decir, evito una confrontación, confundo “aceptar” con “aprobar”, de manera que quede atrapada.

La aceptación incondicional también implica: “apreciar a las personas sin juzgarlas, sabiendo que poseen amplios recursos para autodirigirse y para promover su propio crecimiento” (Barceló, 2011, p. 137). Es decir, que la relación esté libre de juicios tanto de valoración desfavorable como favorable, así mismo dejar a un lado el control o dirección de manera que sea el cliente quien a su propio ritmo y con sus propios recursos promueve su crecimiento. Para finalizar con las actitudes a continuación se planteará la comprensión empática.

### **2.1.8 La comprensión empática**

El ser humano necesita ser comprendido. Cuando otra persona entiende lo que me sucede, tengo la sensación de ser acompañado en mi mundo, en mi experiencia. En términos de Rogers, la empatía es la capacidad del terapeuta de percibir los sentimientos, captar el mundo interno como si fuera el cliente, sin perder su propia identidad en este proceso de comprensión:

Cuando el psicoterapeuta percibe los sentimientos y significados personales que el cliente experimenta en cada momento, cuando puede percibirlos desde “adentro” tal como se le aparecen al cliente y es capaz de comunicar a este último una parte de esa comprensión, ello implica que esta tercera condición se ha cumplido (Rogers, 1961, p. 65).



No se trata solamente de entender el mundo del cliente, sino de hacerle saber esta comprensión para que el cliente se perciba escuchado, entendido de manera que se alienta a que de manera natural continúe abriendo su mundo ante el terapeuta quien ha podido entrar con él en ese espacio.

En este sentido Barceló (2011, p.134) menciona: “Esta clase de empatía muy sensible parece ser un factor importante en el proceso de posibilitar a una persona el acercamiento a sí misma, el aprendizaje, cambio y desarrollo” Una vez que el cliente se percibe recibido y se ha profundizado en su mundo, se siente entendido, él mismo se va comprendiendo cada vez más, se va esclareciendo y profundizado en su propia experiencia de manera que se generan las condiciones para lograr desarrollarse con mayor facilidad.

He corroborado que en momentos de conflicto la empatía es una herramienta eficaz para resolverlo. Al momento de trabajar con cada asociación, y mostrar la empatía, los egresados lo perciben y también muestran esta comprensión empática. Por ejemplo, en una reunión en la que estábamos presentes el director de la oficina y yo, no podíamos avanzar con la mesa directiva de una de las asociaciones por la discusión respecto a la restricción de proporcionarles datos personales de los egresados. El presidente de esa asociación expresaba molesto: ¿cómo me piden que difunda, apoye y contacte a egresados y no me pueden dar información? Después de un buen rato de estar enfrascados en una confrontación, el director dijo: “voy a ser bien sincero contigo y aquí voy a abrir mi corazón, entiendo tu malestar, y si estuviera en tu lugar estaría igual de molesto que tú, pero ahora te pido que también entiendas mi posición”; y se la explicó. Poco a poco conforme fue avanzando la reunión, se percibió un cambio en el ambiente, de estar en una discusión en la que pareciera que tenía lugar una lucha de poderes en la que nadie ganaba, una vez que el director de la oficina mostró su empatía tuvo lugar un diálogo más cordial, logrando finalizar la reunión de manera satisfactoria para todos los que estuvimos presentes. De esta experiencia yo pude apreciar que en un conflicto se puede estar tan sumergido en defender la propia postura que fácilmente se olvida al otro. Cuando al menos una de las partes hace un alto, entiende el punto de vista del otro, le ofrece comprensión se la comunica, es muy posible que su molestia disminuya. Además, el efecto de la empatía puede ser recíproco, una vez que una persona la manifiesta, la

otra está en mejor disposición de escuchar y es posible entonces hacerle ver el propio punto de vista. Hasta aquí se ha expuesto cada una de las condiciones que Rogers considera necesarias para crear un ambiente de confianza. A continuación, expondré el poder que tienen estas actitudes en los grupos de egresados.

### **2.1.9 El poder de las actitudes en la conformación de asociaciones**

Hemos visto hasta ahora que cuando las tres condiciones: congruencia, empatía y aceptación incondicional tienen lugar, el cliente puede realizar el cambio que necesita en su vida, en la medida que descubre que alguien puede escucharlo y atenderlo cuando expresa sus sentimientos, poco a poco se torna capaz de escucharse a sí mismo. También cuando adquiere la capacidad de percibir sentimientos que siempre había negado o rechazado, comienza a aceptarse y finalmente cuando deja de evaluarse y se acepta más a sí mismo, logra mayor coherencia. Esta coherencia que le permite al cliente mostrar apertura a la experiencia, volviéndose más realista y flexible en su actitud frente a la gente, a las situaciones y problemas. Confía en su propio organismo, elimina máscaras y vive sus sentimientos y pensamientos de una manera armoniosa. Se acepta como un proceso de transformación. Finalmente, la persona que emerge "...tiende a convertirse en una persona diferente y única..." (Rogers, 1961, p. 109) sin olvidar que no es estática sino siempre se encuentra en constante cambio, su vida es un proceso y no una meta estática por lo que la persona constantemente se continuará construyendo.

Aunque aquí menciono que estas condiciones se enfocan en una relación de terapeuta – cliente, confirmo que se pueden ejercer en cualquier relación cotidiana ya sea familiar, de amistad o laboral. Tal y como lo sustenta Barceló (2011)

Estas condiciones son válidas en cualquier tipo de relación significativa y de ayuda: terapeuta-cliente, profesor-alumno, facilitador-grupo, padre hijo. De hecho, son condiciones válidas en cualquier situación en la que el desarrollo de la persona sea una finalidad (Barceló, 2011.131).

Es decir, al momento que yo trabajo con los miembros de las asociaciones de egresados puedo experimentar estas condiciones en el grupo, percibo que ellos a su vez pueden

vivirlas de manera que creamos juntos un ambiente libre de amenazas en el que es posible ser cada uno la mejor versión de sí mismo: congruente, abierta, dejando por un lado máscaras. Con esto constato lo dicho por Barceló:

Se han realizado numerosas investigaciones que parecen confirmar el potencial de estas actitudes y se han aplicado en diferentes ámbitos relacionales con un elevado grado de éxito y satisfacción para promover el cambio y el desarrollo personal y social (Barceló, 2011, p.131)

Por ejemplo, con la asociación de egresados la maestría de Desarrollo Humano es muy fácil de identificar porque ellos han aprendido a experimentar y a hacer parte de su vida estas condiciones al interactuar. La presidenta es muy auténtica y no trata de cumplir expectativas. Esto lo he podido constatar en pequeños detalles que me dan cuenta de esta autenticidad entre ellos, al asistir a la toma de protesta vistió de una manera cómoda respetando su estilo y no cuidando cubrir apariencias; su comunicación en la página web, sus mensajes en la página web han sido muy sencillos y concretos, sin intentar impresionar. Con estas conductas ella genera confianza y observo que es respetada.

Ahora bien, es importante mencionar que estas actitudes ejercidas de forma técnica no tienen el efecto de generar confianza y promover el cambio. En este sentido Mearns y Brian mencionan: “No estamos hablando de “hacer” terapia centrada en la persona, sino de lo que supone convertirse en el tipo de persona capaz de llevar a cabo el trabajo de un terapeuta centrado en la persona” (Mearns y Thorne, 2003, p. 155). Tal y como se mencionaba en el ejemplo anterior, para su “efectividad” se requiere que estas actitudes formen parte de la vida de quien quiere promoverlas. De otro modo pueden percibirse como algo fingido, como un intento de comprensión, como una máscara de congruencia, como un esfuerzo (mal logrado) de aceptación. Además, estos autores agregan la importancia de integrar las tres actitudes, es decir, no pueden darse de manera aislada:

Al revisar las condiciones básicas lo que queremos es volver a unificarlas. Sólo cuando todas están presentes, en un alto grado, se unen en una integración mutuamente reforzante y ofrecen al cliente algo realmente especial. Ofrecen una

relación con una increíble seguridad y vitalidad en la que se pueden enfrentar incluso las dimensiones más temidas de la existencia. Esto es lo que significa decir que se ofrece al cliente un encuentro a nivel de 'profundidad relacional' (Mearns y Thorne, 2003, p. 152).

He corroborado la importancia de esta integración de las actitudes a la que hacen mención Mearns y Thorne en más de alguna ocasión, cito una en la que doy cuenta de lo que sucede cuando no hay integración de estas actitudes. En una reunión con la presidenta y vicepresidenta de una asociación volvíamos a discutir un tema que ya se había revisado con anterioridad: ellos solicitaban que les diéramos información para localizar a los egresados y nosotros les habíamos dicho que eso no era posible. Pese a que ya lo habían comprendido, lo volvieron a retomar excusándose de que no lograrían cumplir los objetivos si no les proporcionaba información; de una y mil maneras intenté explicarles, utilizando los mismos argumentos que en las discusiones pasadas pero percibía una actitud completamente cerrada sin opción a querer comprender, de manera que llegó el momento en que yo también me cerré, y definitivamente no pudimos experimentar ninguna de las condiciones por supuesto la reunión terminó sin llegar a acuerdos y con una sensación de frustración. La insistencia por parte de ellos y mía en concentrarnos en la argumentación nos distrajo de cómo nos estábamos sintiendo y detenernos a saber lo que en verdad necesitábamos. Considero que si yo hubiera atendido un poco más al malestar que me generaba su insistencia, hubiera ayudado revelárselos, en términos de Lietaer (1997) transparentar mi experiencia, en lugar de insistir en que ellos comprendieran mis argumentos. También pudiera haber sido favorable pedirles que me dijeran cómo se sentían ante mi negativa y se sintieran comprendidos hubiera bajado las defensas en su argumentación. Definitivamente ante la falta de comprensión mutua daba cuenta de la falta de aceptación de un lado y otro. De ahí que no lográramos llegar a acuerdos en esa reunión.

Por esto reitero y constato en mi experiencia que poder vivir e integrar estas actitudes en mi quehacer laboral y mi relación con las asociaciones permite que cada persona exprese

todo su potencial permeando en todo el grupo, creando un ambiente de libertad y fluidez en la creación de proyectos y en la interacción grupal.

Para continuar profundizaré en la importancia del ser social, desde cómo y por qué se forman los grupos y sus interacciones, ya que es importante identificar desde los diferentes autores que los explican elementos que se desarrollan dentro de las asociaciones de egresados.

### **2.1.10 Ser social – Grupos**

Las personas somos seres que aprendemos a ser miembros de una sociedad, en la infancia somos seres totalmente dependientes que necesitamos del otro para sobrevivir y crecer, conforme vamos evolucionando nos encontramos en constante relación unos con otros, convivimos, formamos grupos, vínculos y relaciones que nos dan identidad.

Estar “en contacto” dice Satir (1981), permite sentirnos amados y valorados, y suele reflejarse en tener buena salud y resolver problemas con mayor eficacia. Para establecer un contacto efectivo, es importante quitar máscaras, aceptar los propios sentimientos y estar en presencia de otra persona. Aunque podría ser parte de la naturaleza humana congregarse, el individuo podría tener o no sentido de identidad colectiva y mucho influenciará sus experiencias de desarrollo desde el grupo familiar y escolar del que formó parte en sus primeros años de vida.

Lo anterior pude constatarlo al realizar las reuniones para conformar las asociaciones, los egresados compartían que el principal motivo por el que asistieron, es que deseaban crear vínculos y relaciones, además de que el hecho de pertenecer a un programa de estudio de la universidad les genera confianza y les da identidad, aunque entre ellos no se conozcan.

Ahora bien, la importancia de reunirnos y congregarnos también reside en que a partir de estas experiencias conformamos nuestro auto concepto. De acuerdo a Shutz (1971) “El concepto que tenemos de nosotros mismos deriva en gran medida de nuestras relaciones con el resto de la gente” (p. 34).

El autor desarrolló una teoría en la que expone que todos los individuos tenemos tres necesidades interpersonales que considera básicas al momento de formar un grupo. La primera es la *inclusión* formar parte, y tiene que ver con el sentimiento de ser importante para otros de tal suerte que logramos tener su atención; la segunda necesidad es de *control*, es decir saberse competente tanto y lograr que esto sea evidente para sí mismo y para los demás, también tiene que ver con la forma de enfrentar el mundo, y la tercera es *afecto* que tiene que ver con el deseo de despertar simpatía en el otro para saberse amado.

Al leer estas necesidades recuerdo como en la primera reunión, al momento en que se les pidió a los asistentes presentarse para identificarse diciendo nombre, generación y expectativas, más de alguno se extendieron en su presentación comentando que se sentían muy contentos de estar presentes por ser tomados en cuenta por su universidad ya que en algunos casos era la primera vez que volvían a su *alma mater* desde que egresaron o hacía muchos años que no volvían. Percibo un anhelo de regresar a una comunidad de la que se sintieron y quieren sentirse parte nuevamente. Así como lo menciona tan atinadamente Satir, (1981)

Creo que el mejor regalo que puedo recibir de alguien es: Que me vea, que me escuche, que me entienda y que me toque. El mejor regalo que puedo dar es: ver, escuchar, entender y tocar a otra persona cuando se ha hecho esto, siento que se ha establecido contacto (p.5).

El contacto es una parte fundamental para toda persona, al momento de formar parte de una comunidad y pertenecer a ella, es vital mantenerlo, ser escuchado, ser visto, ser comprendido, en pocas palabras sentirse valorado. Esta parte ha sido fundamental, no solo se trata de convocar sino de hacer contacto con los egresados de las primeras generaciones, a los que muchos años se les tuvo en el olvido, hasta que la institución identificó esta situación y realizó cambios organizacionales para retomar el vínculo con ellos, además los recién egresados también desean continuar este contacto.

En este mismo orden de ideas considero pertinente citar la tesis de doctorado de Cohen (2007) quien la desarrolla con base en las aportaciones de Buber, filósofo existencial cuya tesis más importante consistió en decir que el hombre sólo "es" si está en relación, a "un otro" (una persona) o a "lo otro" (los objetos) y la única manera en que tiene sentido decir la palabra "Yo" es porque hay "un otro" o "lo otro". Distingue entonces dos modos de relación: "Yo - Ello" y "Yo - Tú" (Cohen, 2007).

Es una relación "Yo-Ello" cuando "Yo" se relaciona con "los otros" o con "lo otro" de una manera en que lo que pretende es conocer, tomarlo como un objeto de estudio (sean personas, animales u objetos). Los concibe como "entes pasivos" que reciben la acción del "Yo" el cual no se modifica en esta relación, sólo actúa sobre ellos. Mientras que en la relación "Yo - Tú" el "Yo" si se ve afectado, se transforma, sucede algo con él, y sucede algo en el "Tú". Buber distingue este tipo de relación como "encuentro" y dice que en este encuentro "Yo" está en contacto con "Tú" (Cohen, 2007).

Buber, menciona tres esferas de relación: con la naturaleza, con el hombre y con lo intangible y transcribo un párrafo que denota la relación con el hombre para fines de profundizar en esa relación que considero relevante para la vinculación con este trabajo:

Es en esta esfera donde es posible llevar al Yo -Tú a sus últimas consecuencias, es aquí donde el ser se expresa en el ámbito del lenguaje y es escuchado, cuando logramos hablar con el Tú y que el Tú nos escuche y nosotros escucharlo, la posibilidad de dirigir la palabra a otro, como lo definiría F. Ebner, allí se da la verdadera relación (Cohen, 2007, p.10).

Mucho he hablado de la misión de la oficina, de la importancia que damos como institución a la vinculación, a la relación y el contacto con nuestros egresados de manera que se mantengan cercanos, y entre ellos también puedan vincularse. Definitivamente considero que buscamos el tipo de relación "Yo – Tú" que menciona Buber una relación, recíproca y real, que los egresados expresan agrado por sentirse tomados en cuenta, es decir, que exista un encuentro, en el que "te escucho y soy escuchado". Por otra parte, de acuerdo al filósofo y en sintonía con las orientaciones fundamentales de la institución

para la que laboro, es en el encuentro donde es posible la transformación, es nuestro deseo ir contribuyendo con un grano de arena para la construcción de un mundo mejor, y esto es posible en el encuentro.

Para continuar comprendiendo la estructura de los grupos, en concreto de las asociaciones considero importante referir que los egresados al momento de agruparse muestran diferentes características, interacciones, conflictos y cumplen con objetivos. De acuerdo a Cázares (2011) un grupo se forma por un compromiso social, de manera voluntaria orientado a resultados y sus elementos que lo estructuran son: 1) Composición, podría ser un grupo homogéneo con miembros que tienen necesidades, motivos y personalidades comunes o un grupo heterogéneo cuando no es así. 2) Normas o reglas de conducta 3) Papeles o roles que desempeñan los miembros del grupo, 4) Posición jerárquica, los estatutos o rangos 5) Cohesión, el grado de atracción que existe entre los miembros, 6) Liderazgo formal o informal que existe, es decir el formal es por el puesto o cargo que tenga la persona. pero el informal es por el poder o la representatividad que tiene ante el grupo aún sin tener un cargo representativo.

En el caso de las asociaciones de egresados, sus integrantes tienen en común que finalizan un plan académico de una universidad, también se pueden unir simplemente porque tienen interés en algún deporte o afición que los vincula. En lo que respecta a su estructura, algunas de las normas son establecidas por políticas institucionales y otras por los mismos miembros de la mesa directiva; los roles que desempeñan cada uno se establecen entre ellos mismos, es decir, puede existir una asociación con su mesa directiva conformada por presidente, vicepresidente y vocales o con funciones concretas como presidente, vicepresidente, encargado de relaciones públicas, responsable de comunicación, secretario, tesorero y más. La cohesión varía en cada uno de los grupos, por ejemplo en la asociación de MDH la mayoría fueron compañeros de generación y beneficia la integración y comunicación entre ellos; en cambio existen otras asociaciones en donde hay egresados de las primeras generaciones hasta las más recientes, que tienen una gran brecha generacional entre sus integrantes y no se conocen entre sí, por lo que tendrá que hacer esfuerzos para integrarse, conocerse y comunicarse.



Considero importante hacer énfasis en cómo los grupos promueven cambios, Rogers realizó trabajo en grupo y es a través de su experiencia que menciona que como asesor psicológico descubre cambios en el individuo y en los grupos:

...durante más de treinta y cinco años mi vida profesional se centró fundamentalmente en torno del asesoramiento psicológico y la psicoterapia individuales; no obstante, en la época inicial de mi actividad profesional advertí también que dentro de un grupo era posible también lograr cambios importantes en las actitudes y la conducta (Rogers, 1970, p. 7).

He logrado ver en reuniones con las asociaciones que conforme cada uno de los integrantes se va sintiendo aceptado, libre de mostrarse como es, y que puede ser entendido, se siente en confianza, con seguridad de lo que aporta motivando un cambio que poco a poco se contagia en los miembros del grupo, de esta manera compruebo lo dicho por Rogers, dentro del grupo se logran cambios importantes de actitud y conducta. Así mismo, este entusiasmo se refleja en la participación de los egresados en la asociación pues su asistencia a las reuniones es más frecuente y en el grado en que se involucran en los proyectos y actividades, pues su compromiso es evidente.

Mucho he hablado de las asociaciones de egresados sin haber hecho aún una definición de este término, a continuación explicaré brevemente su estructura, los motivos por los que se forman de manera que podamos entender mejor su composición.

### **2.1.11 Asociaciones**

Se denomina asociación civil a los grupos sin fin de lucro, reunidos por voluntad, que surgen como respuestas a necesidades del entorno, problemas concretos que tienen las comunidades, para el cumplimiento de fines culturales, educativos, de divulgación, deportivos, o de índole similar. Cada asociación tiene sus funciones concretas y objetivos específicos. Generalmente el motivo por el que las personas se reúnen en una asociación puede variar desde un lugar de encuentro hasta el realizar un trabajo enmarcado por ideales en intereses comunes (Aranda, Durán, Luengo, Maroto, Muñoz, Soriano, Vega, 1998)

Como ya se mencionaba arriba, las asociaciones de egresados no son la excepción y son grupos que se congregan de manera voluntaria, sin ninguna remuneración; se reúnen por el interés de formar comunidad, de fortalecer sus lazos y seguir en vinculación con su universidad, hacer negocios, actualizarse o simplemente realizar actividades que les interesan o como lo comenta Barceló, con miras a tener una experiencia que los gratifique: "...participar en una experiencia relacional que promueva el crecimiento personal, genere unas relaciones interpersonales más auténticas y satisfactorias, e impulse eficazmente una tarea más creativa" (2011, p.124). Esta tarea creativa se ve reflejada en la concreción de las metas que cada asociación se plantea.

Ahora bien, las personas que conforman estas asociaciones tienen su vida laboral y personal lo que representa que formar parte de la asociación resulta una actividad adicional, conforman este grupo por "*amor a la camiseta*", por "*amor a su universidad*" por lo que nosotros como oficina, conscientes de que las actividades en la asociación les significarán a los egresados un gran esfuerzo debido a que tendrán que hacerle un lugar a esta nueva función a su ya de por sí, vida ajetreada, procuramos apoyar en todas las actividades del plan de trabajo que se proponga realizar como asociación, y lo que principalmente se les pide es que sean ellos los creativos y nos digan qué les interesa hacer y que nos apoyen en difundir dicho interés para que sus compañeros de generación y profesores se enteren y asistan a la actividad que ellos mismos proponen.

Se menciona que las necesidades de una organización son distintas de las de los miembros. Las necesidades estructurales se especifican en: "fijar objetivos, desarrollar estructuras y canales para consecución de objetivos, conseguir recursos personales y materiales que permitan el mantenimiento de la asociación y adaptar todos ellos a los posibles cambios internos y externos" (Aranda et al 1998, p.17). Por otra parte, se sitúan las necesidades de las personas en donde si tomamos como ejemplo la pirámide de necesidades de Maslow, que se cita en este mismo libro, se observan varios bloques:

necesidades sociales, participar en tareas comunitarias, aportando al entorno sociocultural; pertenencia a un grupo, para compartir intereses y objetivos, amistad, identificarse con otras personas; desarrollo personal y autoestima ser

espontáneo, creativo, autónomo, independiente al planificar y organizar el propio trabajo, sentirse satisfecho y orgulloso del trabajo, superarse y progresar; sustento y seguridad para aquellas personas que están remuneradas por la entidad, esta situación suele darse en asociaciones grandes (Aranda et al 1998, p.17-18).

Definitivamente observamos diferentes necesidades que son los motores que reúnen a los egresados, al ser de generaciones diferentes se encuentran en una etapa de vida muy diversa unos de otros. Los recién egresados viviendo una etapa de búsqueda de empleo, de lograr estabilidad profesional, capacitándose más para estar preparados. Otros se encuentran en una etapa de primeros años de matrimonio algunos con hijos pequeños e inmersos en actividades de consolidación de una familia; por otra parte, otros podrán estar consolidándose en la etapa profesional, iniciando sus propios negocios, pagando universidades de hijos y unos cuantos más podrán hasta estar cerca o ya jubilados en la etapa de disfrutar a los nietos. Cada uno podrá tener necesidades de apoyo en la búsqueda y consolidación de empleo, encontrar un grupo de referencia para seguirse actualizando, superándose, formar redes profesionales, necesidades de logro y realización. Algunos otros podrán tener el propósito de realizar una labor social de ayuda, pertenecer a un grupo e identificarse con personas que comparten objetivos en común, como una manera de desarrollarse de manera personal que contribuye a mejorar su autoestima.

Las asociaciones no son fijas, tienen vida, se transforman y evolucionan, por lo que podrán pasar por varias fases: fase de inicio: cuando se conforman y van estructurando su plan de trabajo; fase de desarrollo: desarrollan aspectos funcionales y de organización; fase de crisis: que pueden ser ocasionadas por diferentes motivos tales como cambios importantes en las tareas, modos de funcionar, alteraciones en la composición del grupo, diferencias entre los miembros, problemas de liderazgo; fase de estabilidad: cuando se superan los problemas y se adquiere una mayor flexibilidad en la forma de funcionar reafirmando hacia dónde ir y cómo hacerlo; fase de nueva crisis: se vuelven a plantear problemas (Aranda, 1998).

Varias de las fases que aquí se mencionan pudieron observarse en la asociación de la MDH; su fase inicial fue muy rápida porque prácticamente de los 10 miembros de la mesa directiva solo tres no habían pertenecido a la misma generación de egresados por lo que la integración fue muy rápida y fuerte existía mucha confianza y comunicación entre ellos.

En la fase de desarrollo quien estuvo en todo el proceso fue principalmente la presidenta quien se comunicaba con los demás integrantes y delegaba funciones para que en las siguientes reuniones ella pudiera dar cuenta de los avances; nombró responsables dentro de la asociación, por ejemplo, en la organización del festejo de los 40 años de la MDH, una de ellas se encargó de contactar e invitar a Virginia Moreira (autora e investigadora contemporánea del ECP), otra persona fue responsable de la difusión con los egresados a través de redes sociales y trabajando de la mano con la oficina de egresados para dar a conocer la información, otra de realizar un video, otras dos tuvieron la encomienda junto con la oficina de egresados de ver todos los detalles de la comida como lo fueron hacer los centros de mesa, seleccionar el menú, y así otras personas dieron seguimiento a cada una de los requerimientos para el taller que impartió la autora invitada. Es decir, la presidenta estuvo presente en la gestación y organización de todas las actividades en colaboración con la coordinación de MDH y con la oficina de egresados; ella delegaba funciones en el grupo. La ilusión del festejo y del encuentro con la comunidad de la MDH considero fue un motor que impulsó el esfuerzo de este grupo.

Después de todo este entusiasmo devino una etapa de crisis que no se vio reflejada en discusiones o confrontación sino que de pronto y sin razón aparente los miembros comenzaron a alejarse, ya no acudían a las juntas ni respondían a los comunicados después de una labor muy fuerte como fue la anteriormente descrita (el festejo de los 40 años de la MDH), decayó su ánimo. Al observar este alejamiento y preguntarnos qué podría estarlo generando, como oficina de egresados nos percatamos de la crisis y la abordamos. Los egresados reportaron sentirse muy demandados por la institución. Desafortunadamente esto tuvo lugar hasta el cambio de la mesa directiva. Esto constituyó un aprendizaje, porque al no identificar oportunamente esta crisis, transcurrió un año de gestión sin que se solucionara, considero que se pudo haber realizado una gran labor en ese año, si se hubiera detectado a tiempo. Por esta razón no considero que en este

grupo se hubiera llegado a la etapa de estabilidad, al no atender oportunamente el conflicto, no se pudo trascender. Enfatizando lo aprendido, que importante es estar en constante contacto con los otros, ser congruentes y empáticos de manera que a partir de la congruencia pueda ponerse sobre la mesa aquello que incomoda y disgusta. Desde la empatía, percibir como está el otro, poder estar atento a las señales tales como la distancia.

Como ya lo mencioné, en esta asociación la presidenta fue un elemento clave, trabajó a la par con la coordinación de la maestría para el logro de los propósitos por lo que considero relevante hacer un breve espacio para hablar de la importancia del papel del líder en los grupos, mismo que a continuación abordaré.

### **2.1.12 Papel del líder en las asociaciones**

La presencia de un líder apoya y facilita el proceso para la productividad dentro del grupo. Rogers consideraba que si el líder de un grupo establecía condiciones de comprensión y empatía podría desarrollarse mejor un grupo, si se lograba el desarrollo de la personalidad en sus integrantes, el grupo lograría funcionar de manera más eficiente (Rogers, 1961)

En otras palabras, si el líder acepta los sentimientos de los miembros del grupo y los propios; si comprende a los demás de manera sensible y empática; si permite y estimula la discusión libre y delega responsabilidades en el grupo, entonces hallaremos muestras de desarrollo de la personalidad en sus integrantes y el grupo funcionará de manera más eficiente, con mayor creatividad y mejor espíritu (Rogers, 1961, p.321).

Esto lo he visto al definir qué actividades realizar en las asociaciones, los presidentes aceptan que cada miembro exprese de manera libre sus ideas para llevar a cabo alguna actividad, de tener una propuesta inicial se va modificando poco a poco con la aportación de cada uno de manera que se construye una actividad por más enriquecida.

Como se puede apreciar, el rol del líder facilitará o no el desarrollo de los miembros del grupo de manera que el grupo pueda ser productivo “El grupo es más capaz de tomar

decisiones mejores que las de una sola persona porque está usando las potencialidades de liderazgo de todos los miembros” (Rogers 1980, p.72) En la asociación de MDH el líder en este caso la presidenta escuchó todas las sugerencias e inquietudes de los miembros de la mesa directiva de manera que logró integrar a través de una gran aportación de lluvia de ideas, aquellas que finalmente llevaron a cabo.

A manera de resumen hasta este momento he desarrollado el modelo educativo institucional, el desarrollo humano, las condiciones facilitadoras y el desarrollo de las asociaciones como grupos y la importancia del líder, considero que cada uno de estos puntos abonan a la construcción de una convivencia, construyen relaciones de manera que con la aportación de un granito se va dejando un beneficio en la sociedad a lo mejor en este caso concretamente en la comunidad de egresados, es decir, que esos lazos si se fortalece poco a poco pueden permear en lo que ha estado tan dañado como lo es el tejido social. Se pueden recuperar proyectos con valor, actividades con sentido de comunidad y bienestar común.

Cierro el capítulo compartiendo que el proyecto de las asociaciones lo considero con mucho valor porque son espacios de desarrollo, todo inicia con ideales y se concreta en acciones, de esta manera que no solo se cumplen metas personales de autorrealización sino que además se logra tener un gran impacto en la sociedad.

## **2.2 Elementos relevantes de la experiencia de trabajo.**

En éste apartado, se presentan evidencias de la experiencia de trabajo que se describe en este documento a partir de la “voz” de las personas a las que fue dirigido, en concreto, participantes de alguna de las asociaciones de egresados. Se tomó como muestra la asociación conformada por los egresados de la MDH que actualmente está terminando su gestión que comprendió dos años: 2015 a 2017 y cuya mesa directiva se renovará el 17 de junio del año en curso. Antes de describir el proceso para solicitar evidencias y mostrar los resultados, se ofrecen antecedentes de la conformación de esta mesa directiva y de su desarrollo para poder comprender dichos resultados.

Este grupo se formó en mayo del 2015, se nombró una presidenta, una vicepresidenta y ocho vocales. En la primera sesión de trabajo, como ya lo había mencionado en el capítulo uno, todas las asociaciones se les solicita plantear sus objetivos, en el caso de la asociación de MDH en la misma reunión definieron objetivos y el mensaje de la presidenta que se incorporó a la página web de la asociación de MDH. Se plantearon objetivos de carácter social, académico, de impacto social y de comunicación. Su objetivo social consistió en participar en la organización y en la celebración de los 40 años de la Maestría en Desarrollo Humano; fijaron dos objetivos académicos: apoyar la gestión y la difusión de una Conferencia Magistral por la "Celebración de los 40 años de la Maestría en Desarrollo Humano" y difundir la titulación de los egresados que a la fecha no habían concluido con este trámite. Su objetivo de impacto social consistía en vincular la MDH con los Proyectos de Aplicación Profesional (PAP) de las licenciaturas en los distintos escenarios que se ofrecen; y por último, su objetivo de comunicación consistió en fortalecer la construcción de la red de egresados de la Maestría en Desarrollo Humano.

De los propósitos planteados, el social se cubrió plenamente con el festejo de los 40 años de la MDH que consistió en una conferencia, un taller de dos días con una autora del ECP, cerrando la celebración con una comida; estas actividades tuvieron lugar en abril 2016. En enero del 2017, como parte del objetivo de comunicación, la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH convocó a una pequeña convivencia invitando a todos los egresados para partir "la rosca de reyes". Para dar cumplimiento a otro de los propósitos académicos planteados, en el periodo comprendido desde abril 2016 a abril a enero 2017 apoyaron en la difusión de un programa dirigido a egresados que tuvieran pendiente su trámite de titulación lo pudieran hacer a través de esta opción. Después de estas actividades ya no se organizaron para continuar con la consecución de sus propósitos y las convocatorias a reunión se posponían por las complicadas agendas de cada uno; entendíamos estaban más ocupados pero no era sólo eso, sino que ya el ánimo había decaído, ya ni siquiera hacían el intento por mover algún compromiso o trataban de coincidir. Así se pasaron los meses de enero a mayo y fue en este último mes cuando los convocamos a reunión para programar el cambio de la mesa directiva, actividad que nos corresponde organizar como oficina de egresados por ser parte del seguimiento a

las asociaciones. Se definió que se realizará el 17 de junio. En esta reunión estuvo la presidenta, la vicepresidenta y una vocal y por parte de la oficina de egresados: el director y yo como coordinadora. Como parte de la orden del día se les pidió contestar una retroalimentación para el desempeño de estos dos años. Como parte de este proceso, les retroalimentamos que su participación fue muy activa durante el primer año, pero después nuestra impresión es que para el segundo año habían perdido este interés y abiertamente el director les preguntó si habíamos hecho algo como oficina que hubiera ocasionado esta situación. Nos compartieron que efectivamente se sintieron desmotivados y con una imposición por parte de la institución con el tema de promover la titulación, además de que otras actividades que se aproximaban les representaban una gran responsabilidad y de hecho no estaban muy seguros de querer continuar. El director de la oficina y yo empatizamos con el grupo y les dio calma escuchar que comprendíamos que ellos aceptan este compromiso como un voluntariado y que reconocíamos que lo más valioso de ellos en este trabajo es que su tiempo se aproveche en ideas, actividades que desearan realizar y consideraran de interés para los egresados; también agradecemos su apoyo con la difusión entre sus compañeros para participar en las diversas actividades que se ofrecieron y teníamos claro que no era una obligación traer a cierto número de asistentes. Finalmente les comentamos que para poder tomar en cuenta su opinión y mejorar les enviaríamos un cuestionario vía correo electrónico para identificar las áreas de mejora y a la vez tomar evidencia que sería útil para incorporarlo en el presente reporte.

Retomando la descripción de cómo se obtuvo las voces de los participantes de la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH, envié un cuestionario a las diez personas que estuvieron participando en dicha mesa directiva, de las cuales ocho lo respondieron (anexo 1). Este instrumento consta de tres partes: la primera, en la cual el propósito es conocer el aporte de las asociaciones de egresados en general las respuestas se aprecian en la tabla 1; la segunda, conocer la percepción de los egresados con respecto a los logros obtenidos (tabla 2) y la tercera solicitar que evaluaran mi desempeño al dar seguimiento a su trabajo como mesa directiva en la conformación de la asociación (tabla 3). A continuación, presento las respuestas. En esta sección



mencionaré como participantes a los miembros que conforman la mesa directiva de la asociación de MDH:

## PRIMERA PARTE

Tabla 1 Aporte de las asociaciones de egresados.

<b>PREGUNTA 1. A partir de tu experiencia en la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH, ¿cuál consideras que es el propósito de una asociación egresados?</b>	
Participante 1	Generar comunidad entre los egresados que les permita mantenerse actualizados en temas de su disciplina y comunicarse para generar proyectos en común.
Participante 2	<p>Vincular a los egresados entre sí, fortalecer los lazos entre cada egresado y la Universidad, provocar encuentros que nos hagan recuperar o fortalecer el espíritu de lo vivido con nuestra generación y los Maestros, y en algunos casos, estos encuentros generarán nuevos proyectos.</p> <p>Un efecto secundario es que el fortalecer estos vínculos y lazos, nos lleva a hablar bien de nuestra Universidad en otros espacios e invitar a quienes quieran estudiar: colegas, amigos, vecinos, hermanos, hijos, sobrinos etc.</p> <p>Otro efecto es que se fortalece el sentido de pertenencia, de llevar puesta la camiseta y levantar la voz, cuando sea necesario, por la Institución.</p>
Participante 3	<p>El recuperar las experiencias de nuestra labor profesional.</p> <p>El poder reconocernos como una comunidad de egresados.</p> <p>El propiciar la actualización de nuestro conocimiento.</p>
Participante 4	Construir lazos fuertes entre egresados para compartir experiencias y generar proyectos comunes y de beneficio mutuos.
Participante 5	Compartir la vida, construir comunidad y generar una mayor cohesión social en la etapa pos-universitaria.

Participante 6	Propiciar el encuentro entre los egresados que permita seguir en contacto y actualizados sobre temas en común, establecer un canal de comunicación entre la comunidad.
Participante 7	Seguir en contacto con la universidad y estar al día de los acontecimientos relevantes de la universidad.
Participante 8	Mantener el vínculo con la universidad desde la perspectiva específica de ser egresada de esa maestría, permitiendo el intercambio productivo que genere beneficios tanto para la universidad como para los estudiantes y los egresados.

Como se puede ver en esta pregunta el propósito de formar asociaciones es la construcción de una comunidad y fortalecer vínculos, tener un encuentro con el otro y lograr un sentido de pertenencia además de realizar proyectos conjuntos que puedan tener impacto social. A continuación se detalla: para P1, 3, 5 y 6 está relacionado con generar comunidad entre los egresados, reconocerse, construir como comunidad como lo menciona Torres (2002) lo comunitario como ideal para la vida social en este caso para hacer comunidad con otros egresados así como para P2, 4 y 8 es construir, fortalecer y mantener vínculos y lazos, para P2 y 6 es el encuentro, que en términos de Buber en Cohen (2007) significa el contacto que hace posible la escucha recíproca; sentido de pertenencia al recuperar experiencias, que en consonancia con Shutz (1971) da cuenta de lo importante que es para las personas sentirse incluidos, saberse importante para los otros y sentirse amados. También coincide con la importancia de establecer contacto de acuerdo a Satir (1981) Todo esto hace sentido con lo que mencionado respecto a los elementos que comprenden el tejido social crear vínculos sociales, identidad y acuerdos (González & Mendoza, 2016). Para P1 y 3 la actualización es otro motivo P1, 2 y 4 mencionan que hacer proyectos nuevos también es otro propósito de agruparse tal como lo definió (Aranda, 1998).



**Tabla 1: Aporte de las asociaciones de Egresados**

<b>PREGUNTA 2. ¿Cuáles son los beneficios que aporta una asociación de egresados desde tu punto de vista?</b>	
Participante 1	<p>Tejer redes para proyectos comunes.</p> <p>Mantenerse actualizados en temas del posgrado.</p> <p>Realimentar a la coordinación académica sobre asuntos de los egresados (trabajos, opciones de titulación, etc.).</p>
Participante 2	<p>Sentido de pertenencia</p> <p>Orgullo</p> <p>Vínculos que pueden derivar en proyectos o trabajo</p> <p>Consulta</p> <p>Red de apoyo</p>
Participante 3	<p>El Ser parte de una comunidad activa.</p>
Participante 4	<p>Reactivar el gusto por compartir, buscar actualizarte, documentarse, de alguna manera al compartir mejorar la práctica laboral en el área.</p> <p>Crear nuevos vínculos, regresar a la universidad.</p>
Participante 5	<p>Genera sentido de pertenencia e identidad, además de intensificar los afectos que potencian el ser encarnado.</p>
Participante 6	<p>Desde la experiencia de los egresados se pueden generar propuestas para la coordinación académica (plan de estudios, opciones de titulación, etc.)</p> <p>Mantenerse actualizados</p> <p>Organizar talleres, conferencias sobre temas de interés para la comunidad de egresados</p> <p>Establecer redes para estructurar y llevar a cabo proyectos de interés común.</p>
Participante 7	<p>Descuentos para egresados, como seguros.</p> <p>Continuar asistiendo a conferencias dentro de la universidad</p> <p>Ingreso y uso de la Biblioteca</p>

	Ingreso y uso de Instalaciones.
Participante 8	Me permite actualizarme en la disciplina del desarrollo humano, a través de los eventos que se han organizado, mantenerme en contacto con otros egresados y sentirme parte de la universidad a pesar de no estar estudiando en la misma

Como se puede ver en esta pregunta son varios los beneficios mencionados por los participantes que aporta una asociación principalmente es mantenerse actualizados, ser parte de una comunidad activa, tejer redes o vínculos que pueden derivar en proyectos comunes o trabajo, redes de apoyo, realimentar a la coordinación académica sobre asuntos de los egresados (trabajos, opciones de titulación, plan de estudios), sentido de pertenencia a la comunidad, beneficios como descuentos, conferencias, uso de instalaciones. A continuación se detalla: la actualización de los conocimientos es la principal mención para P1, 4, 6 y 8 como se comprueba lo mencionado por Aranda (1998) refiriendo a Maslow, que los objetivos personales pueden ser diferentes a los de la asociación con su jerarquía de necesidades que en este caso sería superarse y progresar. Se reiteran en esta pregunta el sentido de pertenencia mencionados por P2 y 5, de manera que reforzamos la importancia de ser tomado en cuenta y sentirse incluidos (Shultz, 1971) y también ser considerados desde su experiencia de manera que puedan retroalimentar procesos, esto mencionado por P1 y 6; para P2 y 5 ser parte de una comunidad para P3 y 6 que impulse proyectos como se ha mencionado por (Torres 2002), tejer redes y vínculos P1, 2 y 4. En esta pregunta se reafirmaron muchos conceptos que se habían respondido en la anterior, confirmando la importancia de las redes, vínculos, sentido de pertenencia y comunidad.

**Tabla 1: Aporte de las asociaciones de Egresados**

<b>PREGUNTA 3. ¿Cómo favorece (o no) a la creación o fortalecimiento de vínculos entre egresados e institución?</b>	
Participante 1	El respaldo institucional fortalece las iniciativas de los miembros de la asociación y el trabajo de conjunto.
Participante 2	En teoría, totalmente En la práctica, con mucho trabajo y esfuerzo desde distintas trincheras: La Asociación (sus miembros), la oficina de Egresados, La propia Universidad, Los Profesores.
Participante 3	Si favorece en la creación de nuevos vínculos con personas nuevas y con la institución.
Participante 4	Favorece: la difusión que hace de la asociación y de sus eventos, el porqué de la asociación y el apoyo para conseguir las metas. No favorece: tiempos reducidos y la distancia (muchos compañeros están fuera de Gdl). Las sesiones presenciales por múltiples horarios son difíciles de coincidir y si no asistes a una sesión quedas fuera.
Participante 5	A través de las actividades que remiten a las interacciones personales entre los egresados, aunque las virtuales pueden apoyar de manera secundaria.
Participante 6	Desde mi perspectiva si se favorece el fortalecimiento de vínculos entre egresados e institución ya que el contar con el apoyo y respaldo institucional ayuda a la realización de proyectos en conjunto.
Participante 7	Para un egresado, tener vínculos con la universidad y sus compañeros, por medio de la asociación, es seguir creando un vínculo de pertenencia, ya que es muy importante para todo ser humano. Pertenecer a la universidad es der suma

	importancia ya que es donde adquieres conocimientos, creces y convives con excompañeros.
Participante 8	Estoy convencida que favorece los vínculos entre los egresados y la institución, habida cuenta que las actividades que se han organizado, indiscutiblemente me han acercado nuevamente a la universidad a pesar de ya no estar cursando la maestría; de no existir, cada uno de nosotros se involucra en sus actividades cotidianas que en muchas ocasiones no nos permiten seguir en contacto.

Como se puede observar, la principal mención sobre cómo se favorece la creación o fortalecimiento de vinculación entre egresados y la institución, además de interacciones personales, tiene que ver con que se da un respaldo institucional que facilita actividades y proyectos. A continuación se detallan las respuestas: P2 menciona vínculos con personas nuevas, P3, dice que favorece para conseguir metas como lo refiere Barceló (2011) concluir metas. Ahora bien, se manifiesta como factores que favorecen la vinculación entre los egresados y su institución es el tener respaldo institucional (P1 y 6), actividades y proyectos P5 y 6. Para P8 representa el hecho de estar en contacto y sentirse valorada (Satir, 1981) y participar en actividades que se hacen en la universidad: “a pesar de ya no estar cursando la maestría; de no existir, cada uno de nosotros se involucra en sus actividades cotidianas que en muchas ocasiones no nos permiten seguir en contacto”.

En esta pregunta sólo una respuesta, la de P4, hizo alusión a lo que no favorece el fortalecimiento de vínculos y lo atribuyó al tiempo reducido y a la distancia, especialmente refiriéndose a integrantes que son foráneos. Hace un comentario que cabe resaltar: “si no asistes a una sesión quedas fuera”. Esto da cuenta de que en su percepción la pertenencia (Shutz, 1971) se ve amenazada ante el hecho de no asistir a las reuniones.



**Tabla 1: Aporte de las asociaciones de Egresados**

<b>PREGUNTA 4. ¿Qué otros aportes consideras que ofrece una asociación de egresados?</b>	
Participante 1	Sentido de pertenencia, facilidad para comunicarse entre sus miembros, capacidad de organización, recuperar experiencias, encontrarnos y compartir la vida.
Participante 2	Creo que ya enviste todo lo que se me ocurre ahora
Participante 3	Poder generar acuerdos para fortalecer la carrera o el posgrado de especialidad.
Participante 4	Generación de empleos a través de proyectos nuevos, esta parte se podría explorar más el poder crear proyectos nuevos en el área.
Participante 5	Aporta a la construcción de referentes de vida entre compañer@s con los mismos intereses formativos
Participante 6	Fortalecimiento de competencias Desarrollar eventos académicos Propicia el sentido de pertinencia Compartir experiencias Propiciar el desarrollo profesional
Participante 7	Reencontrarte con compañeros Compartir sus experiencias Informarte sobre su ocupación laboral actual para abrir nuevas oportunidades de trabajo.
Participante 8	Permite no sólo la asistencia a las actividades organizadas, sino también hacer propuestas y participar en su ejecución, así como para mantenernos actualizados sobre temas relacionados con el desarrollo humano

Como se puede ver en esta pregunta además de los aportes que ya habían mencionado en preguntas anteriores reiteran el sentido de pertenencia, compartir vida, compartir

experiencias, realizar proyectos nuevos, generación y oportunidades de empleo siendo estos los más mencionados. A continuación se detallan: compartir experiencias y vida fue el más mencionado por P1, 5, 6 y 7 aquí se refuerza la búsqueda de esta relación Yo-Tú de Buber en Cohen (2007), en la que puedan sentirse en tal confianza, en una relación tan auténtica que les permita compartir vida y experiencia. Realizar proyectos nuevos (P4, 6 y 8) así como fortalecer competencias (P6), generar acuerdos (P3) como parte que integra el tejido social mencionado por González y Mendoza (2016)

Para concluir este apartado después de revisar las respuestas a las preguntas realizadas se puede decir que las principales aportaciones de las asociaciones referidos por los entrevistados son la creación de comunidad, reforzar el sentido de pertenencia, reforzar vínculos y la concreción de objetivos. Comprobando la teoría de Aranda (1998) sobre las necesidades personales por los que las personas se reúnen en asociaciones refiriéndose a su vez a la teoría de Maslow sobre la jerarquía de las necesidades. Entre estas necesidades también destaca la necesidad de pertenecer referida por Shutz (1971).

A continuación se presentará la segunda parte del cuestionario que se aplicó donde se aborda la percepción de los logros obtenidos por los integrantes de la mesa directiva.

## SEGUNDA PARTE

Tabla 2: Percepción de logros obtenidos.

<b>PREGUNTA 1. Periodo en el que participaste dentro de la mesa directiva.</b>	
Participante 1	2015-2017
Participante 2	Mayo 2015, al día de hoy
Participante 3	Mayo 2015- mayo 2017
Participante 4	2015-2017
Participante 5	2015-2017
Participante 6	2015-2017
Participante 7	2015 a la fecha
Participante 8	2015-2017

En esta pregunta sólo se quiere saber si todos los participantes estuvieron presentes durante la gestión completa de la mesa directiva, que en este caso así fue.

**Tabla 2: Percepción de logros obtenidos.**

PREGUNTA 2. ¿Qué significó para ti trabajar dentro de la mesa directiva de la asociación?	
Participante 1	Colaborar en el evento de 40 años de la MDH y brindar ideas para el problema de la titulación que padecen varios egresados.
Participante 2	<p>En toda mi trayectoria escolar, primaria, secundaria, preparatoria y licenciatura, fui parte de las Asociaciones de alumnos, así que formar parte ahora me resultaba familiar. También formo parte de otras Asociaciones: Asociación de Mujeres en el Cine y la TV y Consejo Coordinador de la Industria Cinematográfica de Jalisco.</p> <p>Menciono esto solo para explicar que yo creo firmemente que las ASOCIACIONES son un modo de relación social fundamental para el crecimiento y desarrollo del área involucrada, y que debemos promover su existencia y tomar la responsabilidad de participar.</p>
Participante 3	Una oportunidad de reencuentro con egresados.
Participante 4	Al inicio un gusto y entusiasmo por regresar a la universidad por estar en contacto con personas que no veía hace tiempo, un cariño a la maestría y a la universidad.
Participante 5	<p>Una responsabilidad, por los compromisos que nos echamos auestas.</p> <p>Una oportunidad para trabajar “con” otros “en” objetivos comunes.</p> <p>Un reto para conciliar la agenda de la mesa directiva con la propia</p>
Participante 6	Un privilegio ya que en este período la MDH celebró su 40 aniversario, también contribuimos a presentar a la

	coordinación académica propuestas que facilitará la titulación.
Participante 7	Aportar inquietudes personales.
Participante 8	Mi participación como vocal fue muy limitada; sin embargo, me recordó los valores vinculados al desarrollo humano desde la perspectiva de Carl Rogers, esto es desde el Enfoque centrado en la Persona, lo que me motivó a repasarlos y practicarlos.

Como se observa cada persona mencionó un significado diferente con respecto a trabajar en la mesa directiva, entre las menciones se encuentran colaborar en eventos y brindar ideas para resolver problemáticas, creer que las asociaciones aportan para el crecimiento y desarrollo, oportunidad de reencuentro con egresados, regresar a la universidad por estar en contacto, responsabilidad por los compromisos, oportunidad para trabajar “con” otros “en” objetivos comunes, reto para conciliar la agenda de la mesa directiva con la propia, privilegio por celebrar los 40 años de MDH, contribuir a facilitar la titulación, aportar inquietudes personales y recordar valores vinculados al DH. A continuación detallo cada una:

P1, 3, 4 y 6 reencuentro y contacto como dice Buber en Cohen (2007) un encuentro en donde soy escuchado y me escuchan; también se menciona la aportación a problemáticas específicamente en el tema de titulación (P1 y 6) a resolver problemáticas y realizar propuestas (Aranda 1998) así mismo la responsabilidad y logro de objetivos (P5). Trabajar con otros (P5) porque aquí reside la fortaleza (Torres, 2002) del tejido social, trabajar en grupo. P2 cree en “las asociaciones como modo de relación social fundamental para el crecimiento y desarrollo del área involucrada” que esto también lo menciona Barceló (2011) del desarrollo en grupos. P8 destaca que recordó “los valores vinculados al Desarrollo Humano desde la perspectiva de Carl Rogers” aunque no especifica a qué valores se refiere. Con todo lo anterior, comprobamos lo que el mismo Rogers (1961) afirmaba no estamos terminados somos personas en proceso constante.



**Tabla 2: Percepción de logros obtenidos.**

<b>PREGUNTA 3. ¿Cuáles fueron los propósitos de esta mesa directiva?</b>	
Participante 1	<p>Contactar a los egresados</p> <p>Participar en la Organización de los festejos de los 40 años de MDH</p> <p>Promover la titulación</p>
Participante 2	<p>Contactar a los egresados</p> <p>Participar en la Organización de los festejos de los 40 años de MDH</p> <p>Promover la titulación</p>
Participante 3	<p>Iniciarla, contactar gente y celebrar el aniversario de la MDH</p>
Participante 4	<p>Crear una comunidad de egresados (Facebook), festejar los 40 años de la MDH, reencontrarnos.</p> <p>Se mostró un interés por apoyar a compañeros egresados a titularse, pero no se definió bien la manera de hacerlo. La coordinación de la MDH lanzó un programa de titulación al que apoyamos con la difusión pero no se vio impacto en los egresados.</p>
Participante 5	<p>El Festejo de los 40 años de la MDH.</p> <p>El Taller con Virginia Moreira, dentro del marco de los festejos.</p> <p>La Comida reunión con los egresados.</p> <p>La convivencia en la Rosca de reyes</p> <p>Incentivar, promover e impulsar la titulación de los egresados de MDH.</p>
Participante 6	<p>Generar una base de datos de egresados</p> <p>Contactar a egresados</p> <p>Participar en la organización de los eventos conmemorativos de los 40 años de MDH</p> <p>Promover la titulación</p>

Participante 7	Unir a los compañeros de la maestría y acercarlos a la universidad con temas de su interés. Facilitar e informar a los pasantes a que puedan lograr su título profesional.
Participante 8	Como fue la mesa de inicio, creo que eran echarla a andar y lograr la mayor participación posible a fin de establecer una agenda más productiva a futuro.

Como se puede ver en esta pregunta los propósitos de esta mesa directiva fueron contactar a los egresados, participar en la organización de los festejos de los 40 años de MDH, promover la titulación, iniciar la asociación, contactar gente y celebrar el aniversario de la MDH, crear una comunidad de egresados (*Facebook*), el reencuentro, generar una base de datos de egresados, unir a los compañeros de la maestría y acercarlos a la universidad y lograr la mayor participación para establecer una agenda más productiva a futuro. Además, se puede observar en las respuestas la claridad que tuvieron de las actividades que propusieron en su plan de trabajo que mencioné al inicio de este capítulo. A continuación se detallan las respuestas:

Para los participantes los propósitos de esta mesa directiva fueron el relacionado al contacto y encuentro (P1, 2, 3, 5, 6, 7) y organización de los 40 años de MDH (P1, 2, 3, 4, 5, 6, 7) en términos de Buber en Cohen (2007) sería relaciones auténticas y promover la titulación (P1, 2, 4, 5, 6). Crear una comunidad de egresados (*Facebook*) lo que mencionan Torres (2002) se reflejan proyectos con vínculos y modos de vida comunitaria. Para P3, 7 y 8 consideran que fue iniciarla, echarla a andar y lograr mayor participación, es como menciona Aranda en las fases de las asociaciones (1998).



**Tabla 2: Percepción de logros obtenidos.**

<b>PREGUNTA 4. ¿Cuáles de estos propósitos se cumplieron y qué consideras que ayudó a que se llevaran a cabo?</b>	
Participante 1	Evento de los 40 años de MDH, ayudó que el equipo nos conociamos desde el grupo de crecimiento y es un equipo de amigos cercanos; y colaborar entre nosotras ha sido sencillo.
Participante 2	<p>Contactara a los egresados: si se cumplió y se sigue cumpliendo.</p> <p>El grupo de Facebook ha sido una gran herramienta, que poco a poco ha ayudado a encontrar a las personas, actualmente somos 347 miembros.</p> <p>La celebración de los 40 años, la conferencia, el taller y la comida fueron eventos significativos y que tuvieron una afluencia considerable, yo me atrevería a calificar de exitoso el evento.</p> <p>Creo que aquí ayudo la suma de esfuerzos de Egresados, La Asociación de egresados y la Coordinación de la Maestría.</p>
Participante 3	Todos se llevaron a cabo, gracias al trabajo colaborativo de todos los integrantes de la oficina de Egresados y de la mesa directiva.
Participante 4	40 años ---apoyo de la universidad (oficina de egresados) Facebook, comunidad egresados DH, interés de todos los egresados por hacer comunidad.
Participante 5	<p>Todos los anteriores se cumplieron.</p> <p>Ayudó a que se lograra tanto el trabajo y compromiso de nuestra presidente, así respaldo que tuvo de su mesa directiva.</p>

Participante 6	<p>Se contactaron a los egresados y se pudo organizar el evento conmemorativo de los 40 años de MDH.</p> <p>Facilitó el lograr estos propósitos el hecho de que varias de las personas que conformamos la mesa directiva fuimos compañeros en el grupo de crecimiento y se han establecido lazos de amistad muy estrechos que facilito la colaboración.</p>
Participante 7	<p>Se logró acercar a más egresados de la maestría por medio de convivencias como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rosca de Reyes</li> <li>Conferencias</li> <li>Exposición de película, por ejemplo: la caída, con análisis de un psicólogo experto en el tema</li> <li>Comida de 40 años</li> </ul> <p>Moreira, fue una experiencia inolvidable.</p>
Participante 8	<p>El mayor logro fue la participación nutrida en la conferencia y taller que impartió Virginia Moreira; así como la comida del 40 aniversario de la maestría a la que asistieron personas, creo, de todas las generaciones</p>

Como se ve reportan que se logra la celebración de los 40 años, el contacto con más egresados, el crear una comunidad virtual a través del *Facebook* y los motivos por los que consideran lo logran son: el trabajo colaborativo, por el líder y por la amistad. Estos logros tienen que ver con crear comunidad, reforzar vínculos, que les permitan tener sentido de pertenencia, sentirse aceptados y motivados a realizar acciones, como lo menciona Torres (2002) son proyectos para reintegrar valores, vínculos reconociendo el potencial que puede llegar a tener la comunidad en diferentes ámbitos.

**Tabla 2: Percepción de logros obtenidos.**

<b>PREGUNTA 5. ¿Cuáles no se cumplieron o no del todo? ¿Qué consideras que obstaculizó su cumplimiento?</b>	
Participante 1	Particularmente el de la titulación, pues sé de un taller que se propuso pero desconozco si se ha repensado en el nuevo plan, pues se trata de un problema de fondo del diseño curricular.
Participante 2	No del todo, Titulación. Creo que la propuesta a este tema vino de manera muy directiva desde la Coordinación, “sin consultar a las bases” y esto trajo consigo que se titularan algunos, los más deseosos, los que lo necesitan, a los que les urgía... Creo que ahora es necesario revisar qué pasa con quienes no lo han hecho, que necesitan para hacerlo y en base a ello proponer las formas.
Participante 3	Los tiempos disponibles pueden ser una limitación para las reuniones.
Participante 4	Cumplieron: Se creó una comunidad de egresados en Facebook. Me parece que solo se hicieron los 40 años de la MDH y ya ahí quedo todo, ya no hubo más eventos. NO se cumplieron: Sobre el proyecto de titulación, llego un proyecto hecho por parte de la coordinación de MDH al que se nos pedía difundir, no se escuchó o sondeo las necesidades de los egresados y sus posibilidades económicas y de tiempo, por lo tanto solo se apoyó con difusión pero aun así no se tuvo la panorámica completa del proyecto, por ser un programa que no salió de la Asociación.
Participante 5	Todos se cumplieron

Participante 6	Desde mi perspectiva todavía es complicado el tema de la titulación.
Participante 7	Falta de continuidad en eventos realizados Para todos los que no se titularon, se debió a algunos aspectos externos a la universidad como económicos y de tiempo.
Participante 8	Lo desconozco

En esta pregunta coinciden la mayoría en que no se cumplió el objetivo de titulación, consideraron este proyecto como una imposición y que se les demandaba entregar resultados de a cuántos inscribían. En este sentido no se sentían respetados (Rogers 1985 y 1961), se sentían avanzando a un ritmo y con metas impuestas por la institución, de manera que aquí se refuerza la importancia de las condiciones facilitadoras en donde sí se logran experimentar, el grupo puede tener un crecimiento y un elevado grado de éxito, de lo contrario como sucedió hubo un alejamiento (Barceló, 2011)

**Tabla 2: Percepción de logros obtenidos.**

PREGUNTA 6. En función de las preguntas 4 y 5 ¿Cómo evaluarías tu participación? Descríbela	
Participante 1	Muy breve, soy vocal de la vocal de la vocal... Honestamente no tuve el tiempo de estar en todas las reuniones ni de apropiarme de algún proyecto en particular. Estuve como apoyo.
Participante 2	Considero que pude trabajar con mucho entusiasmo el primer año. Quizá fue muy intenso y ello me desgasto, y en el segundo año he colaborado muy poco.
Participante 3	En general participe en todas las actividades, solo falte a algunas juntas.
Participante 4	Me parece que aporte más en la conformación y mantenimiento de comunidad de egresados vía Facebook y en difusión de eventos por el mismo medio. En los demás eventos, (40 años) la organización quedo en manos de la presidenta.
Participante 5	Muy buena, aunque me hubiera gustado dedicarle mayor tiempo, pero los compromisos familiares y profesionales de cada integrante a veces no ayudaban a concretar o conciliar agendas.
Participante 6	Fue una participación muy corta, ya que, por cuestiones laborales no tuve el tiempo de participar en todas las reuniones y solamente estuve brindado apoyo en muy pocos temas que me encomendaron.
Participante 7	Buena, ya que demostré consistencia en todos los eventos además de correr la voz entre todos mis conocidos para que asistan a los eventos y programas.

Participante 8	<p>En términos de participación en la organización de los eventos, muy limitada en razón del poco tiempo del que dispongo.</p> <p>En términos de la vinculación y el aprendizaje obtenido, fue personalmente muy productivo.</p> <p>Asistí a los tres eventos mayores: la conferencia y taller de Virginia Moreira y a la comida de aniversario.</p>
----------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Como se puede ver la mayoría menciona que su participación fue breve, corta, poca el segundo año, limitada, con mayor participación en la conformación y en el *Facebook* para P1, 2, 4, 6 y 8 y buena para P5 y 7. En esta respuesta se puede ver la congruencia al reconocer sus limitaciones, es decir son transparentes al manifestar su sentir de acuerdo a Lietaer (1997). Cabe señalar la importancia de que esta transparencia hubiera sido más oportuna, es decir, que ellos hubieran manifestado su sentir al momento de percibirlo y no haber dejado pasar un año en el que su respuesta fue el alejamiento.

**Tabla 2: Percepción de logros obtenidos.**

<b>PREGUNTA 7. En función de las preguntas 4 y 5 ¿Cómo evaluarías el trabajo del equipo? Descríbela</b>	
Participante 1	Muy favorecedora. Insisto en que el hecho de que seamos tan cercanos a Romy, favoreció que nos sumáramos a lo que se requería, particularmente al evento de los 40 años de MDH.
Participante 2	El trabajo en equipo es difícil por la poca coincidencia en horarios, también porque todos estamos con importantes cargas de trabajo, la Ciudad es grande... en fin, no es falta de voluntad sino de tiempo.  Creo que en este tema debiéramos trabajar en organizar sesiones virtuales, eso ayudaría mucho a poder resolver las juntas.
Participante 3	Muy colaborativo.
Participante 4	Al principio muy motivado, después se perdió contacto. La presidenta se encargó de todo lo referente a los 40 años, yo solo apoye en difusión así que ya no hubo tanto interés por participar. Las reuniones presenciales fueron difíciles de coincidir en horarios y si no asistías te perdías de todo, así que poco a poco se fue perdiendo el involucramiento.
Participante 5	Muy buena, aunque el tiempo de integración nos llevó algunos meses.
Participante 6	Cómo mencioné anteriormente en las actividades que me encomendaron el trabajo en equipo fue muy eficiente, el hecho de conocer a Romy (Presidenta de la Mesa Directiva) desde los grupos de encuentro y ser amigas favoreció mucho el logro de los objetivos
Participante 7	Buena.

	Falta mejorar la participación y buscar horarios de reuniones que facilite más la asistencia de otros compañeros.
Participante 8	Muy bueno, debido a que los eventos estuvieron bien organizados y sin contratiempos, con publicidad buena y oportuna y, en consecuencia, una participación nutrida

Como se puede observar el trabajo de equipo la mayoría responde que su participación en el equipo fue: favorecedora, buena, colaborativa (P1, 3, 5, 7 y 8) en concordancia con Torres (2002), la fuerza que supone el esfuerzo conjunto; por otra parte destaca la dificultad para reunirse presencialmente P2, 4, 7; como ya lo mencionamos las reuniones, la vida acelerada y la distancia deterioran del tejido social (González & Mendoza, 2016)

Cabe mencionar que la P4 expresó que no participó mucho porque la presidenta estaba haciendo todo y si no asistía a reuniones te perdías de todo, da la impresión de que se sintió excluida y esto originó desmotivación, Esto coincide con lo que Shutz (1971) mencionar sobre la necesidad de control, la persona requiere sentirse útil y competente, si no se percibe así, su sensación es de exclusión.



**Tabla 2: Percepción de logros obtenidos.**

<b>PREGUNTA 8. ¿Cómo describes el vínculo que se estableció entre los miembros de la mesa directiva? ¿Qué crees que lo favoreció?</b>	
Participante 1	Mucho. Ayudó que formamos parte del mismo grupo de crecimiento.
Participante 2	Creo que favoreció el hecho de que tenemos en común los ser egresados de la Maestría (obviamente) que sea una participación voluntaria, y que varios miembros de mi generación se incorporaran y entonces tener su apoyo más cercano.
Participante 3	Muy integrado, con comunicación constante y se vio favorecido gracias a la creación de un grupo en redes sociales.
Participante 4	Me parece que la mayoría pertenecía a la misma generación, solo 3 éramos de diferentes generaciones, había un vínculo fuerte con el grupo de la misma generación. El trato siempre fue cordial pero se perdió unidad y comunicación.
Participante 5	Creo, que el vínculo más fuerte ya lo traíamos quienes habíamos sido compañeros de generación. Con los demás si se abrió un vínculo, pero no tan fuerte.
Participante 6	Los vínculos se estrecharon sobre todo porque ya nos conocíamos desde que estudiamos la maestría y sobre todo que compartimos los cuatro semestres en el grupo de crecimiento.
Participante 7	Falta mejorar. Considero que se necesita trabajar mejor en equipo.
Participante 8	Fue bueno. Lo favoreció la existencia de un objetivo común y de relaciones personales previamente existentes

Como se puede observar los participantes responden a la pregunta de cómo describen el vínculo que se estableció entre los miembros de la mesa directiva, qué creen que lo favoreció a la cual responden: ayudó que formaran parte del mismo grupo de crecimiento, ser egresados de la Maestría. que es una participación voluntaria, son varios miembros la misma generación lo que hace tener un apoyo más cercano, muy integrado, con comunicación constante y la creación del grupo en redes sociales, vinculo fuerte con los compañeros, trato cordial, la existencia de un objetivo común. Lo que no favoreció mencionaron: se perdió unidad y comunicación, falta mejorar, considero que se necesita trabajar mejor en equipo.

A continuación se detallan las respuestas: favoreció que pertenecieran al mismo grupo de crecimiento, ser compañeros y ser de la misma maestría (P1, 2, 4, 5, 6 y 8), es decir el grado de cohesión entre algunos era fuerte (Cázares 2011), además P5 hace referencia al vínculo fuerte que ya traían los que se conocían y dice: “Con los demás si se abrió un vínculo, pero no tan fuerte” se podría inferir que por haber pertenecido a un grupo de crecimiento las relaciones entre las personas que se conocen han experimentado entre ellos la empatía, la aceptación incondicional y congruencia de acuerdo a Rogers (1961) y Barceló (2011). También favoreció que es participación voluntaria como lo menciona también Cázares (2011) en la estructura de asociaciones y la existencia de un objetivo común (Aranda, 1998).

Lo que no favoreció mencionaron: P4 se perdió unidad y comunicación, pero de acuerdo a lo que mencionó antes de que sólo eran tres los que no pertenecían a esa generación se comprueba de acuerdo a Shutz (1971) que se siente que no forma parte. Para P7 falta mejorar y trabajar mejor en equipo.

**Tabla 2: Percepción de logros obtenidos.**

PREGUNTA 9. Al finalizar este periodo la sensación que te queda de haber colaborado en la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH es:	
Participante 1	Sucinta
Participante 2	Satisfecha de haber formado parte de la 1a Asociación desgreñados de MDH Contenta con el resultado del primer año. Pero frustrada con el segundo año, considero que será mejor una sana distancia con la Coordinación de la Maestría, con el fin de ser autónomos y libres en el trabajo y la propuesta y organización de eventos.
Participante 3	Gratificante.
Participante 4	Buena
Participante 5	Buenos recuerdos.
Participante 6	Pues de agradecimiento por haberme considerado para formar parte de la mesa directiva y al mismo tiempo que mi colaboración fue muy breve.
Participante 7	Satisfactoria.
Participante 8	Positiva

Como se puede observar al finalizar este periodo la sensación que le queda a la mayoría de haber colaborado en la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH es buena, gratificante, satisfactoria, positiva. P2 considera frustrada por el segundo año que se distanció, y menciona que será mejor con la “sana distancia con la coordinación” lo que se manifiesta en Rogers (1961) la necesidad de sentirse respetada y así mismo la necesidad de saberse útil Shutz (1971).

P1 menciona que fue sucinta porque como ya lo había mencionado no pudo estar por complicaciones de tiempo. P6 menciona “agradecimiento por haberme considerado para

formar parte de la mesa directiva” se siente integrada (Shutz 1971). Para Shutz (1971) la posibilidad de sentirse satisfechos se puede deber a las relaciones que establezca con las personas. Además de lo que menciona Rogers de la aceptación incondicional, puedo ser aceptada sin máscaras (Rogers 1961) a lo que hace referencia P2 “Satisfecha de haber formado parte de la 1a Asociación desgreñados de MDH”

**Tabla 2: Percepción de logros obtenidos.**

<b>PREGUNTA 9.1. ¿Por qué?</b>	
Participante 1	Porque estuve muy poco tiempo.
Participante 2	La asociación de egresados, Yo particularmente, nos sentimos presionados por la Coordinación de la Maestría, como si fuéramos su equipo de apoyo o secretarías, y esto fue lo que provocó el cansancio que luego vino a dar como resultado un cierto abandono de la asociación.
Participante 3	Por todo lo que dije anteriormente.
Participante 4	Me sirvió mucho para volver a la universidad y recobrar relaciones
Participante 5	Satisfacción de haber logrado los objetivos propuestos en el plan de trabajo
Participante 6	Porque no me involucre a profundidad.
Participante 7	Acercamiento, apoyo y ayuda a la universidad.
Participante 8	Porque pude aportar desde mis propias posibilidades, sin presiones

Como se puede observar en esta pregunta hacen referencia al ¿Por qué? Dan ciertas respuestas a la pregunta anterior que era conocer su sensación al finalizar este periodo de haber colaborado en la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH, y las menciones fueron: porque estuve muy poco tiempo (P1). P2 sintió presión por la Coordinación de la Maestría, provocando cansancio que luego vino a dar como resultado un cierto abandono de la asociación, como lo menciona en su teoría (Shutz 1971) la persona dejó de sentirse incluida y percibió falta de aceptación (Rogers, 1961)

**Tabla 2: Percepción de logros obtenidos.**

<b>PREGUNTA 10. ¿Cuáles consideras que han sido los logros de la asociación de egresados en este periodo?</b>	
Participante 1	El inicio de esta asociación, el evento de los 40 años y traer a Virginia Moreira para ofrecer el taller que convocó a personas de otras universidades. Poner sobre la mesa la necesidad de revisar el proceso de titulación.
Participante 2	Un buen número de egresados contactados Una gran celebración de los 40 años de la MDH
Participante 3	Ver respuesta 3 y 4
Participante 4	Crear comunidad de egresados, llegar a más egresados que se pasaron la voz de la comida de 40 años. En la rosca de Reyes vi a personas nuevas que no habían asistido a eventos anteriores. Celebrar 40 años.
Participante 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ser los primeros en entrarle, o sea ser pioneros en la Asociación, además de los siguientes:</li> <li>b) El Festejo de los 40 años de la MDH.</li> <li>c) El Taller con Virginia Moreira, dentro del marco de los festejos.</li> <li>d) La Comida reunión con los egresados.</li> <li>e) La convivencia en la Rosca de reyes</li> <li>f) Incentivar, promover e impulsar la titulación de los egresados de MDH.</li> </ul>
Participante 6	La organización de la celebración de los 40 años de la maestría.  Llamar la atención a la coordinación académica sobre la problemática que viven los egresados para titularse
Participante 7	Mayor comunicación con ex alumnos gracias a las redes sociales

	Mayor participación de directivos con ex alumnos Muy buena intención de integrar a ex alumnos a la universidad.
Participante 8	Insisto en el éxito de los tres eventos organizados durante el 2016.

Como parte de los logros que reportan como asociación son: el apoyo y organización de los 40 años de la MDH que consistió en una conferencia, un taller de dos días con Virginia Moreira, y una comida con los egresados y maestros que han sido parte de este posgrado. También como otro resultado favorable mencionan el contacto con más egresados, el crear una comunidad virtual a través del *Facebook* con más de 350 miembros,

Como se puede ver en esta pregunta nuevamente se reitera como logros la realización de actividades que tiene que ver con la creación de comunidad, el fomentar la relación, vincularse con más egresados, el dar inicio a un nuevo proyecto, proyectos y acciones relacionadas con comunidad (Torres, 2002) que involucran valores, relaciones y formar comunidades y que a su vez esto abona a la reconstrucción del tejido social tan dañado (González & Mendoza, 2016).

### TERCERA PARTE

**Tabla 3. Evaluación de mi desempeño al dar seguimiento a su trabajo como mesa directiva en la conformación de la asociación.**

<b>PREGUNTA 1. ¿Qué factores ayudaron u obstaculizaron para la conformación de la asociación de egresados?</b>	
Participante 1	Ayudó que nos conocemos y tenemos una relación de amistad.
Participante 2	El primer evento en el que nos convocaron para formar la asociación, tenía un buen número de asistentes, formar la asociación y delinearla en la misma sesión, me pareció un gran acierto. Adriana, siempre estas dispuesta, abierta, eres oportuna, eficaz, amable. Creo que tú lo haces muy bien, haces que sea fácil y agradable colaborar. Guillermo tiene claridad, aterriza las ideas, concreta.
Participante 3	Ayudaron la comunicación constante y el factor tiempo fue un obstáculo.
Participante 4	Ayudaron: El interés en que se formara la asociación, el calmar y decir todo está bien, todo está arreglado cuando había presión por parte de la coordinación de la MDH de que no había inscritos para el seminario de Moreira.
Participante 5	Conocer al personal de egresados y saber que son personas profesionales y confiables ayudó mucho
Participante 6	Favoreció como ya se mencionó anteriormente el hecho de conocernos y tener una relación de amistad.



Participante 7	<p>Ayudaron la buena intención de los participantes para lograr el objetivo de la asociación.</p> <p>Obstaculizaron poca participación de los demás integrantes a eventos y conferencias.</p>
Participante 8	<p>Sobre todo, ayudó la actitud comprometida de Romy (presidenta), su liderazgo y su capacidad organizativa</p> <p>Quizá uno de los obstáculos fue la comunicación entre los miembros por la falta de tiempo atendiendo a las actividades profesionales que cada uno tiene.</p>

Como se puede observar los factores que consideran ayudaron para la conformación de la asociación son: que se conocen y tienen buena comunicación P1, 6 y 3, se sintieron apoyados por la oficina de egresados P2, 4 y 5. Tener una buena intención para el logro de objetivos P7 como lo menciona Aranda (1998) los objetivos son un motor en la vida de las asociaciones. P8 menciona que ayudó el buen liderazgo por lo que se reafirma lo dicho por Rogers (1961) con respecto al líder de generar las condiciones de desarrollo. De los factores que no ayudaron mencionaron poca participación P7, falta de comunicación P8 y falta de tiempo P8 y 3 que esto da evidencia de los problemas que manifiestan González y Mendoza (2016) del tejido social cada vez más fragmentado. Es interesante constatar como en estos “microcosmos” tiene lugar la fragmentación del tejido social, cuando la interacción no está sustentada en un marco como el que propone el ECP, a partir de las condiciones: congruencia, empatía y aceptación incondicional.

**Tabla 3. Evaluación de mi desempeño al dar seguimiento a su trabajo como mesa directiva en la conformación de la asociación.**

<b>PREGUNTA 2. ¿Qué factores ayudaron u obstaculizaron para lograr la realización de los proyectos?</b>	
Participante 1	Ayudaron las ganas de colaborar en este proyecto porque tiene sentido, mismo que nos compartiste.
Participante 2	Me voy a repetir pero diré, que en cuanto a reunir a los egresados, la red funciona muy bien, los eventos de los 40 años también ayudó a que todos o muchos quisieran asistir. En cuanto a la Titulación el obstáculo fue que el proyecto se generó de manera directiva, y la Asociación entonces ha tenido una mínima o nula participación.
Participante 3	El apoyo de todos.
Participante 4	Que se perdió comunicación.
Participante 5	La conformación del equipo de trabajo fue clave.
Participante 6	Ayudaron las ganas de trabajar en un proyecto que tú estabas impulsando y el hecho de conocerte y saber de tus capacidades
Participante 7	Ayudaron, la información puntual de todos los eventos a través de correo electrónico y chat de WhatsApp. Obstaculizaron, los horarios no se adaptaban a la mayoría del grupo, lo cual considero que es normal ya que todos tenemos diferentes ocupaciones.
Participante 8	Creo que se encuentra contestada en la respuesta anterior

Como se puede ver se menciona como factores que ayudaron las ganas de colaborar en este proyecto porque tiene sentido, mismo que nos compartiste, el apoyo de todos, el equipo de trabajo fue clave, ganas de trabajar en un proyecto que tú estabas impulsando, el hecho de conocerte y saber de tus capacidades, la información puntual de todos los eventos a través de correo electrónico y chat de *WhatsApp*. Como factores que

obstaculizaron para lograr la realización de los proyectos se mencionan titulación el obstáculo fue que el proyecto se generó de manera directiva, que se perdió comunicación, los horarios no se adaptaban a la mayoría del grupo.

A continuación se detallan las respuestas: favorecieron, P1 ganas de colaborar en este proyecto porque tiene sentido (Torres, 2002), mismo que nos compartiste, el apoyo de todos, P5 el equipo de trabajo fue clave (Cázares, 2011), ganas de trabajar en un proyecto que tú estabas impulsando (Shutz, 1971), el hecho de conocerte y saber de tus capacidades, la información puntual de todos los eventos a través de correo electrónico y chat de *WhatsApp*. Como factores que obstaculizaron para lograr la realización de los proyectos se mencionan titulación el obstáculo fue que el proyecto se generó de manera directiva, que se perdió comunicación, los horarios no se adaptaban a la mayoría del grupo (González & Mendoza, 2016).

**Tabla 3. Evaluación de mi desempeño al dar seguimiento a su trabajo como mesa directiva en la conformación de la asociación.**

<b>PREGUNTA 3. ¿Qué actitudes más te ayudaron en tu trabajo dentro de la Asociación?</b>	
Participante 1	Conocerme, nos permitiste generar ideas libremente, tu buen trato, tu empatía, tu colaboración.
Participante 2	Paciencia, escucha, empatía, resolución.
Participante 3	En tu apoyo y disposición.
Participante 4	Yo no estuve tan de cerca colaborando contigo, porque se encargó la presidenta de hacerlo. Me ayudo la tranquilidad para hablar, la confianza para saber que las cosas iban bien, así que lo deje en manos de presidenta y oficina de egresados.
Participante 5	Actitud proactiva, respeto, empatía, aceptación incondicional
Participante 6	Tu empatía, la buena relación que tenemos y el saber que siempre estás dispuesta a apoyar para lograr los objetivos planteados.
Participante 7	Muy buena disposición para que todo funcionara. Siempre con buena actitud ante todo. Siempre con una sonrisa.
Participante 8	Quizá aspectos de enlace de la asociación con la universidad, pero creo que hasta ahora, en la medida de las posibilidades tanto tuyas como de quienes participan en la asociación las cosas han salido bien

Como se puede ver en esta pregunta, los participantes responden a qué actitudes más les ayudaron en su trabajo dentro de la Asociación. A continuación se detallan las respuestas: las menciones más repetidas son la empatía P1, 2, 5 y 6 entendida por Rogers como percibir los sentimientos del cliente, captar el mundo interno como si fuera el cliente (1961). También mencionaron de apoyo y disposición P3, 6 y 7 se mencionan también otra actitud facilitadora de Rogers la aceptación incondicional, por estas

respuestas se podría inferir que al momento de interactuar con las personas muestro las actitudes para estar con el otro (Barceló, 2011)

**Tabla 3. Evaluación de mi desempeño al dar seguimiento a su trabajo como mesa directiva en la conformación de la asociación.**

<b>PREGUNTA 4. ¿Qué actitudes más te impidieron avanzar en los proyectos como tú hubieras querido?</b>	
Participante 1	Ninguna.
Participante 2	Ninguna.
Participante 3	Ninguna.
Participante 4	Nuevamente falta de comunicación, como convocar para conocer por que ya no se hicieron eventos, ¿Qué paso? ¿Qué falta? Pero si se hizo en la última reunión, y me sentí, escuchada sobre todo comprendida, y con deseos de hacer más cosas a favor de la asociación de la manera en la que nos sentimos cómodos, la libertad para decidir, y dar la luz verde para decir: pueden hacerlo como quieran, de la manera en que ustedes se sientan bien, eso fue grandioso.
Participante 5	Ninguna
Participante 6	No puedo identificar alguna actitud que me impidieran avanzar en el proyecto
Participante 7	Ninguna, todo estuvo muy bien.
Participante 8	La verdad es que no pudiera expresar alguna actitud que limitara mi participación

Como se puede observar en esta pregunta sobre mis actitudes que le impidieron avanzar en los proyectos como hubieran querido, la mayoría responde que ninguna o no identifican y P4 menciona que le faltó comunicación y en la última reunión se sintió escuchada y comprendida, se logró entablar una relación Yo – Tu Buber en Cohen (2007) en donde la persona escuchó y se sintió escuchada, también el hecho de reportar sentirse comprendida es como el lograr adentrarse en su mundo y ser aceptado (Rogers, 1961)

**Tabla 3. Evaluación de mi desempeño al dar seguimiento a su trabajo como mesa directiva en la conformación de la asociación.**

<b>PREGUNTA 5. Desde tu punto de vista que podría mejorar para que las actividades de tu asociación fluyan sin contratiempos</b>	
Participante 1	Yo recomendaría que aplicarás estrategias del desarrollo humano para fortalecer a los grupos de egresados de las mesas directivas y que una vez consolidados puedan proponer proyectos para su asociación. Creo que algo fundamental fue que pusieras el ojo en este grupo, que seguimos en contacto y colaboración por la formación que tenemos y la amistad que nos respalda. Fuiste de gran ayuda para el logro de los objetivos, ¡muchas gracias!
Participante 2	Con la sana separación de la Coordinación de la Maestría, y coincidir cuando los proyectos se encuentren
Participante 3	Coordinarse en tiempo.
Participante 4	Mucha comunicación, dar nuevas alternativas para la comunicación, si no pueden asistir de manera presencial abrir espacios virtuales mediante zoom o Skype, pedir que alguien tome nota de lo acordado y lo envíe a toda la asociación para estar todos involucrados y de esta manera no se pierda el interés. Demostrar que el trabajo que estamos realizando es importante, es valioso.
Participante 5	Generar conocimiento institucionalizado de cada mesa directiva, para sentar precedentes de éxito o fracaso, que permitan mejorar constantemente.
Participante 6	A través de las herramientas del desarrollo humano identificar aquellas que robustezcan a los grupos de egresados para consolidar los trabajos y proyectos.

	Aprovecho para agradecer todo tu apoyo para conseguir los objetivos que se planteó la mesa directiva.
Participante 7	Desafortunadamente, hoy en día por temas de tiempo y distancia, minimiza la participación en las asociaciones. Creo que conferencias virtuales tendría más participación.
Participante 8	Quizá aspectos de enlace de la asociación con la universidad, pero creo que hasta ahora, en la medida de las posibilidades tanto tuyas como de quienes participan en la asociación las cosas han salido bien.

Las mejorías que se pueden hacer son aplicar estrategias de desarrollo humano en las asociaciones P1 y 6, coordinarse en tiempo P3, mucha comunicación y nuevas alternativas como conferencias virtuales P4 y 7, hacer minutas P4, demostrar que el trabajo realizado es importante y valioso (P4) de acuerdo con Shultz (1971) saberse importante para los otros, generar conocimiento institucionalizado P5, hacer enlace entre la asociación y la universidad P8.

Para concluir quiero reforzar como ya lo había mencionado que el ser humano por naturaleza tiende a congregarse, es un ser social y definitivamente para los participantes de la asociación de MDH el estar en una asociación crea un ambiente propicio para el crecimiento y desarrollo (Barceló, 2011).

Los participantes refieren que el contacto, el encuentro, generar proyectos, compartir experiencias, estrechar vínculos son las principales aportaciones y beneficios de una asociación lo que va muy de la mano con la construcción de un tejido social (Torres, 2002).

En esta tercera parte se hace más referencia a la relación entendida como Buber en Cohen (2007) la explica en donde se pueda tener una relación Yo – Tu que propicie el encuentro, en donde pueda ser escuchada y escuchar, en donde además se puedan aplicar las condiciones facilitadoras empatía, aceptación condicional y congruencia (Rogers 1985 y 1961). Es decir, “me entienden, soy aceptada y no me juzgan no requiero



de máscaras para fingir o cubrirme y puedo estar presente con todos los sentimientos que en ese momento tenga, de manera que también tengo la libertad de si alguno es bastante fuerte lo puedo compartir con la persona de esta manera se propicia el crecimiento y desarrollo de cada persona y por ende del grupo”.

Antes de concluir este capítulo expondré a continuación mi experiencia de la recuperación de las evidencias.

### **2.3 Prospectiva del ejercicio profesional:**

Al momento de recuperar mi experiencia en el proyecto de las asociaciones de egresados, me percaté con agrado de la importancia que tienen las actitudes facilitadoras de Rogers y aunque no las tuve conscientes en cada instante y al momento de hacer el proyecto puedo comprobar como las he ido incorporando en mi vida en general al establecer cualquier relación. Compruebo con hechos cotidianos la riqueza que se obtiene al establecer relaciones auténticas, empáticas y de aceptación incondicional y como dice Rogers no estamos terminados somos personas en proceso constante.

También todo este ejercicio de recapitulación me permite identificar posibles áreas de mejora, por ejemplo: uno de los aprendizajes de esta experiencia es no confundir los propósitos de la asociación de egresados que deben provenir de los propios participantes ya que puede existir una línea delgada entre esos propósitos y necesidades de la institución que no se confundan o se perciban como una imposición del plan de trabajo porque esto genera desmotivación, y se pierde toda la energía y entusiasmo con el que iniciaron.

Otro aprendizaje es observar cuando los asociados comienzan a distanciarse o dejan de participar, hablar con ellos desde el momento en que se identifica ésta situación de manera personal o si es grupal convocar a reunión para no perder la participación cuando ya no se puede hacer un cambio que mejore la situación.

También se necesita facilitar el trabajo de las asociaciones de acuerdo a los problemas que han estado reportando como es trasladarse o asistir a todas las reuniones de manera

que se busquen mecanismos que permitan estar presentes y tener un sistema de seguimiento eficiente que si no van a alguna reunión de todas maneras estén informados de los acuerdos y sigan sintiéndose que pertenecen a la asociación.

Todo esto se está recuperando para la elaboración del manual de procesos. De manera que quede claro que entra y no en los deberes de las asociaciones, es decir podrán hacer invitaciones, difundir, serán apoyo, para no dejar caer sobre ellos la responsabilidad de cumplimiento de una meta institucional.

Para concluir este capítulo comparto que así como Rogers (1961) desde su labor terapéutica logra ser testigo de cambios importantes en las actitudes y la conducta de los grupos, Barceló (2011) también lo refiere como el potencial de las actitudes en diferentes ámbitos, yo soy una fiel creyente de todo el potencial que tiene los grupos en especial las asociaciones de egresados cuando logramos vivir las actitudes facilitadoras.

Para finalizar este reporte en el siguiente capítulo se desarrollarán las conclusiones y propuestas.

## **CAPÍTULO III. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS**

En este capítulo expongo conclusiones del reporte, primero abordo la experiencia de realizar este trabajo, así como las recomendaciones que hago a la universidad en que laboro, para continuar con puntos relevante a tomar en cuenta y las aportaciones del presente reporte al campo del Desarrollo Humano (DH).

### **3.1 La experiencia de construir este Reporte**

Puedo considerar esta experiencia de mucho crecimiento porque realicé una vinculación entre mi profesión, el Desarrollo Humano y el modelo educativo de la institución en que laboro. Por otra parte me permitió volver a retomar y enamorarme nuevamente del Enfoque Centrado en la Persona, fue hacer un alto en el camino y ver lo que ha pasado en casi diez años desde que egresé de la maestría, descubrir cómo me ha aportado en mi vida en general y confirmar una vez más como cuando egresé que el Enfoque Centrado en las Personas es para mí filosofía de vida. Además, comprobé el potencial que tienen las condiciones facilitadoras en el desarrollo de los grupos ya sea personal o laboral.

Fue hacer un recorrido desde la gestación del proyecto de las asociaciones de egresados y de repente darme cuenta de todo lo que ha estado sucediendo en estos dos primeros años que ya se cumplieron y de cómo en este momento nos encontramos frente a un proyecto que pasará a su segunda edición, descubrir todas las bondades del proyecto, así como la cercanía del DH y por otro parte descubrir las áreas de oportunidad a partir de este trabajo de reflexión.

Debo confesar también que no sólo viví una etapa de enamoramiento sino también de profunda frustración de sentir constantemente que no avanzaba lo rápido que hubiera deseado, esto además de enfrentarme al miedo de retomar un trabajo de grado después de tantos años de haber egresado. Y por si fuera poco hacerlo de la mano con mis labores cotidianas que, aunque conté con el apoyo de mi jefe, el trabajo “no para”, sino al contrario se acumula, realmente hubo momentos de desolación. Además el hecho de saber que tendría que ser evaluada me generaba incertidumbre y también descubrir cómo sería

percibida por los miembros de la mesa directiva de la asociación de MDH, me causaba cierto temor, temor que se convirtió en gratitud al momento de estar recibiendo las respuestas y ver lo que expresaban de mí, cada aportación llenaba mi corazón de alegría y experiencia, pude hacer una autovaloración para recibir y reconocer las actitudes que deseo permanezcan en mí y cambiar aquellas que no contribuyen a un crecimiento.

### **3.2 Recomendaciones**

En este apartado haré mención de las recomendaciones que hago a la universidad en que laboro, a la Maestría en Desarrollo Humano y a la oficina de egresados.

A la universidad en la que trabajo recomendaría seguir inculcando y difundiendo su ideología humanista que impulsa el sentido de comunidad, de respeto y derecho por la dignidad humana entre alumnos, profesores, egresados y con la sociedad en general.

Al programa de Maestría de Desarrollo Humano le recomendaría mantenerse por otros 40 años más y así sucesivamente porque promueve al igual que la ideología de la universidad valores universales de respeto, integridad y construcción que tanto requiere nuestra sociedad, debemos de ser actores desde el ámbito en el que nos encontremos, para contribuir como agentes de cambio. También me gustaría aprovechar para compartir que al momento de cursar MDH, el plan de estudios incluía grupo de crecimiento y un gran número de materias que te permitían aprender fundamentos teóricos a través de la experiencia, era una manera profunda y que se queda tatuada, posiblemente eso también me ha permitido incorporarlo en mi profesión de una manera natural, por lo que exhortaría a la Maestría a cuidar un equilibrio para que la esencia de MDH no se pierda.

A la oficina de egresados de la cual soy parte, recomiendo seguir impulsando iniciativas y apostando por los proyectos de vinculación con egresados incorporando en las prácticas las condiciones facilitadoras para potencializar todas las acciones abonando a la construcción de una mejor comunidad. Por ejemplo, las conformaciones de egresados como ya lo he estado mencionando pueden aportar como egresados con su conocimiento y experiencia no sólo a la comunidad de egresados sino también hacer vínculos con los alumnos y a proyectos de los menos favorecidos de manera que se puedan ir haciendo

pequeñas contribuciones, de tiempo, conocimiento, económicas y más. Así mismo, las redes de negocios pueden generar oportunidades de empleo y hacer negocios entre los egresados de manera que puedan tener un beneficio tangible como descuentos. Se pueden crear redes de conocimiento en donde cada uno desde su área de conocimiento pueda contribuir a compartir información valiosa con otros egresados, por ejemplo los contadores pueden hablar de las declaraciones de impuestos y sus cambios constantes, ingenieros pueden enseñar de los cambios tecnológicos, actualizando los conocimientos, en fin cada uno desde su área de estudio o trayectoria puede hacer un contribución.

A continuación mencionaré los puntos que considero importantes para tomar en cuenta específicamente en el proyecto de las asociaciones de egresados.

### **3.3 Puntos clave**

Los puntos relevantes en este proyecto de conformación y seguimiento de asociaciones de egresados son: en primer lugar cuidar a la persona y al grupo, cada persona es única y digna de respeto, así como estar pendiente de la integración del grupo o si alguien empieza a distanciarse, es importante conocer el motivo y más que nada estar atentos a la persona y que no se sienta ignorada, esto puede evitar muchos conflictos en el desarrollo del grupo.

Es importante mantener una comunicación cercana con los miembros de las mesas directivas de manera que estén informados, se sientan importantes y tomados en cuenta con un seguimiento oportuno de manera que si se detecta que se están alejando hablar con ellos.

Siempre tener apertura y flexibilidad porque, así como Rogers menciona que somos seres en constante cambio tratamos con personas y este proyecto siempre podrá tener sus modificaciones, cuando no se incurra en una ruptura de política institucional.

Los manuales podrán ser una guía de apoyo sin embargo muchas situaciones no están contempladas y se requerirá de criterio y acciones que permitan actuar de manera proactiva o reactiva para resolver conflictos o anticiparnos a ellos.

### **3.4 Aportaciones del presente reporte al campo del Desarrollo Humano**

El hombre como ser social tiene necesidad de estar en contacto, de ser aceptado, comprendido, incluido, visto, amado, ser importante para otros, saberse competente ante los demás, de ahí que su experiencia en los grupos tiene una fuerte influencia en el concepto que tiene de sí, puede llevarlo a construir o a destruir. Puede acercarse a los otros desde un tipo de relación Yo – Tú o Yo – Ello. Si se lleva a cabo la primera, damos cuenta del encuentro que es capaz de transformar. Las asociaciones de egresados son una oportunidad para promover el encuentro y transformar nuestra sociedad. Esto no se da por arte de magia. Requiere de trabajo y requiere de esfuerzo.

El Desarrollo Humano, concretamente el ECP nos ofrece un marco de interacción que puede asegurar el encuentro y requiere de una constante atención y comunicación. Se requiere de un alto grado de congruencia para que cada uno de sus integrantes pueda ir atendiendo lo que le sucede en su interacción con el otro y evitar con ello que los desencuentros se hagan mayores y desencadenen en la distancia. También se requiere de una buena dosis de empatía para poder percibir cómo están los integrantes, comprenderlos y juntos ir construyendo. No se diga la importancia de aceptar al otro, de respetarlo para que desde su ser único pueda aportar lo que sólo él puede dar, y con esta aportación de cada uno construir comunidad, contribuir a la reconstrucción del tejido social.

Esto constituyó un aprendizaje, porque al no identificar oportunamente esta crisis, transcurrió un año de gestión sin que se solucionara, considero que se pudo haber realizado una gran labor en ese año, si se hubiera detectado a tiempo. Por esta razón no considero que en este grupo se hubiera llegado a la etapa de estabilidad, al no atender oportunamente el conflicto, no se pudo trascender. Enfatizando lo aprendido, que importante es estar en constante contacto con los otros, ser congruentes y empáticos de manera que a partir de la congruencia pueda ponerse sobre la mesa aquello que incomoda y disgusta. Desde la empatía, percibir como está el otro, poder estar atento a las señales tales como la distancia.

Tengo la oportunidad de trabajar en este proyecto que después de realizar este reporte refuerzo que no sólo es una aportación que contribuye a las orientaciones fundamentales de la universidad, sino que va más allá, esta labor de facilitar la creación de comunidades aporta a la sociedad, a la reconstrucción de un tejido social tan fragmentado y lastimado en la actualidad. Es una manera de detener el crecimiento de este problema, de manera que se puedan construir relaciones auténticas de crecimiento y que aporten a la sociedad.

Para finalizar menciono que este reporte profesional sustentado teóricamente y con referentes empíricos se construyó en la búsqueda de pistas y hallazgos en un campo de conocimiento poco explorado desde este enfoque del Desarrollo Humano y la vinculación con las asociaciones de egresados en Universidades, por lo que su aporte radica en abrir una línea de aprendizaje para futuras investigaciones, además de generar conocimiento institucional y propuestas concretas de intervención apegadas a las orientaciones fundamentales de la institución y en el marco de la maestría con mayor antigüedad en la universidad. Considero que sin habérmelo propuesto se abrió una oportunidad de aportar desde a la vida institucional de la universidad, al campo de conocimiento y a la comunidad universitaria, pues el egresado de DH al salir de la universidad, va cargado en espíritu de esa filosofía de vida que transforma su entorno.

## REFERENCIAS

- Adler, A. (1967). *Psicología del individuo* (4a ed.). Buenos Aires: Paidós.
- Aldana, G., Morales, F., Aldana, J. Sabogal, F. y Ospina A. (2008) *Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior*, Revista TEORÍA Y PRAXIS INVESTIGATIVA, Volumen 3 - No. 2, septiembre - diciembre de 2008. Centro de Investigación y Desarrollo • CID / Fundación Universitaria del Área Andina.
- Aranda, P., Durán, G., Luengo, P., Maroto, J., Muñoz, J., Soriano, Y., Vega, B., (1998). *Acciones formativas desde las asociaciones: Guía básica para el desarrollo de proyectos de formación*. Madrid, España: Editorial Popular: Escuela de Animación y Educación Juvenil.
- Barceló, B. (2003). *Crece en grupo: Una aproximación desde el enfoque centrado en la persona*. Bilbao, España: Desclée de Brouwer.
- Barceló, B. (2011) *Las actitudes básicas Rogerianas en la entrevista de relación de ayuda*. Artículo Miscelánea Comillas.
- Borda, G. A. (1998). *Manual de contratos* (18a ed.). Buenos Aires: Perrot.
- Calvo, M. y Rojas, C. (2009). *Networking: el uso práctico de las redes sociales*. Madrid, España: ESIC, 2009, c2009.
- Cázares, Y. (2011). *Manejo efectivo de un grupo: El desarrollo de los grupos hacia la madurez y la productividad* (3a ed.). México: Trillas: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Cohen, S. (2007), *Martín Buber y su aproximación a la psicoterapia*, Tesis para obtener el grado de Maestro en Filosofía, Universidad Iberoamericana Ciudad de México.



- DGA ITESO. (2005). *El modelo educativo del ITESO: Un conjunto de principios y criterios que orientan los procesos de aprendizaje en los programas de licenciatura*. Guadalajara, México: ITESO.
- Erguner-Tekinalp, B. e., & Harper, A. h. (2006). *Efforts under way to establish graduate student association*. *Counseling Today*, 48(9), 9.
- Goble, F. (1977). *La tercera fuerza: La psicología propuesta por Abraham Maslow*. México: Trillas.
- Goleman, D. (2006). *Inteligencia social*, Planeta, México.
- Gómez. N. (2015). *Agentes y lazos sociales. La experiencia de volverse comunidad*. Guadalajara:ITESO
- Gómez del Campo, J. (2002). *Psicología de la comunidad: Perspectivas teóricas, modelos y aplicaciones: un punto de vista humanista*. México: Plaza y Valdés.
- González, J. (2017) "*La reconstrucción social de nuestro país... desde la familia*" sinopsis de la conferencia [http://egresados.iteso.mx/web/general/detalle?group\\_id=711452](http://egresados.iteso.mx/web/general/detalle?group_id=711452)
- González, J & Mendoza, G. (2016). *Reconstrucción del tejido social: una apuesta por la bpaz*. Jesuitas por la paz, México.
- Joseph M. y Bilyson D., A. (2016). *The Voice of the Young: Attitudes and Perceptions of Filipino LIS Students and Young Professionals towards Professional Library Associations in the Philippines*. *Journal of Educational Media & Library Sciences*, Vol. 53, Iss 3, Pp 345-360 (2016), (3), 345. doi:10.6120/JoEMLS.2016.533/0012.RS.AC obtenido el 4 de mayo de 2017 de: <http://eds.a.ebscohost.com.ezproxy.iteso.mx/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=9ff03b92-a8dc-49dd-9224-d783f3c865ef%40sessionmgr4008&hid=4108>
- King, N. (2008), *Networking: Work Your Contacts to Supercharge Your Career*. Infinite Ideas, 52 Brilliant Ideas. EBSCOhost.
- Kotler, P. (1989). *Mercadotecnia*. México: Prentice Hall.

- Lafarga, J. & Gómez, J. (1992) *Desarrollo del potencial humano volumen 1 aportaciones de una psicología humanista*, México, Trillas
- Lafarga, J. (2013). *Desarrollo humano: El crecimiento personal*. México: Trillas.
- Lietaer, G. (1997) Capítulo 1: Autenticidad, congruencia y transparencia. En Brazier, D. (1997) *Más allá de Carl Rogers*. PP. 25-42. Bilbao: Desclée de Brouwer
- López-Acosta, A. "Lo que hace valioso al ITESO es lo que hagan sus egresados". *Magis*, (2014) Año XLIX, número 443, p. 59.
- Maslow, A. (1983). *El hombre autorrealizado* (5a ed.). Barcelona, España: Kairós
- Martínez, M. (1999). *La psicología humanista. Un nuevo paradigma psicológico*. México: Trillas.
- Mearns, D. y Thorne, B. (2003). *La terapia centrada en la persona hoy*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Morales, J. (2015-2016). *Informe del Rector Dr. José Morales Orozco, SJ*. México.
- Nye, R. D. (2002). *Tres psicologías: Perspectivas de Freud, Skinner y Rogers*. México: Thomson.
- Quitmann, H. (1989). *Psicología humanística. Conceptos fundamentales y trasfondo filosófico*, Herder, Barcelona.
- Rogers, C. (1961). *El proceso de convertirse en persona* (4ta ed.). México D.F. Paidós.
- Rogers, C. (1970). *Grupo de encuentro* (8a ed), Amorrortu, Argentina. México, D.F., México: Manual Moderno.
- Rogers, C. (1980). *El Poder de la Persona*. México: El Manual Moderno.
- Rogers, C. (1987). *El camino del ser*, Kairós, España
- Rogers, C. (1998). *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales*, Nueva Visión, Buenos Aires.

- Rosas, G. (2014) *Misión y Visión para la Oficina de Egresados*. México. Documento interno de la Oficina de Egresados del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente.
- Rosas, G. (2014) *Propuesta para las Sociedades de Egresados*. México. Documento interno de la Oficina de Egresados del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente.
- Sánchez, J. (2002). *Psicología de los grupos: Teorías, procesos y aplicaciones*. España: McGraw Hill
- Satir, V. (1981). *En contacto íntimo: Cómo relacionarse consigo mismo y con los demás*. México: Árbol Editorial.
- Shutz, W. (1971). *Todos somos uno. La cultura de los encuentros*. Buenos Aires: Amorrortu
- Torres, A. (2002) *Vínculos comunitarios y reconstrucción social* artículo de la Revista Colombiana de la Educación pp. 1-20 consultado el 2 de mayo 2017 [http://www.pedagogica.edu.co/storage/rce/articulos/43\\_05ens.pdf](http://www.pedagogica.edu.co/storage/rce/articulos/43_05ens.pdf). Valenzuela, E. y Cousiño, C. (2000). *Sociabilidad y asociatividad. Un ensayo de sociología comparada*, en Revista de Estudios Públicos nro.77, verano 2000, pp. 321-339, Santiago, Centro de Estudios Públicos.
- Willard, F. (1973). *Psicología humanística*. Argentina: Guadalupe.
- (2010). *Nuevas perspectivas para el estudio de las asociaciones*. Barcelona, España: México: Anthropos; UNAM.
- Zavala, C. (2008). *El proceso de descomposición de las instituciones y el sentido de lo comunitario en los proyectos de sociedad*. Cotidiano - Revista De La Realidad Mexicana, (152), 25-30.

## **ANEXO 1**

### **Participante 1**

#### **Encuesta de retroalimentación**

La siguiente encuesta tiene como objetivo conocer tu experiencia durante estos dos años como parte de la mesa directiva de la asociación de egresados de la Maestría en Desarrollo Humano.

Las preguntas que te hacemos nos permitirán tener un mayor conocimiento de áreas de mejora para facilitar la continuidad y el trabajo de las siguientes mesas directivas y por otra parte serán evidencia del reporte de experiencia profesional para PROGRADO.

Agradecemos tu cooperación.

#### **PRIMERA PARTE:**

Propósito: Conocer el aporte de las asociaciones de egresados.

1. A partir de tu experiencia en la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH, ¿cuál consideras que es el propósito de una asociación egresados?

Generar comunidad entre los egresados que les permita mantenerse actualizados en temas de su disciplina y comunicarse para generar proyectos en común.

2. ¿Cuáles son los beneficios que aporta una asociación de egresados desde tu punto de vista?

Tejer redes para proyectos comunes.

Mantenerse actualizados en temas del posgrado.

Realimentar a la coordinación académica sobre asuntos de los egresados (trabajos, opciones de titulación, etc.).

3. ¿Cómo favorece (o no) a la creación o fortalecimiento de vínculos entre egresados e institución?

El respaldo institucional fortalece las iniciativas de los miembros de la asociación y el trabajo de conjunto.

4. ¿Qué otros aportes consideras que ofrece una asociación de egresados?

Sentido de pertenencia, facilidad para comunicarse entre sus miembros, capacidad de organización, recuperar experiencias, encontrarnos y compartir la vida.

## SEGUNDA PARTE

Propósito: conocer tu percepción de logros obtenidos

1. Periodo en el que participaste dentro de la mesa directiva.

2015-2017

2. ¿Qué significó para ti trabajar dentro de la mesa directiva de la asociación?

Colaborar en el evento de 40 años de la MDH y brindar ideas para el problema de la titulación que padecen varios egresados.

3. ¿Cuáles fueron los propósitos de esta mesa directiva?

Contactar a los egresados

Participar en la Organización de los festejos de los 40 años de MDH

Promover la titulación

4. ¿Cuáles de estos propósitos se cumplieron y qué consideras que ayudó a que se llevaran a cabo?

Evento de los 40 años de MDH, ayudó que el equipo nos conociamos desde el grupo de crecimiento y es un equipo de amigos cercanos; y colaborar entre nosotras ha sido sencillo.

5. ¿Cuáles no se cumplieron o no del todo? ¿Qué consideras que obstaculizó su cumplimiento?

Particularmente el de la titulación, pues sé de un taller que se propuso pero desconozco si se ha repensado en el nuevo plan, pues se trata de un problema de fondo del diseño curricular.

6. En función de las preguntas 4 y 5 ¿Cómo evaluarías tu participación? Descríbela

Muy breve, soy vocal de la vocal de la vocal... Honestamente no tuve el tiempo de estar en todas las reuniones ni de apropiarme de algún proyecto en particular. Estuve como apoyo.

7. En función de las preguntas 4 y 5 ¿Cómo evaluarías el trabajo del equipo? Descríbela

Muy favorecedora. Insisto en que el hecho de que seamos tan cercanos a Romy, favoreció que nos sumáramos a lo que se requería, particularmente al evento de los 40 años de MDH.

8. ¿Cómo describes el vínculo que se estableció entre los miembros de la mesa directiva? ¿Qué crees que lo favoreció?

Mucho. Ayudó que formamos parte del mismo grupo de crecimiento.

9. Al finalizar este periodo la sensación que te queda de haber colaborado en la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH es:

Sucinta

¿Por qué?

Porque estuve muy poco tiempo.

10. ¿Cuáles consideras que han sido los logros de la asociación de egresados en este periodo?

El inicio de esta asociación, el evento de los 40 años y traer a Virginia Moreira para ofrecer el taller que convocó a personas de otras universidades. Poner sobre la mesa la necesidad de revisar el proceso de titulación.

### **TERCERA PARTE**

Propósito: evaluación de mi desempeño al dar seguimiento a su trabajo como mesa directiva en la conformación de la asociación

1. ¿Qué factores ayudaron u obstaculizaron para la conformación de la asociación de egresados?

Ayudó que nos conocemos y tenemos una relación de amistad.

2. ¿Qué factores ayudaron u obstaculizaron para lograr la realización de los proyectos?

Ayudaron las ganas de colaborar en este proyecto porque tiene sentido, mismo que nos compartiste.

3. ¿Qué actitudes más te ayudaron en tu trabajo dentro de la Asociación?

Conocerte, nos permitiste generar ideas libremente, tu buen trato, tu empatía, tu colaboración.

4. ¿Qué actitudes mías te impidieron avanzar en los proyectos como tú hubieras querido?

Ninguna.

5. Desde tu punto de vista que podría mejorar para que las actividades de tu asociación fluyan sin contratiempos

Yo recomendaría que aplicaras estrategias del desarrollo humano para fortalecer a los grupos de egresados de las mesas directivas y que una vez consolidados puedan proponer proyectos para su asociación. Creo que algo fundamental fue que pusieras el ojo en este grupo, que seguimos en contacto y colaboración por la formación que tenemos y la amistad que nos respalda. Fuiste de gran ayuda para el logro de los objetivos, ¡muchas gracias!

Agradezco mucho tu tiempo y tus respuestas que serán de gran aporte para este proyecto de las asociaciones y para mi proyecto de PROGRADO.

## **Participante 2**

### **Encuesta de retroalimentación**

La siguiente encuesta tiene como objetivo conocer tu experiencia durante estos dos años como parte de la mesa directiva de la asociación de egresados de la Maestría en Desarrollo Humano.

Las preguntas que te hacemos nos permitirán tener un mayor conocimiento de áreas de mejora para facilitar la continuidad y el trabajo de las siguientes mesas directivas y por otra parte serán evidencia del reporte de experiencia profesional para PROGRADO.

Agradecemos tu cooperación.

### **PRIMERA PARTE:**

Propósito: Conocer el aporte de las asociaciones de egresados.

1. A partir de tu experiencia en la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH, ¿cuál consideras que es el propósito de una asociación egresados?

Vincular a los egresados entre sí, fortalecer los lazos entre cada egresado y la Universidad, provocar encuentros que nos hagan recuperar o fortalecer el espíritu de lo vivido con nuestra generación y los Maestros, y en algunos casos, estos encuentros generarán nuevos proyectos.

Un efecto secundario es que el fortalecer estos vínculos y lazos, nos lleva a hablar bien de nuestra Universidad en otros espacios e invitar a quienes quieran estudiar: colegas, amigos, vecinos, hermanos, hijos, sobrinos etc.

Otro efecto es que se fortalece el sentido de pertenencia, de llevar puesta la camiseta y levantar la voz, cuando sea necesario, por la Institución.

2. ¿Cuáles son los beneficios que aporta una asociación de egresados desde tu punto de vista?

Sentido de pertenencia

Orgullo

Vínculos que pueden derivar en proyectos o trabajo

Consulta

Red de apoyo

3. ¿Cómo favorece (o no) a la creación o fortalecimiento de vínculos entre egresados e institución?

En teoría, totalmente

En la práctica, con mucho trabajo y esfuerzo desde distintas trincheras: La Asociación (sus miembros), la oficina de Egresados, La propia Universidad, Los Profesores.

4. ¿Qué otros aportes consideras que ofrece una asociación de egresados?

Creo que ya enviste todo lo que se me ocurre ahora

## **SEGUNDA PARTE**

Propósito: conocer tu percepción de logros obtenidos.

1. Periodo en el que participaste dentro de la mesa directiva.

Mayo 2015, al día de hoy

2. ¿Qué significó para ti trabajar dentro de la mesa directiva de la asociación?

En toda mi trayectoria escolar, primaria, secundaria, preparatoria y licenciatura, fui parte de las Asociaciones de alumnos, así que formar parte ahora me resultaba familiar.

También formo parte de otras Asociaciones: Asociación de Mujeres en el Cine y la TV y Consejo Coordinador de la Industria Cinematográfica de Jalisco.



Menciono esto solo para explicar que yo creo firmemente que las ASOCIACIONES son un modo de relación social fundamental para el crecimiento y desarrollo del área involucrada, y que debemos promover su existencia y tomar la responsabilidad de participar.

3. ¿Cuáles fueron los propósitos de esta mesa directiva

Contactar a los egresados

Participar en la Organización de los festejos de los 40 años de MDH

Promover la titulación

4. ¿Cuáles de estos propósitos se cumplieron y qué consideras que ayudó a que se llevaran a cabo?

Contactara a los egresados: si se cumplió y se sigue cumpliendo.

El grupo de facebook ha sido una gran herramienta, que poco a poco ha ayudado a encontrar a las personas, actualmente somos 347 miembros.

La celebración de los 40 años, la conferencia, el taller y la comida fueron eventos significativos y que tuvieron una afluencia considerable, yo me atrevería a calificar de exitoso el evento.

Creo que aquí ayudo la suma de esfuerzos de Egresados, La Asociación de egresados y la Coordinación de la Maestría.

5. ¿Cuáles no se cumplieron o no del todo? ¿Qué consideras que obstaculizó su cumplimiento?

No del todo, Titulación.

Creo que la propuesta a este tema vino de manera muy directiva desde la Coordinación, "sin consultar a las bases" y esto trajo consigo que se titularan algunos, los más deseosos, los que lo necesitan, a los que les urgía... Creo que ahora es necesario revisar que pasa con quienes no lo han hecho, que necesitan para hacerlo y en base a ello proponer las formas.

6. En función de las preguntas 4 y 5 ¿Cómo evaluarías tu participación? Descríbela

Considero que pude trabajar con mucho entusiasmo el primer año.

Quizá fue muy intenso y ello me desgasto, y en el segundo año he colaborado muy poco.

7. En función de las preguntas 4 y 5 ¿Cómo evaluarías el trabajo del equipo?  
Descríbela

El trabajo en equipo es difícil por la poca coincidencia en horarios, también porque todos estamos con importantes cargas de trabajo, la Ciudad es grande... en fin, no es falta de voluntad sino de tiempo.

Creo que en este tema debiéramos trabajar en organizar sesiones virtuales, eso ayudaría mucho a poder resolver las juntas.

8. ¿Cómo describes el vínculo que se estableció entre los miembros de la mesa directiva? ¿Qué crees que lo favoreció?

Creo que favoreció el hecho de que tenemos en común el ser egresados de la Maestría (obviamente) que sea una participación voluntaria, y que varios miembros de mi generación se incorporaran y entonces tener su apoyo más cercano.

9. Al finalizar este periodo la sensación que te queda de haber colaborado en la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH es:

Satisfecha de haber formado parte de la 1a Asociación desgreñados de MDH

Contenta con el resultado del primer año.

Pero frustrada con el segundo año, considero que será mejor una sana distancia con la Coordinación de la Maestría, con el fin de ser autónomos y libres en el trabajo y la propuesta y organización de eventos.

¿Por qué?

La asociación de egresados, Yo particularmente, nos sentimos presionados por la Coordinación de la Maestría, como si fuéramos su equipo de apoyo o secretarias, y esto fue lo que provocó el cansancio que luego vino a dar como resultado un cierto abandono de la asociación.

10. ¿Cuáles consideras que han sido los logros de la asociación de egresados en este periodo?

Un buen número de egresados contactados

Una gran celebración de los 40 años de la MDH

## TERCERA PARTE

Propósito: evaluación de mi desempeño al dar seguimiento a su trabajo como mesa directiva en la conformación de la asociación

1. ¿Qué factores ayudaron u obstaculizaron para la conformación de la asociación de egresados?

El primer evento en el que nos convocaron para formar la asociación, tenía un buen número de asistentes, formar la asociación y delinearla en la misma sesión, me pareció un gran acierto.

Adriana, siempre estas dispuesta, abierta, eres oportuna, eficaz, amable.

Creo que tú lo haces muy bien, haces que sea fácil y agradable colaborar.

Guillermo tiene claridad, aterriza las ideas, concreta.

2. ¿Qué factores ayudaron u obstaculizaron para lograr la realización de los proyectos?

Me voy a repetir pero diré, que en cuanto a reunir a los egresados, la red funciona muy bien, los eventos de los 40 años también ayudó a que todos o muchos quisieran asistir.

En cuanto a la Titulación el obstáculo fue que el proyecto se generó de manera directiva, y la Asociación entonces ha tenido una mínima o nula participación.

3. ¿Qué actitudes más te ayudaron en tu trabajo dentro de la Asociación?

Paciencia, escucha, empatía, resolución.

4. ¿Qué actitudes más te impidieron avanzar en los proyectos como tú hubieras querido?

Ninguna

5. Desde tu punto de vista que podría mejorar para que las actividades de tu asociación fluyan sin contratiempos

Con la sana separación de la Coordinación de la Maestría, y coincidir cuando los proyectos se encuentren

Agradezco mucho tu tiempo y tus respuestas que serán de gran aporte para este proyecto de las asociaciones y para mi proyecto de PROGRADO.

### **Participante 3**

#### **Encuesta de retroalimentación**

La siguiente encuesta tiene como objetivo conocer tu experiencia durante estos dos años como parte de la mesa directiva de la asociación de egresados de la Maestría en Desarrollo Humano.

Las preguntas que te hacemos nos permitirán tener un mayor conocimiento de áreas de mejora para facilitar la continuidad y el trabajo de las siguientes mesas directivas y por otra parte serán evidencia del reporte de experiencia profesional para PROGRADO.

Agradecemos tu cooperación.

### **PRIMERA PARTE:**

Propósito: Conocer el aporte de las asociaciones de egresados.

1. A partir de tu experiencia en la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH, ¿cuál consideras que es el propósito de una asociación egresados?

El recuperar las experiencias de nuestra labor profesional.  
El poder reconocernos como una comunidad de egresados.  
El propiciar la actualización de nuestro conocimiento.

2. ¿Cuáles son los beneficios que aporta una asociación de egresados desde tu punto de vista?

El Ser parte de una comunidad activa.

3. ¿Cómo favorece (o no) a la creación o fortalecimiento de vínculos entre egresados e institución?

Si favorece en la creación de nuevos vínculos con personas nuevas y con la institución.

4. ¿Qué otros aportes consideras que ofrece una asociación de egresados?

Poder generar acuerdos para fortalecer la carrera o el posgrado de especialidad.

### **SEGUNDA PARTE**

Propósito: conocer tu percepción de logros obtenidos.

1. Periodo en el que participaste dentro de la mesa directiva.

Mayo 2015- mayo 2017

2. ¿Qué significó para ti trabajar dentro de la mesa directiva de la asociación?

Una oportunidad de reencuentro con egresados.

3. ¿Cuáles fueron los propósitos de esta mesa directiva?

Iniciarla, contactar gente y celebrar el aniversario de la MDH

4. ¿Cuáles de estos propósitos se cumplieron y qué consideras que ayudó a que se llevaran a cabo?

Todos se llevaron a cabo, gracias al trabajo colaborativo de todos los integrantes de la oficina de Egresados y de la mesa directiva.

5. ¿Cuáles no se cumplieron o no del todo? ¿Qué consideras que obstaculizó su cumplimiento?

Los tiempos disponibles pueden ser una limitación para las reuniones.

6. En función de las preguntas 4 y 5 ¿Cómo evaluarías tu participación? Descríbela  
En general participe en todas las actividades, solo falte a algunas juntas.

7. En función de las preguntas 4 y 5 ¿Cómo evaluarías el trabajo del equipo?  
Descríbela

Muy colaborativo.

8. ¿Cómo describes el vínculo que se estableció entre los miembros de la mesa directiva? ¿Qué crees que lo favoreció?

Muy integrado, con comunicación constante y se vio favorecido gracias a la creación de un grupo en redes sociales.

9. Al finalizar este periodo la sensación que te queda de haber colaborado en la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH es:

Gratificante.

¿Por qué?

Por todo lo que dije anteriormente.

10. ¿Cuáles consideras que han sido los logros de la asociación de egresados en este periodo?

Ver respuesta 3 y 4

### **TERCERA PARTE**

Propósito: evaluación de mi desempeño al dar seguimiento a su trabajo como mesa directiva en la conformación de la asociación

1. ¿Qué factores ayudaron u obstaculizaron para la conformación de la asociación de egresados?

Ayudaron la comunicación constante y el factor tiempo fue un obstáculo.

2. ¿Qué factores ayudaron u obstaculizaron para lograr la realización de los proyectos?

El apoyo de todos.

3. ¿Qué actitudes más te ayudaron en tu trabajo dentro de la Asociación?

En tu apoyo y disposición.

4. ¿Qué actitudes más te impidieron avanzar en los proyectos como tú hubieras querido?

- 
5. Desde tu punto de vista que podría mejorar para que las actividades de tu asociación fluyan sin contratiempos

Coordinarse en tiempo.

Agradezco mucho tu tiempo y tus respuestas que serán de gran aporte para este proyecto de las asociaciones y para mi proyecto de PROGRADO.

#### **Participante 4**

#### **Encuesta de retroalimentación**

La siguiente encuesta tiene como objetivo conocer tu experiencia durante estos dos años como parte de la mesa directiva de la asociación de egresados de la Maestría en Desarrollo Humano.

Las preguntas que te hacemos nos permitirán tener un mayor conocimiento de áreas de mejora para facilitar la continuidad y el trabajo de las siguientes mesas directivas y por otra parte serán evidencia del reporte de experiencia profesional para PROGRADO.

Agradecemos tu cooperación.

### **PRIMERA PARTE:**

Propósito: Conocer el aporte de las asociaciones de egresados.

1. A partir de tu experiencia en la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH, ¿cuál consideras que es el propósito de una asociación egresados?

Construir lazos fuertes entre egresados para compartir experiencias y generar proyectos comunes y de beneficio mutuos.

2. ¿Cuáles son los beneficios que aporta una asociación de egresados desde tu punto de vista?

Reactivar el gusto por compartir, buscar actualizarte, documentarse, de alguna manera al compartir mejorar la practica laboral en el área. Crear nuevos vínculos, regresar a la universidad.

3. ¿Cómo favorece (o no) a la creación o fortalecimiento de vínculos entre egresados e institución?

Favorece: la difusión que hace de la asociación y de sus eventos, el porque de la asociación y el apoyo para conseguir las metas.

No favorece: tiempos reducidos y la distancia (muchos compañeros están fuera de Gdl). Las sesiones presenciales por múltiples horarios son difíciles de coincidir y si no asistes a una sesión quedas fuera.

4. ¿Qué otros aportes consideras que ofrece una asociación de egresados?

Generación de empleos a través de proyectos nuevos, esta parte se podría explorar más el poder crear proyectos nuevos en el área.

### **SEGUNDA PARTE**

Propósito: conocer tu percepción de logros obtenidos.

1. Periodo en el que participaste dentro de la mesa directiva.

2015-2017

2. ¿Qué significó para ti trabajar dentro de la mesa directiva de la asociación?



Al inicio un gusto y entusiasmo por regresar a la universidad por estar en contacto con personas que no veía hace tiempo, un cariño a la maestría y a la universidad.

3. ¿Cuáles fueron los propósitos de esta mesa directiva?

Crear una comunidad de egresados (Facebook), festejar los 40 años de la MDH, reencontrarnos.

Se mostró un interés por apoyar a compañeros egresados a titularse, pero no se definió bien la manera de hacerlo. La coordinación de la MDH lanzó un programa de titulación al que apoyamos con la difusión pero no se vió impacto en los egresados.

4. ¿Cuáles de estos propósitos se cumplieron y qué consideras que ayudó a que se llevaran a cabo?

40 años ---apoyo de universidad (oficina de egresados)

Facebook, comunidad egresados DH, interés de todos los egresados por hacer comunidad.

5. ¿Cuáles no se cumplieron o no del todo? ¿Qué consideras que obstaculizó su cumplimiento?

Cumplieron: Se creó una comunidad de egresados en Facebook. Me parece que solo se hicieron los 40 años de la MDH y ya ahí quedó todo, ya no hubo más eventos.

NO se cumplieron: Sobre el proyecto de titulación, llegó un proyecto hecho por parte de la coordinación de MDH al que se nos pedía difundir, no se escuchó o sondeo las necesidades de los egresados y sus posibilidades económicas y de tiempo, por lo tanto solo se apoyó con difusión pero aun así no se tuvo la panorámica completa del proyecto, por ser un programa que no salió de la Asociación.

6. En función de las preguntas 4 y 5 ¿Cómo evaluarías tu participación? Descríbela

Me parece que aporte más en la conformación y mantenimiento de comunidad de egresados vía Facebook y en difusión de eventos por el mismo medio.

En los demás eventos, (40 años) la organización quedó en manos de la presidenta.

7. En función de las preguntas 4 y 5 ¿Cómo evaluarías el trabajo del equipo? Descríbela

Al principio muy motivado, después se perdió contacto. La presidenta se encargó de todo lo referente a los 40 años, yo solo apoye en difusión así que ya no hubo tanto interés por participar. Las reuniones presenciales fueron difíciles de coincidir en horarios y si no asistías te perdías de todo, así que poco a poco se fue perdiendo el involucramiento.

8. ¿Cómo describes el vínculo que se estableció entre los miembros de la mesa directiva? ¿Qué crees que lo favoreció?

Me parece que la mayoría pertenecía a la misma generación, solo 3 éramos de diferentes generaciones, había un vínculo fuerte con el grupo de la misma generación. El trato siempre fue cordial, pero se perdió unidad y comunicación.

9. Al finalizar este periodo la sensación que te queda de haber colaborado en la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH es:

Buena

¿Por qué?

Me sirvió mucho para volver a la universidad y recobrar relaciones

10. ¿Cuáles consideras que han sido los logros de la asociación de egresados en este periodo?

Crear comunidad de egresados, llegar a mas egresados que se pasaron la voz de la comida de 40 años. En la rosca de Reyes vi a personas nuevas que no habían asistido a eventos anteriores.

Celebrar 40 años.

### **TERCERA PARTE**

Propósito: evaluación de mi desempeño al dar seguimiento a su trabajo como mesa directiva en la conformación de la asociación

1. ¿Qué factores ayudaron u obstaculizaron para la conformación de la asociación de egresados?

Ayudaron: El interés en que se formara la asociación, el calmar y decir todo está bien, todo está arreglado cuando había presión por parte de la coordinación de la MDH de que no había inscritos para el seminario de Moreira.

2. ¿Qué factores ayudaron u obstaculizaron para lograr la realización de los proyectos?

Que se perdió comunicación.

3. ¿Qué actitudes más te ayudaron en tu trabajo dentro de la Asociación?

Yo no estuve tan de cerca colaborando contigo, porque se encargó la presidenta de hacerlo.

Me ayudo la tranquilidad para hablar, la confianza para saber que las cosas iban bien, así que lo deje en manos de presidenta y oficina de egresados.

4. ¿Qué actitudes más te impidieron avanzar en los proyectos como tú hubieras querido?

Nuevamente falta de comunicación, como convocar para conocer por que ya no se hicieron eventos, ¿Qué paso? ¿Qué falta?

Pero si se hizo en la última reunión, y me sentí, escuchada sobre todo comprendida, y con deseos de hacer más cosas a favor de la asociación de la manera en la que nos sentimos cómodos, la libertad para decidir, y dar la luz verde para decir: pueden hacerlo como quieran, de la manera en que ustedes se sientan bien, eso fue grandioso.

5. Desde tu punto de vista que podría mejorar para que las actividades de tu asociación fluyan sin contratiempos

Mucha comunicación, dar nuevas alternativas para la comunicación, si no pueden asistir de manera presencial abrir espacios virtuales mediante zoom o Skype, pedir que alguien tome nota de lo acordado y lo envíe a toda la asociación para estar todos involucrados y de esta manera no se pierda el interés.

Demostrar que el trabajo que estamos realizando es importante, es valioso.

Agradezco mucho tu tiempo y tus respuestas que serán de gran aporte para este proyecto de las asociaciones y para mi proyecto de PROGRADO.

## **Participante 5**

### **Encuesta de retroalimentación**

La siguiente encuesta tiene como objetivo conocer tu experiencia durante estos dos años como parte de la mesa directiva de la asociación de egresados de la Maestría en Desarrollo Humano.

Las preguntas que te hacemos nos permitirán tener un mayor conocimiento de áreas de mejora para facilitar la continuidad y el trabajo de las siguientes mesas directivas y por otra parte serán evidencia del reporte de experiencia profesional para PROGRADO.

Agradecemos tu cooperación.

### **PRIMERA PARTE:**

Propósito: Conocer el aporte de las asociaciones de egresados.

1. A partir de tu experiencia en la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH, ¿cuál consideras que es el propósito de una asociación egresados?

Compartir la vida, construir comunidad y generar una mayor cohesión social en la etapa pos-universitaria.

2. ¿Cuáles son los beneficios que aporta una asociación de egresados desde tu punto de vista?

Genera sentido de pertenencia e identidad, además de intensificar los afectos que potencian el ser encarnado.

3. ¿Cómo favorece (o no) a la creación o fortalecimiento de vínculos entre egresados e institución?

A través de las actividades que remiten a las interacciones personales entre los egresados, aunque las virtuales pueden apoyar de manera secundaria.

4. ¿Qué otros aportes consideras que ofrece una asociación de egresados?

Aporta a la construcción de referentes de vida entre compañer@s con los mismos intereses formativos.

### **SEGUNDA PARTE**

Propósito: conocer tu percepción de logros obtenidos.

1. Periodo en el que participaste dentro de la mesa directiva.

2015-2017

2. ¿Qué significó para ti trabajar dentro de la mesa directiva de la asociación?

Una responsabilidad, por los compromisos que nos echamos auestas.

Una oportunidad para trabajar “con” otros “en” objetivos comunes.

Un reto para conciliar la agenda de la mesa directiva con la propia.

3. ¿Cuáles fueron los propósitos de esta mesa directiva?

El Festejo de los 40 años de la MDH.

El Taller con Virginia Moreira, dentro del marco de los festejos.

La Comida reunión con los egresados.

La convivencia en la Rosca de reyes

Incentivar, promover e impulsar la titulación de los egresados de MDH.

4. ¿Cuáles de estos propósitos se cumplieron y qué consideras que ayudó a que se llevaran a cabo?

Todos los anteriores se cumplieron.

Ayudó a que se lograra tanto el trabajo y compromiso de nuestra presidente, así respaldo que tuvo de su mesa directiva.

5. ¿Cuáles no se cumplieron o no del todo? ¿Qué consideras que obstaculizó su cumplimiento?

Todos se cumplieron.

6. En función de las preguntas 4 y 5 ¿Cómo evaluarías tu participación? Descríbela

Muy buena, aunque me hubiera gustado dedicarle mayor tiempo, pero los compromisos familiares y profesionales de cada integrante a veces no ayudaban a concretar o conciliar agendas.

7. En función de las preguntas 4 y 5 ¿Cómo evaluarías el trabajo del equipo? Descríbela

Muy buena, aunque el tiempo de integración nos llevó algunos meses.

8. ¿Cómo describes el vínculo que se estableció entre los miembros de la mesa directiva? ¿Qué crees que lo favoreció?

Creo, que el vínculo más fuerte ya lo traíamos quienes habíamos sido compañeros de generación. Con los demás si se abrió un vínculo, pero no tan fuerte.

9. Al finalizar este periodo la sensación que te queda de haber colaborado en la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH es:

Buenos recuerdos.

¿Por qué?

Satisfacción de haber logrado los objetivos propuestos en el plan de trabajo.

10. ¿Cuáles consideras que han sido los logros de la asociación de egresados en este periodo?

- a) Ser los primeros en entrarle, o sea ser pioneros en la Asociación, además de los siguientes:
- b) El Festejo de los 40 años de la MDH.
- c) El Taller con Virginia Moreira, dentro del marco de los festejos.
- d) La Comida reunión con los egresados.
- e) La convivencia en la Rosca de reyes
- f) Incentivar, promover e impulsar la titulación de los egresados de MDH.

### **TERCERA PARTE**

Propósito: evaluación de mi desempeño al dar seguimiento a su trabajo como mesa directiva en la conformación de la asociación

1. ¿Qué factores ayudaron u obstaculizaron para la conformación de la asociación de egresados?

Conocer al personal de egresados y saber que son personas profesionales y confiables ayudó mucho.

2. ¿Qué factores ayudaron u obstaculizaron para lograr la realización de los proyectos?

La conformación del equipo de trabajo fue clave.

3. ¿Qué actitudes más te ayudaron en tu trabajo dentro de la Asociación?

Actitud proactiva, respeto, empatía, aceptación incondicional.

4. ¿Qué actitudes más te impidieron avanzar en los proyectos como tú hubieras querido?

Ninguna

5. Desde tu punto de vista que podría mejorar para que las actividades de tu asociación fluyan sin contratiempos

Generar conocimiento institucionalizado de cada mesa directiva, para sentar precedentes de éxito o fracaso, que permiten mejorar constantemente.

Agradezco mucho tu tiempo y tus respuestas que serán de gran aporte para este proyecto de las asociaciones y para mi proyecto de PROGRADO.

## **Participante 6**

### **Encuesta de retroalimentación**

La siguiente encuesta tiene como objetivo conocer tu experiencia durante estos dos años como parte de la mesa directiva de la asociación de egresados de la Maestría en Desarrollo Humano.

Las preguntas que te hacemos nos permitirán tener un mayor conocimiento de áreas de mejora para facilitar la continuidad y el trabajo de las siguientes mesas directivas y por otra parte serán evidencia del reporte de experiencia profesional para PROGRADO.

Agradecemos tu cooperación.

### **PRIMERA PARTE:**

Propósito: Conocer el aporte de las asociaciones de egresados.

1. A partir de tu experiencia en la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH, ¿cuál consideras que es el propósito de una asociación egresados?

Propiciar el encuentro entre los egresados que permita seguir en contacto y actualizados sobre temas en común, establecer un canal de comunicación entre la comunidad.

2. ¿Cuáles son los beneficios que aporta una asociación de egresados desde tu punto de vista?

Desde la experiencia de los egresados se pueden generar propuestas para la coordinación académica (plan de estudios, opciones de titulación, etc.)

Mantenerse actualizados

Organizar talleres, conferencias sobre temas de interés para la comunidad de egresados

Establecer redes para estructurar y llevar a cabo proyectos de interés común

3. ¿Cómo favorece (o no) a la creación o fortalecimiento de vínculos entre egresados e institución?

Desde mi perspectiva si se favorece el fortalecimiento de vínculos entre egresados e institución ya que el contar con el apoyo y respaldo institucional ayuda a la realización de proyectos en conjunto.

4. ¿Qué otros aportes consideras que ofrece una asociación de egresados?

Fortalecimiento de competencias  
Desarrollar eventos académicos  
Propicia el sentido de pertinencia  
Compartir experiencias  
Propiciar el desarrollo profesional

## SEGUNDA PARTE

Propósito: conocer tu percepción de logros obtenidos.

1. Periodo en el que participaste dentro de la mesa directiva.

2015-2017

2. ¿Qué significó para ti trabajar dentro de la mesa directiva de la asociación?

Un privilegio ya que en este período la MDH celebró su 40 aniversario, también contribuimos a presentar a la coordinación académica propuestas que facilitará la titulación.

3. ¿Cuáles fueron los propósitos de esta mesa directiva?

Generar una base de datos de egresados

Contactar a egresados

Participar en la organización de los eventos conmemorativos de los 40 años de MDH

Promover la titulación

4. ¿Cuáles de estos propósitos se cumplieron y qué consideras que ayudó a que se llevaran a cabo?

Se contactaron a los egresados y se pudo organizar el evento conmemorativo de los 40 años de MDH.

Facilitó el lograr estos propósitos el hecho de que varias de las personas que conformamos la mesa directiva fuimos compañeros en el grupo de crecimiento y se han establecido lazos de amistad muy estrechos que facilitó la colaboración.

5. ¿Cuáles no se cumplieron o no del todo? ¿Qué consideras que obstaculizó su cumplimiento?



Desde mi perspectiva todavía es complicado el tema de la titulación.

6. En función de las preguntas 4 y 5 ¿Cómo evaluarías tu participación? Descríbela

Fue una participación muy corta, ya que, por cuestiones laborales no tuve el tiempo de participar en todas las reuniones y solamente estuve brindado apoyo en muy pocos temas que me encomendaron.

7. En función de las preguntas 4 y 5 ¿Cómo evaluarías el trabajo del equipo? Descríbela

Cómo mencioné anteriormente en las actividades que me encomendaron el trabajo en equipo fue muy eficiente, el hecho de conocer a Romy (Presidenta de la Mesa Directiva) desde los grupos de encuentro y ser amigas favoreció mucho el logro de los objetivos.

8. ¿Cómo describes el vínculo que se estableció entre los miembros de la mesa directiva? ¿Qué crees que lo favoreció?

Los vínculos se estrecharon sobre todo porque ya nos conocíamos desde que estudiamos la maestría y sobre todo que compartimos los cuatro semestres en el grupo de crecimiento.

9. Al finalizar este periodo la sensación que te queda de haber colaborado en la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH es:

Pues de agradecimiento por haberme considerado para formar parte de la mesa directiva y al mismo tiempo que mi colaboración fue muy breve.

¿Por qué?

Porque no me involucre a profundidad

10. ¿Cuáles consideras que han sido los logros de la asociación de egresados en este periodo?

La organización de la celebración de los 40 años de la maestría.

Llamar la atención a la coordinación académica sobre la problemática que viven los egresados para titularse

### **TERCERA PARTE**

Propósito: evaluación de mi desempeño al dar seguimiento a su trabajo como mesa directiva en la conformación de la asociación

1. ¿Qué factores ayudaron u obstaculizaron para la conformación de la asociación de egresados?

Favoreció como ya se mencionó anteriormente el hecho de conocernos y tener una relación de amistad.

2. ¿Qué factores ayudaron u obstaculizaron para lograr la realización de los proyectos?

Ayudaron las ganas de trabajar en un proyecto que tú estabas impulsando y el hecho de conocerte y saber de tus capacidades.

3. ¿Qué actitudes mías te ayudaron en tu trabajo dentro de la Asociación?

Tu empatía, la buena relación que tenemos y el saber que siempre estás dispuesta a apoyar para lograr los objetivos planteados.

4. ¿Qué actitudes mías te impidieron avanzar en los proyectos como tú hubieras querido?

No puedo identificar alguna actitud que me impidieran avanzar en el proyecto.

5. Desde tu punto de vista que podría mejorar para que las actividades de tu asociación fluyan sin contratiempos

A través de las herramientas del desarrollo humano identificar aquellas que robustezcan a los grupos de egresados para consolidar los trabajos y proyectos.

Aprovecho para agradecer todo tu apoyo para conseguir los objetivos que se planteó la mesa directiva.

Agradezco mucho tu tiempo y tus respuestas que serán de gran aporte para este proyecto de las asociaciones y para mi proyecto de PROGRADO.

## **Participante 7**

### **Encuesta de retroalimentación**

La siguiente encuesta tiene como objetivo conocer tu experiencia durante estos dos años como parte de la mesa directiva de la asociación de egresados de la Maestría en Desarrollo Humano.

Las preguntas que te hacemos nos permitirán tener un mayor conocimiento de áreas de mejora para facilitar la continuidad y el trabajo de las siguientes mesas directivas y por otra parte serán evidencia del reporte de experiencia profesional para PROGRADO.

Agradecemos tu cooperación.

## **PRIMERA PARTE:**

Propósito: Conocer el aporte de las asociaciones de egresados.

1. A partir de tu experiencia en la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH, ¿cuál consideras que es el propósito de una asociación egresados?

Seguir en contacto con la universidad y estar al día de los acontecimientos relevantes de la universidad.

2. ¿Cuáles son los beneficios que aporta una asociación de egresados desde tu punto de vista?

Descuentos para egresados, como seguros.

Continuar asistiendo a conferencias dentro de la universidad

Ingreso y uso de la Biblioteca

Ingreso y uso de Instalaciones.

3. ¿Cómo favorece (o no) a la creación o fortalecimiento de vínculos entre egresados e institución?

Para un egresado, tener vínculos con la universidad y sus compañeros, por medio de la asociación, es seguir creando un vínculo de pertenencia, ya que es muy importante para todo ser humano. Pertenecer a la universidad es de suma importancia ya que es donde adquieres conocimientos, creces y convives con excompañeros.

4. ¿Qué otros aportes consideras que ofrece una asociación de egresados?

Reencontrarte con compañeros

Compartir sus experiencias

Informarte sobre su ocupación laboral actual para abrir nuevas oportunidades de trabajo.

## **SEGUNDA PARTE**

Propósito: conocer tu percepción de logros obtenidos.

1. Periodo en el que participaste dentro de la mesa directiva.

2015 a la fecha

2. ¿Qué significó para ti trabajar dentro de la mesa directiva de la asociación?

Aportar inquietudes personales.

3. ¿Cuáles fueron los propósitos de esta mesa directiva?

Unir a los compañeros de la maestría y acercarlos a la universidad con temas de su interés.

Facilitar e informar a los pasantes a que puedan lograr su título profesional.

4. ¿Cuáles de estos propósitos se cumplieron y qué consideras que ayudó a que se llevaran a cabo?

Se logró acercar a más egresados de la maestría por medio de convivencias como:

Rosca de Reyes

Conferencias

Exposición de película, por ejemplo: la caída, con análisis de un psicólogo experto en el tema

Comida de 40 años

Moreira, fue una experiencia inolvidable.

5. ¿Cuáles no se cumplieron o no del todo? ¿Qué consideras que obstaculizó su cumplimiento?

Falta de continuidad en eventos realizados

Para todos los que no se titularon, se debió a algunos aspectos externos a la universidad como económicos y de tiempo.

6. En función de las preguntas 4 y 5 ¿Cómo evaluarías tu participación? Descríbela

Buena, ya que demostré consistencia en todos los eventos además de correr la voz entre todos mis conocidos para que asistan a los eventos y programas.

7. En función de las preguntas 4 y 5 ¿Cómo evaluarías el trabajo del equipo? Descríbela

Buena.

Falta mejorar la participación y buscar horarios de reuniones que facilite más la asistencia de otros compañeros.

8. ¿Cómo describes el vínculo que se estableció entre los miembros de la mesa directiva? ¿Qué crees que lo favoreció?

Falta mejorar. Considero que se necesita trabajar mejor en equipo.

9. Al finalizar este periodo la sensación que te queda de haber colaborado en la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH es:

Satisfactoria.

¿Por qué?

Acercamiento, apoyo y ayuda a la universidad.

10. ¿Cuáles consideras que han sido los logros de la asociación de egresados en este periodo?

Mayor comunicación con ex alumnos gracias a las redes sociales

Mayor participación de directivos con ex alumnos

Muy buena intención de integrar a ex alumnos a la universidad

### **TERCERA PARTE**

Propósito: evaluación de mi desempeño al dar seguimiento a su trabajo como mesa directiva en la conformación de la asociación

1. ¿Qué factores ayudaron u obstaculizaron para la conformación de la asociación de egresados?

Ayudaron la buena intención de los participantes para lograr el objetivo de la asociación.

Obstaculizaron poca participación de los demás integrantes a eventos y conferencias.

2. ¿Qué factores ayudaron u obstaculizaron para lograr la realización de los proyectos?

Ayudaron, la información puntual de todos los eventos a través de correo electrónico y chat de WhatsApp.

Obstaculizaron, los horarios no se adaptaban a la mayoría del grupo, lo cual considero que es normal ya que todos tenemos diferentes ocupaciones.

3. ¿Qué actitudes más te ayudaron en tu trabajo dentro de la Asociación?

Muy buena disposición para que todo funcionara. Siempre con buena actitud, ante todo. Siempre con una sonrisa.

4. ¿Qué actitudes más te impidieron avanzar en los proyectos como tú hubieras querido?

Ninguna, todo estuvo muy bien.

5. Desde tu punto de vista que podría mejorar para que las actividades de tu asociación fluyan sin contratiempos

Desafortunadamente, hoy en día por temas de tiempo y distancia, minimiza la participación en las asociaciones. Creo que conferencias virtuales tendría más participación.

Agradezco mucho tu tiempo y tus respuestas que serán de gran aporte para este proyecto de las asociaciones y para mi proyecto de PROGRADO.

## **Participante 8**

### **Encuesta de retroalimentación**

La siguiente encuesta tiene como objetivo conocer tu experiencia durante estos dos años como parte de la mesa directiva de la asociación de egresados de la Maestría en Desarrollo Humano.

Las preguntas que te hacemos nos permitirán tener un mayor conocimiento de áreas de mejora para facilitar la continuidad y el trabajo de las siguientes mesas directivas y por otra parte serán evidencia del reporte de experiencia profesional para PROGRADO.

Agradecemos tu cooperación.

### **PRIMERA PARTE:**

Propósito: Conocer el aporte de las asociaciones de egresados.

1. A partir de tu experiencia en la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH, ¿cuál consideras que es el propósito de una asociación egresados?

Mantener el vínculo con la universidad desde la perspectiva específica de ser egresada de esa maestría, permitiendo el intercambio productivo que genere beneficios tanto para la universidad como para los estudiantes y los egresados.

2. ¿Cuáles son los beneficios que aporta una asociación de egresados desde tu punto de vista?

Me permite actualizarme en la disciplina del desarrollo humano, a través de los eventos que se han organizado, mantenerme en contacto con otros egresados y sentirme parte de la universidad a pesar de no estar estudiando en la misma

3. ¿Cómo favorece (o no) a la creación o fortalecimiento de vínculos entre egresados e institución?

Estoy convencida que favorece los vínculos entre los egresados y la institución, habida cuenta que las actividades que se han organizado, indiscutiblemente me han acercado nuevamente a la universidad a pesar de ya no estar cursando la maestría; de no existir, cada uno de nosotros se involucra en sus actividades cotidianas que en muchas ocasiones no nos permiten seguir en contacto.

4. ¿Qué otros aportes consideras que ofrece una asociación de egresados?

Permite no sólo la asistencia a las actividades organizadas, sino también hacer propuestas y participar en su ejecución, así como para mantenernos actualizados sobre temas relacionados con el desarrollo humano.

## **SEGUNDA PARTE**

Propósito: conocer tu percepción de logros obtenidos.

1. Periodo en el que participaste dentro de la mesa directiva.

2015-2017

2. ¿Qué significó para ti trabajar dentro de la mesa directiva de la asociación?

Mi participación como vocal fue muy limitada; sin embargo, me recordó los valores vinculados al desarrollo humano desde la perspectiva de Karl Rogers, esto es desde el Enfoque centrado en la Persona, lo que me motivó a repasarlos y practicarlos.

3. ¿Cuáles fueron los propósitos de esta mesa directiva?

Como fue la mesa de inicio, creo que eran echarla a andar y lograr la mayor participación posible a fin de establecer una agenda más productiva a futuro.

4. ¿Cuáles de estos propósitos se cumplieron y qué consideras que ayudó a que se llevaran a cabo?

El mayor logro fue la participación nutrida en la conferencia y taller que impartió Virginia Moreira; así como la comida del 40 aniversario de la maestría a la que asistieron personas, creo, de todas las generaciones.

5. ¿Cuáles no se cumplieron o no del todo? ¿Qué consideras que obstaculizó su cumplimiento?

Lo desconozco

6. En función de las preguntas 4 y 5 ¿Cómo evaluarías tu participación? Descríbela.

En términos de participación en la organización de los eventos, muy limitada en razón del poco tiempo del que dispongo.

En términos de la vinculación y el aprendizaje obtenido, fue personalmente muy productivo.

Asistí a los tres eventos mayores: la conferencia y taller de Virginia Moreira y a la comida de aniversario.

7. En función de las preguntas 4 y 5 ¿Cómo evaluarías el trabajo del equipo? Descríbela

Muy bueno, debido a que los eventos estuvieron bien organizados y sin contratiempos, con publicidad buena y oportuna y, en consecuencia, una participación nutrida.

8. ¿Cómo describes el vínculo que se estableció entre los miembros de la mesa directiva? ¿Qué crees que lo favoreció?

Fue bueno. Lo favoreció la existencia de un objetivo común y de relaciones personales previamente existentes.

9. Al finalizar este periodo la sensación que te queda de haber colaborado en la mesa directiva de la asociación de egresados de la MDH es:



Positiva

¿Por qué?

Porque pude aportar desde mis propias posibilidades, sin presiones.

10. ¿Cuáles consideras que han sido los logros de la asociación de egresados en este periodo?

Insisto en el éxito de los tres eventos organizados durante el 2016.

### **TERCERA PARTE**

Propósito: evaluación de mi desempeño al dar seguimiento a su trabajo como mesa directiva en la conformación de la asociación

1. ¿Qué factores ayudaron u obstaculizaron para la conformación de la asociación de egresados?

Sobre todo, ayudó la actitud comprometida de Romy (presidenta), su liderazgo y su capacidad organizativa.

Quizá uno de los obstáculos fue la comunicación entre los miembros por la falta de tiempo atendiendo a las actividades profesionales que cada uno tiene..

2. ¿Qué factores ayudaron u obstaculizaron para lograr la realización de los proyectos?

Creo que se encuentra contestada en la respuesta anterior.

3. ¿Qué actitudes más te ayudaron en tu trabajo dentro de la Asociación?

Tu actitud cercana y muy servicial, con mucha disponibilidad y apertura; siempre atenta a las necesidades de las personas y/o el evento; expresas una preocupación auténtica porque las cosas salgan bien y las personas se integren; así mismo, estás abierta a la retroalimentación que pudiera ayudar a mejorar las cosas o los detalles. Expresas o transmites una actitud positiva, no importa el horario y en trabajo que se requiera.

4. ¿Qué actitudes más te impidieron avanzar en los proyectos como tú hubieras querido?

La verdad es que no pudiera expresar alguna actitud que limitara mi participación

5. Desde tu punto de vista que podría mejorar para que las actividades de tu asociación fluyan sin contratiempos

Quizá aspectos de enlace de la asociación con la universidad, pero creo que hasta ahora, en la medida de las posibilidades tanto tuyas como de quienes participan en la asociación las cosas han salido bien

Agradezco mucho tu tiempo y tus respuestas que serán de gran aporte para este proyecto de las asociaciones y para mi proyecto de PROGRADO.