

La vinculación y el perfil del egresado

Giacomo Gould Bei y Ma. Concepción Ramírez Barón*



Introducción

Este texto presenta las características del egresado que se requieren en estos tiempos y para el futuro, tomando en cuenta lo que puede aportar la participación en proyectos de vinculación a la definición de este perfil. Aquí se argumenta que este perfil general se desarrolla mediante experiencias prácticas previas al egreso de la universidad.

Partiendo de los objetivos del sistema de educación superior y de los cambios acelerados en el ámbito del trabajo, el perfil del egresado debe considerar otros aspectos además de los conocimientos específicos de una carrera.

Los objetivos del sistema de educación superior

- a. Promover una función docente dinámica y racional en su estructura, métodos y estilo pedagógico, para formar hábitos y actitudes que configuren un tipo humano capaz de convertirse en agente consciente del desarrollo (creatividad, capacidad, autoaprendizaje, sentido crítico, disciplina y organización en el trabajo; sentido de responsabilidad personal y social).
- b. Adecuar la estructura de su producto por áreas de conocimiento a las necesidades del desarrollo integral. En este sentido deberá evitarse el ajuste mecanicista a las demandas de mano de obra en un momento determinado, procurando satisfacer, en forma amplia y dinámica, las necesidades del desarrollo.
- c. Proporcionar al alumno la información de mayor calidad y actualidad, para lograr y preservar el proceso de desarrollo autónomo de la nación.
- d. Ofrecer en la más alta proporción posible, la oportunidad de educación superior, con la variedad de

niveles y campos que la realidad del país haga recomendable.

e. Vincularse, por sus actividades de investigación, a la resolución de los problemas del país sin que esto signifique condicionar la investigación en forma estrictamente utilitarista.

f. Contribuir a la elevación del nivel cultural, técnico y cívico de la población, a través de actividades extra académicas de difusión.

g. Actuar en núcleo de análisis científico de la problemática del país y a través de su actividad libre, depurar planteamientos, señalar errores y ofrecer soluciones.¹⁹

Es necesario conocer las circunstancias actuales y prever las circunstancias futuras del sector laboral profesional para determinar el perfil de egreso.

Los avances tecnológicos, así como los cambios en la naturaleza, el contenido y la estructura del trabajo, la globalización económica y las nuevas formas de competitividad nos obligan a reconceptualizar las estructuras organizacionales de las instituciones de educación superior, los métodos de enseñanza-aprendizaje, y el contenido y los objetivos de las materias con el fin de lograr una mejor participación de los estudiantes en el ámbito profesional.

El acelerado desarrollo tecnológico y científico, los cambios en el sector productivo y la interdependencia de los países indican que el trabajo profesional tendrá que basarse en el aprovechamiento de la tecnología y no sólo conceptualizarlo en el proceso de la producción.

* Investigadores del Instituto de Investigaciones y Desarrollo Educativo y profesores de administración de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC).

En el campo de la administración, la planeación estratégica y la toma de decisiones se basan ahora en sistemas de información automatizada (finanzas, nóminas, sistemas, producción) con los que se pueden elaborar diagnósticos mediante un programa. Por otro lado, existe vasta información y conexión internacionales mediante la Internet y la Intranet, lo cual agiliza el conocimiento. Estos cambios implican que la competitividad está tomando formas más feroces; tanto los países como las empresas y los egresados universitarios tienen que ser competitivos, y la educación superior no sólo debe formar empleados sino también empleadores de calidad.

[...] característica importante de una economía abierta a los mercados globales, es la actitud del empresario, que debe transformarse de una actitud reactiva, es decir orientada a mi producto o a mi servicio, hacia una actitud proactiva, es decir pensando en el mercado y en el cliente.²

Ello implica nuevos acercamientos a la educación superior y al sector productivo, con procesos más efectivos para elaborar el perfil del egresado, y quizás nuevos modelos para la instrucción de los recursos humanos y la capacitación. También implica aprovechar mejor la tecnología a través de videoconferencias interactivas y otras técnicas educativas.

[. . .] considero que si la certificación para el ejercicio profesional le da en última instancia la posesión de un título, no es en absoluto extraño que los esfuerzos de los alumnos se concentren en acumular los créditos necesarios para llegar a obtenerlo, no importa los medios. La "carrera" universitaria se convierte en un aprobar materias con calificaciones que alcancen el promedio, promedio que no puede incluir los conocimientos básicos cualitativamente. (La existencia de materias optativas permite al alumno en muchos casos hacer una selección que responde más a criterios de facilidad que de calidad).³

Los cambios en el trabajo profesional

Inducidas por la dinámica competitiva y los acelerados progresos tecnológicos basados en la informática, las industrias están modificando sus esquemas de producción y de organización del trabajo, con el fin de satisfacer necesidades de consumo cada vez más variadas y complejas y al mismo tiempo

acceder a los mercados nacional y mundial con un elevado nivel competitivo de productos y servicios. Ello significa reconvertir la producción adoptando diversas estrategias que pueden ir desde la reducción de inventarios y entregas rápidas, hasta la supervisión de la calidad no sólo en el producto sino en todo el proceso.

Cualesquiera que sean las medidas implantadas para alcanzar el nivel de competitividad, las decisiones que se tomen serán siempre apoyadas en la capacidad creadora, de búsqueda constante de conocimientos y en su aplicación útil, no sólo en relación con la actualización del componente tecnológico sino también en otros ámbitos clave de la producción como son la administración, la ingeniería, las ventas, la comercialización y la mercadotecnia, en donde el recurso humano cobra gran relevancia estratégica.

Por naturaleza, el trabajo es cambiante y diversificado:

- Internacional, global, transnacional, multinacional, que permite tener apertura y diversificación muy grandes.
- Interdisciplinario, multidisciplinario y transdisciplinario, ya que entre más disciplinas estén involucradas se complementa mejor el trabajo y no existe la superespecialización desvinculada de diversas áreas, por tanto es importante saber entendernos y comunicarnos.
- Con modificaciones fundamentales en las tareas por lograr pues implican nuevos retos, calidad, eficiencia, efectividad y competitividad.

Existe una creciente incorporación de los elementos tecnológicos en el trabajo profesional que apoyan y modifican las formas de trabajar, y una progresiva complejidad de las tareas, con más información y tecnología, con la apertura internacional y la interdisciplinariedad.

Las instituciones académicas proporcionan adiestramiento, examinan y confieren títulos o cédulas para muchos cargos y ocupaciones dentro de la sociedad contemporánea. Un grado universitario es ahora requisito necesario para un número cada vez mayor de ocupaciones en casi todas las sociedades. Se podría decir que la certificación académica es indispensable para la mayoría de los puestos de poder, autoridad y prestigio en las sociedades modernas. Este hecho pone en manos de las universidades un gran poder.⁴

Existen otras exigencias al trabajo, como la alta calidad del producto y el servicio excelente al cliente que obliga a superar las limitaciones económicas, culturales o sociales para consolidar la cultura de calidad de cero defectos, de hacer las cosas bien a la primera vez, de calificar con los requisitos de la Organización Internacional de Normalización (ISO) —ISO 9000 para la selección y el uso de normas e ISO 9001 para estándares de calidad en el producto.

También existen hoy día nuevas preocupaciones en todas las profesiones, como la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible, pues no basta incursionar en tal o cual mercado o profesión sino que se debe crecer y sostenerse.

Estructura del trabajo

El nuevo patrón de producción, al que se le ha denominado producción virtual, posfordismo, era postindustrial, especialización flexible o reingeniería, involucra la implantación de condiciones laborales favorables al trabajo en equipo, al aprovechamiento del talento humano, al desarrollo de capacidades de flexibilidad y adaptación al cambio inmediato y, en general, a las relaciones sociotécnicas de la empresa.

La estructura organizacional y jerárquica de las empresas está cambiando considerablemente y lleva estas tendencias:

- Jerarquías reducidas, eliminando rangos y empleos de supervisión si la gente ya sabe cómo hacer las cosas, con nueva maquinaria, con otras formas de organizarse. Las estructuras de las empresas, entonces, se han convertido en planas, horizontales más que verticales al eliminar mandos medios y de supervisión.
- Más trabajo en equipo. El egresado debe dejar de ser individualista y saber trabajar en equipo, ayudarse mutuamente en lugar de verse como competencia. El trabajo en equipo de manera adecuada genera más producción y de mejor calidad, entre otras ventajas.
- Existe menor estabilidad en el empleo, ya que hay mayor competencia de profesionistas y de puestos laborales, las empresas son susceptibles de crecer o de desaparecer, ya no se dan tantas políticas paternalistas, hay cambios en las leyes y reglamentos y los sindicatos tienden a desaparecer.

El problema más importante de nuestro país es el empleo. Generar plazas productivas y bien remuneradas es lo esencial de toda política económica. Desempleo, subempleo, y bajos salarios para los que tienen trabajo, no es ni puede ser la aspiración de ninguna sociedad. La carencia de puestos productivos y bien remunerados socava a las sociedades [...] Siendo el problema del empleo un problema social, compete a la misma sociedad resolverlo. Y en particular las políticas públicas deben de poner como prioritario el generar cargos productivos, de atender tanto a la cantidad como a la calidad de la fuerza de trabajo y responder así tanto a los desafíos internos, como el de abatir la pobreza y las desigualdades sociales, como los retos externos de incrementar la competitividad en un mundo globalizado.

Se trata de lograr que la globalización conlleve a la justicia social. No se trata de negar la globalización o internacionalización de la economía, sino de que ésta asuma un carácter social.⁵

En la actualidad pueden realizarse más tareas fuera de las instalaciones físicas de la organización y aprovechar las redes electrónicas, satélites y otras formas de comunicación automatizada.

Las innovaciones tecnológicas traen consigo nuevas exigencias de calificación de las fuerzas de trabajo y al mismo tiempo una progresiva descalificación de los que ya se encuentran en actividad. Este doble fenómeno genera una brecha entre la nueva técnica y los trabajadores cuyos conocimientos y habilidades se van degradando paulatinamente respecto a las nuevas calificaciones y habilidades necesarias para incorporarse con eficiencia en el mundo nuevo de la industria moderna.⁶

Cada vez es más importante la autoevaluación y la evaluación por pares, ya que es preciso rectificar la manera como se están haciendo las cosas. Se necesita una cultura de autoevaluación para poder reconocer los avances y los errores.

En la evaluación es fundamental el cliente o usuario, porque ellos reciben el trato, el servicio o el producto.

Implicaciones para el estudiante y el desarrollo de su perfil profesional

Si lo anterior es cierto, las consecuencias de estos cambios repercuten en la educación, pero ¿qué implica todo esto para el estudiante? En primer lugar, que el educando tiene que ser consciente de

por qué está estudiando; debe tener una perspectiva a largo plazo, las razones y los resultados que desea en esos cuatro o cinco años en términos de conocimientos, habilidades, experiencias prácticas antes de egresar, actitudes, y aptitudes.

- Para *saber aprender siempre*, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) maneja como *aprender a aprender*: saber dónde se puede aprender y quién puede ayudar a aprender. Se aprende de los amigos, del periódico, de la televisión, de la computadora, de revistas, libros, del encargado de la biblioteca, del de la librería, de los papás, de colegas académicos, maestros, compañeros. En el sector productivo, hay que identificar quienes pueden ayudar. Dentro y fuera del aula hay aprendizaje significativo.
- *Desear aprender* debe ser una fuerza determinante sobre la carrera; implica años provechosos. El proceso no es fácil, hay que encontrarle sentido a todo, tener interés, hacer el esfuerzo por aprender, dedicarle el tiempo necesario, estar motivados permanentemente con objetivos delimitados, aunque no cerrados sino abiertos a diversas áreas y disciplinas.
- *Conocer*. Hay que saber documentar los conocimientos, es decir evaluar la validez, utilidad y relevancia de lo aprendido; analizar y mejorar el proceso utilizado para aprender; saber convertir los conocimientos en acción y aplicarlos a la práctica profesional; saber cómo profundizar y consolidar los conocimientos, identificar qué más hay por aprender.
- Para *documentar* se puede llevar una bitácora personal, una carpeta, un diario o bien un archivo en la computadora que permita reforzar el proceso educativo, promover el análisis y aprovecharlo. Sirve también como referencia profesional de consulta o para los rumbos que hay que seguir o las soluciones que se deben tomar.
- Saber *evaluar lo aprendido* proporciona la experiencia y la toma de conciencia. Hay que leer mucho, observar de manera analítica y crítica, comparar, reconocer las referencias al campo de nuestro estudio.
- Saber *evaluar y mejorar* el proceso de aprendizaje aplicado es preguntarse si éste fue útil. Ya que todos poseemos cualidades y capacidades diferentes para aprender, deberíamos reconocer cuál es el mejor método para nosotros: si el

visual, el auditivo, el manual, el deductivo, el inductivo, entre muchos más.

- Saber *convertir los conocimientos en acción* y aplicarlos a la práctica profesional permite conocer el reto actual y estar seguros de que al obtener conocimientos y poder convertirlos en acción se llega a otro nivel. Esta capacidad no siempre es fácil, pero al desarrollarla el aprendizaje se convierte en significativo, implica madurez intelectual. Es importante reflexionar con base en lo ya aprendido para aprender para mañana.

Todo parece indicar que la única herramienta que el planeador tiene para comprender la realidad es el conocimiento. Pero un concepto del conocimiento no como una serie de fórmulas o recetas, sino como una manera de comprender las condiciones de la realidad como una totalidad.

Le tomará tiempo y experiencia el poder probar lo acertado de sus propuestas. La experiencia llega con la práctica y la práctica de la planeación sólo será efectiva si puede ser evaluada a través de teorías y suposiciones hipotéticas en relación con la realidad. No obstante que el éxito es también resultado de la práctica. Y es verdad que nunca podremos predecir con seguridad cuándo cambiarán las cosas, mas sin embargo, sí podemos estar preparados para esos cambios.⁷

No basta con hacer las cosas a medias; se deben hacer bien y evaluarlas. Aunado a esto hay que saber cómo profundizar y consolidar los conocimientos. Una parte importante es el docente y su plan de trabajo, y aún más trascendente es que el alumno realmente aprenda y participe. Es necesario reconceptualizar la evaluación y su naturaleza; si finalmente se puede evaluar diario, hay que desarrollar metodologías para ello. Después de haber sido evaluado durante 20 años de estudio, al salir le corresponde a uno mismo evaluarse.

El egresado debe ser capaz de hacer bien su trabajo, con gusto y calidad, y evaluar de forma integral lo que se hizo es poder conocer con base en las experiencias.

Para concluir, es importante saber evaluar lo que se hizo, de manera integral y permanente, objetiva y real. Otras personas también nos pueden evaluar, ya que nuestras actividades impactan o son observadas por ellas: el superior inmediato, los compañeros del mismo nivel —llamados “pares”—, los subalternos, los clientes, los proveedores, el gobierno, etcétera.



Las dos Olivías, acrílico sobre tela, 120 x 85 cm, 1995.

Los resultados del aprendizaje son relevantes para el desempeño profesional y se deben considerar en el momento de elaborar el perfil del egresado.

La formación profesional se define de manera diferente desde las escuelas profesionales, el gremio profesional, la comunidad científica, el mercado de trabajo o la legislación universitaria. Y ante la definición distinta surgen diferentes exigencias en el campo educativo respecto a los contenidos a transmitir a través de los planes de estudio y el proceso enseñanza aprendizaje.⁸

Consecuencias para la universidad

Si bien es cierto que las universidades deben proporcionar infraestructura, capacitación, proyectos de vinculación y todos los elementos requeridos para que los egresados participen de manera eficiente en el campo laboral, es necesario también que ellos se involucren y colaboren activamente en su propio proceso de enseñanza-aprendizaje.

El alumno es el responsable principal de planear y lograr los objetivos de su carrera académica, por ello debe participar en la planeación de las materias (que no sean impuestas). Es importante la flexibilidad curricular, ya que los planes rígidos niegan al estudiante la posibilidad y la responsabili-

dad de madurar como ser humano, alumno y profesional.

La universidad puede hacer su aportación en tres direcciones:

- a. Reorientar sus programas educativos en relación con los problemas ocupacionales, de manera que cada profesional egresado promueva modificaciones tecnológicas y decisiones sobre ampliación del empleo que combatan la actual disfuncionalidad.
- b. Actuar sobre la distribución de la matrícula orientándola hacia las carreras de las que puede esperarse innovación o generación de más empleo.
- c. Vincularse más con los organismos de planeación económica oficiales o empresarios para hacer conciencia de los efectos de sus políticas sobre los recursos humanos y la educación.⁹

La universidad es un proceso educativo, y no sólo un lugar donde se aprende; hay muchos otros lugares para aprender. El maestro es quien debe crear las condiciones que faciliten el autoaprendizaje, la autoevaluación y la investigación.

En la actualidad, la investigación es función esencial de las universidades, pero debe considerarse como parte fundamental de todo el sistema educativo del país.¹⁰

El actual programa de Desarrollo Educativo 1995-2000 plantea que se debe establecer la investigación y la práctica como vía de aprendizaje. Así, el vínculo anterior no sólo es una necesidad detectada en las instituciones de educación superior e instrumentada en algunos proyectos educativos, sino una demanda educativa apoyada por el discurso gubernamental de los últimos años.¹¹

La transición de estudiante a profesionista debe iniciar con los estudios universitarios; no se debe esperar a salir de la universidad para sentirse y comportarse como profesionista. Por eso es esencial que las prácticas y la participación de los estudiantes en proyectos de vinculación se hagan lo antes posible. Por ejemplo, los estudiantes de los institutos técnicos alemanes realizan una práctica profesional en el verano previo a iniciar sus estudios.

Es necesario considerar el aprendizaje como permanente o de por vida. Al egresar el profesionista debe continuar aprendiendo, superándose, desarrollándose y actualizándose de manera permanente.

La capacidad para generar, adquirir, analizar, interpretar, manipular, comunicar y aplicar información, es decir, el capital cultural, es lo más determinante; siempre permite el ascenso social, político, cultural, personal; nadie lo quita o roba, no se descompone ni se devalúa si se sabe conservar.

En todas las carreras se deben impulsar y apoyar los conocimientos científicos y tecnológicos, apoyados por la difusión y la divulgación de la ciencia y la tecnología, elementos claves para el quehacer académico. Por tal motivo se deben identificar y aprovechar los elementos didácticos de los proyectos de vinculación e incluirlos en los planes de estudio. La evaluación y la actualización curricular son entonces un proceso continuo.

Habilidades del egresado

Las habilidades son destrezas, conductas y actitudes necesarias para desempeñarse con éxito en cualquier profesión, no están ligadas sólo a una carrera académica y no se pueden adquirir o aplicar exclusivamente en el ámbito académico sino también mediante el servicio social y comunitario, las prácticas profesionales y la participación en proyectos de vinculación. Estas habilidades deben ser parte de los planes de estudio y figurar en las cartas descriptivas. Deben considerarse en el momento en que se planea la participación de los estudiantes en las actividades mencionadas.

Las habilidades que el egresado debe tener son:

- Liderazgo y supervisión.
- Trabajo en equipo.
- Comunicación, persuasión.
- Toma de decisiones.
- Desarrollo, seguimiento de proyectos, evaluación.
- Detección y solución de problemas.
- Negociación y resolución de conflictos.
- Uso de idiomas extranjeros.
- Planeación del tiempo.
- Lectura y autoaprendizaje
- Ética profesional.
- Autoestima.
- Talento social.
- Originalidad, innovación, creatividad.
- Compromiso con la excelencia en el desempeño profesional.
- Capacidad para:
 - Aprender en la práctica.
 - Investigar.
 - Comprender y aprovechar la tecnología.
 - Integrar conocimientos nuevos y existentes.
 - Vender conceptos, servicios, productos.
 - Recopilar, analizar y aplicar información documental, verbal y numérica.
 - Pasar fácilmente de un área de trabajo a otra.
 - Improvisar y responder de manera flexible ante retos imprevistos.
 - Aprovechar la informática.
 - Motivar a la gente.
 - Pensar hacia el futuro.¹²

Hay que considerar también el compromiso de aprendizaje diario, porque la naturaleza y el contexto del trabajo profesional siempre están cambiando.

Tenemos que asegurar que el vínculo del proceso enseñanza-aprendizaje y la práctica profesional vayan de la mano. Para lograr el perfil del egresado es necesaria una evaluación curricular y su adecuación y vinculación con el sector productivo. Se debe saber qué pasa con el desarrollo profesional en el sector productivo y elaborar un informe y sugerencias para mejorar el currículo. Algunas maneras para instrumentar lo anterior son:

- Impulsar una materia o módulos específicos que abarquen esos aspectos.
- Incluir una materia especial o incluir estos aspectos en una carta descriptiva ya elaborada y relacionada.

- Incluirlos en todas las materias.
- Llevar casos prácticos o simulaciones en el aula.
- Aplicarlos en prácticas profesionales y servicio social.

Sin embargo, se ha dejado esta tarea al alumno, quien tal vez no la realiza hasta el momento de buscar trabajo o al titularse. Se recomienda entonces que la inclusión de estos elementos se haga de manera obligatoria, ya que los docentes también deben involucrarse.

Retos que enfrentan las empresas

Bajo las nuevas realidades de la producción industrial y conforme el trabajo se organiza globalmente a partir de su estrecha interacción con los agentes productivos y económicos, se determina que el trabajo en producción sea dependiente del conocimiento recién generado en la investigación y de la tendencia a valorarlo.

Ello significaría que el conocimiento y la disposición al aprendizaje permanente, la capacidad de cambio y de constante actualización, son los componentes sustanciales de la nueva cultura del trabajo basada en la educación. Es casi una realidad que ante los cambios estructurales que ya comienzan a generarse en el mercado laboral, tales como la gradual desaparición de puestos que requieren pocas habilidades de desempeño, la reducción de las jornadas laborales, la tendencia a la subcontratación y el aumento de los empleos de corta duración, se justifica la demanda de muchas habilidades en la fuerza de trabajo y profesional, y al mismo tiempo se ofrecen cargos que requieran habilidades de alto nivel, esto es, una fuerza laboral y profesional más capacitada.

Necesidades de investigación, desarrollo y estrategias para la aplicación tecnológica

Para que las empresas se desarrollen deben contar con una cultura de investigación y poder instrumentar estrategias tecnológicas como las siguientes:

- Mejorar la infraestructura administrativa, ya que la inercia de los años y la fuerza de la costumbre no permiten tener una estructura adecuada, operativa y productiva; actualmente se habla de gerencias sin gerente y de empresas sin secretarías, en donde los niveles de supervisión se han reducido de manera considerable.



Con la cuchara grande, aguafuerte y aguatinta, 40 x 25 cm, 1996.

- Desarrollar y utilizar procesos y tecnologías que no dañen el ambiente, debido a que existen reglamentos por cumplir, disposiciones gubernamentales y una ética ambiental, para lo cual existen los especialistas y la tecnología necesarios.
- Reforzar capacidades de planeación estratégica a corto y largo plazos. No hay que quedarse sólo en la planeación, también hay que evaluar para volver a planear.
- Crear estrategias para responder a la corta vida de productos o servicios en el mercado. El conocimiento de la mercadotecnia y su aplicación es básica para reconocer la vida de un producto o servicio, es decir, su duración aceptable en el mercado, para tomar las decisiones adecuadas.
- Reclutar, capacitar y retener a gente altamente calificada para obtener mejores resultados.
- Aprovechar la informática y los sistemas de producción automatizados, que proporcionan velocidad y eficiencia.
- Definir estándares y procedimientos para optimizar la eficiencia de las operaciones, mientras se simplifica la estructura organizacional.

Para llevar a cabo todo lo anterior hay que definir bien los elementos del perfil laboral así como identificar los resultados del aprendizaje que se intenta lograr.

Las actividades de aprendizaje que se realizan mediante la participación en proyectos de vinculación proporcionan habilidades para:

- *Conocer*: El conocimiento como experiencia, hechos, significados, como construcción y objetivos, para obtener un punto de vista crítico; como resultado de la cultura dominante, como resultado del currículo y de procesos pedagógicos, como productivo y con valores, como la esperanza y la base para el cambio para un mundo mejor.¹³
- *Comprender* las diversas posibilidades y situaciones para:
 - Aplicar esa comprensión de conocimientos adquiridos en acciones para la organización.
 - Analizar desde diversos puntos de vista todos los elementos.
 - Sintetizar; ir de lo general a lo particular es una forma de aprendizaje que permite prever lo más importante antes de dar el siguiente paso.
 - Evaluar; quedaría incompleta cualquier actividad de aprendizaje si no existe la evaluación, ya que es esta la que permite la retroalimentación. La autoevaluación, la investigación y la coevaluación son otras formas de mejorar.
 - Investigar, pues es fundamental para el verdadero desarrollo porque aporta elementos teóricos y prácticos que dan cuenta de la realidad y generan propuestas fundamentadas.
 - Predecir situaciones o escenarios si se toman tales o cuales decisiones, para poder prever a corto, mediano y largo plazos, y planear para el logro efectivo de los objetivos y resultados.

Una estrategia de vinculación posgrado-investigación tiene que extenderse a la vinculación investigación-industria en los campos que así lo requieren. Esta estrategia más integral implica identificar subcampos científicos y tecnológicos en donde se vea una articulación existente o deseable entre grupos de investigación de alto nivel y necesidades industriales específicas.¹⁴

La participación del sector productivo

Los empresarios cuentan con una experiencia que puede ser muy útil y en muchos casos esencial para el desarrollo del perfil del egresado. Los empresarios pueden colaborar como consultores, evaluadores, diseñadores, en tareas de seguimiento, como tutores, como colaboradores al proveer de recursos o como clientes:

- Como consultores:
 - Al definir conocimientos, experiencias y habilidades que debe poseer el egresado.
 - Al revisar las cartas descriptivas para asegurar su relevancia al trabajo profesional.
- Como evaluadores:
 - Al evaluar el desempeño del educando durante los servicios sociales y las prácticas profesionales.
 - Al evaluar el desempeño de los educandos en el ejercicio de habilidades (trabajo en equipo, planeación y ejecución de proyectos de liderazgo).
- Como diseñadores:
 - Al diseñar experiencias prácticas a adquirir en el ámbito profesional.
 - Al diseñar las habilidades esenciales para el ejercicio profesional.
- En tareas de seguimiento:
 - De la calidad de la enseñanza.
 - De los procesos de la evaluación educativa.
- Como tutores:
 - Como consejeros en la planeación de la carrera profesional.
 - Como instructores en la aplicación de nuevas tecnologías.
- Como colaboradores:
 - En la realización de proyectos de investigación en las empresas.
 - En la elaboración de convenios que establezcan tanto objetivos de aprendizaje como contribuciones al sector productivo.
- Como proveedores de recursos:

- De equipo técnico para la realización de proyectos de investigación estudiantiles.
- De espacios y facilidades para la realización de las prácticas profesionales.
- Como clientes:
 - Para la compra de los servicios profesionales que ofrecen los estudiantes.
 - Para la compra de folletos de publicidad que elaboran los estudiantes.¹⁵

Elementos clave del perfil del egresado

El estudiante comprende que pronto será un profesional, en consecuencia debe tomar las decisiones y acciones correspondientes.

La concepción de la enseñanza-aprendizaje como un proceso eminentemente sociocultural se opone a la visión de la enseñanza como un simple proceso de transmisión de contenidos, tan común en las sesiones del salón de clases conducidas en forma magisterial por el maestro [...] el aprendizaje en primer término tiene mucho de determinación desde la interacción social implicada en la misma tarea cognoscitiva.¹⁶

El proceso de conocer sólo memorizando es un paradigma inadecuado, es como tener una plantilla o un recetario y no desviarse de éste. Es necesario considerar las situaciones, innovar, crear a través del trabajo en equipo, etc. para lograr nuevos conocimientos. Para la formación intelectual se debe tener un marco de referencia lógico por cada disciplina o profesión, considerando el posible mercado laboral.

Formación intelectual

- Gran capacidad de razonamiento y pensamiento analítico y crítico.
- Conocimientos generales, en especial de:
 - Ciencia y tecnología.
 - Economía.
 - Administración.
 - Lógica.
 - Informática.
 - Estadística.
- Métodos de investigación.
- Hábitos de lectura y autoaprendizaje.
- Conocimientos interdisciplinarios e internacionales.
- Idiomas extranjeros.

La rápida transición de estudiante a profesional, ocupado en gran parte en los sectores productivos, pone en tela de juicio la efectividad de los proce-

dos formativos muy especializados. Se trata de orientar hacia una formación que permita la capacidad de adaptarse al cambio, complementada con actuaciones que persigan la especialización y el reciclaje largo de la vida laboral de las personas. Por ello se torna más indispensable la vinculación entre empleo, trabajo y educación, proceso que debe sostenerse fundamentalmente en un aprendizaje válido, con un proceso definido y continuo.¹⁷

Valores éticos

- Honestidad.
- Integridad.
- Responsabilidad social.
- Compromiso de excelencia en el desempeño profesional.
- Calidad en los productos y servicios.
- Trato justo hacia las personas
- Compromiso de superación personal y profesional.

Los valores también son fundamentales, porque los actos de un profesional con valores éticos va normando las conductas sociales pertinentes de cada contexto.

El profesionalista debe considerar no sólo su futuro sino también su presente y su pasado. Debe tener una buena formación cultural, lo que le permite ser sensible, perceptivo, y educado integralmente.

Aspectos de la formación profesional

- Conocimientos teóricos y prácticos de la profesión.
- Experiencias prácticas durante la carrera.
- Habilidades, actitudes y conductas emprendedoras.
- Disposición para innovar y crear.
- Capacidad para solucionar problemas y tomar decisiones.
- Habilidades transferibles.
- Desarrollo de acercamientos y soluciones interdisciplinarias.
- Conocimientos de comercio y negocios.
- Compromiso de aprender siempre.

Propuestas

Algunas propuestas que se derivan de todo lo anteriormente expuesto son:

- Elaborar un nuevo perfil del egresado que responda a las necesidades actuales. Un elemento clave para ello es la participación del estudiante en prácticas profesionales y acciones de vinculación.
- Instalar un módulo de orientación en las universidades sobre todo para estudiantes de nuevo ingreso, donde se les haga reflexionar por

qué están en la universidad, cuáles son sus objetivos de aprendizaje para los próximos cuatro años, qué quieren hacer al salir. Sabemos que a lo largo de los estudios puede haber cambios, ya que es un proceso de madurez, pero siempre es fundamental tener muy claros los objetivos a seguir.

- Que los estudiantes elaboren un plan personal de vida y un plan profesional, y transcurridos uno o dos semestres los revisen para ver si ya cambiaron.
- Que los estudiantes aprendan el proceso de aprendizaje, de dónde, con quién y cómo aprender; cómo utilizar la biblioteca, periódicos, revistas, servicios, y cómo aprovechar los horarios.
- Montar una oficina de apoyo al docente que capacite a los maestros cuando tengan dudas, deficiencias o requieran apoyos.
- Los maestros de tiempo completo deben funcionar como la levadura intelectual para los profesores de asignatura (por ejemplo, el intercambio de experiencias docentes, en un desayuno mensual pagado por la universidad).
- Integrar prácticas profesionales en todas las disciplinas.
- Mejorar el servicio social, en aras de experiencias prácticas de cada profesión.
- Que el estudiante participe en proyectos de vinculación para adquirir conocimientos, experiencias y práctica para el desempeño profesional, antes de terminar la carrera.
- Que los profesores asistan y participen activamente en los colegios o asociaciones profesionales, los cuales permiten la actualización, estar en contacto con colegas y al tanto de muchas situaciones respecto de la profesión, y son un vínculo entre la teoría y la práctica.
- Impartir una materia de prácticas profesionales en el último semestre.▲

Notas

1. Fuentes, Olac. "Sobre los objetivos del sistema de educación superior en México", en *Revista de la Anuies*, vol.I, núm. 1, 1972, pp.26-31.
2. *La competitividad de Baja California*, Centro de Competitividad y Estudios Estratégicos-Cetis Universidad, México, 1995, p.154.
3. Ramírez, Celia. "La formación profesional en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)", en *Pensamiento Universitario*, núm.67, nueva época, CESU-UNAM, México, 1986, p.18.

4. Atbach, Philip. "La educación superior hacia el año 2000", en *Universidad Futura*, vol.2, núm.6-7, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1991, p.72.
5. Torres, Héctor. En *El cotidiano*, Universidad Autónoma Metropolitana, México, año 13, mayo-junio de 1997, pp.63-71.
6. Rodríguez, Roberto y Hugo Casanova (coords). *Universidad contemporánea, racionalidad política y vinculación social*, CESU-UNAM, México, 1994, p.101.
7. Arredondo, Jorge. "La relación entre teoría y realidad aplicada a la planeación", en *Travesía*, núm.22, Dirección General de Asuntos Académicos-UABC, Mexicali, pp.2-5.
8. Ramírez, Celia. *Op. cit.*, p.5.
9. Valenzuela, Óscar. *La universidad, presente y futuro*, UABC, Mexicali, 1979, p.132.
10. Atbach, Philip. *Op. cit.*, pp.68-78.
11. Coronado, Martha. En *Perspectivas docentes*, núm.19, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Villahermosa, 1996, p.3.
12. Gould, Giacomo. *Vinculación universidad-sector productivo, una reflexión sobre la planeación y operación de programas de vinculación*, Biblioteca de Educación Superior, UABC-ANUIES, Mexicali, 1997, p.57.
13. Giroux, Henry. *Los profesores como intelectuales: hacia una pedagogía crítica del aprendizaje*, Paidós, Barcelona, 1990.
14. Pacheco, Teresa (coord.) *Universidad, investigación y desarrollo científico: tres líneas de análisis* (Cuadernos del CESU), UNAM, México, 1990, p.49.
15. Gould, Giacomo. *Op.cit.* p.158.
16. Mejía, Rebeca. "Transformación de la práctica docente universitaria", en *Reglones*, núm.28, ITESO, Guadalajara, abril-julio de 1994, p.59.
17. Olivares, Juan. "Tendencias de la administración en el cambio de siglo", en *NotiANFECA*, núm. 63, julio-agosto de 1997, p.10.

Bibliografía

- AGUILAR, A. *Planeación de vida y carrera*, Limusa, México, 1993.
- ALLAN, Joana. "Learning outcomes in higher education", en *Studies in higher education*, vol.20, núm.3, octubre de 1995.
- BRENNAN, J. y P. McGeevor. *Graduates at work*, Jessica Kingsley, Londres, 1989.
- DUCKENFIELD, M. y P. Stimer. *Learning through work the integration of work. Based learning within academic programs in higher education*, Sheffield Employment Department, diciembre de 1992.
- GURDHAM, M. *Interpersonal skills at work*, Prentice Hall, Nueva York, 1990.
- HENKEL, M. "Higher education and the preparation for work", en *Higher Education Policy*, vol.2, núm.4, 1990.
- KIRBY, D. y D. Mullen. "Developing enterprising graduates", en *Journal of European Industrial Training*, vol.14, núm.2, 1990.
- KNOX, A. "Higher education and lifelong learning", en *Journal of Research and Development in Education*, vol.7, 1974.
- LUNDVALL, B. (ed.) *Towards a theory of innovation and interactive learning*, National Systems of Innovation, Printner, Londres, 1992.
- WALKER, L. *Transferable skills, brochure*, Enterprise Office, Oxford Brookes University, Oxford, 1993.