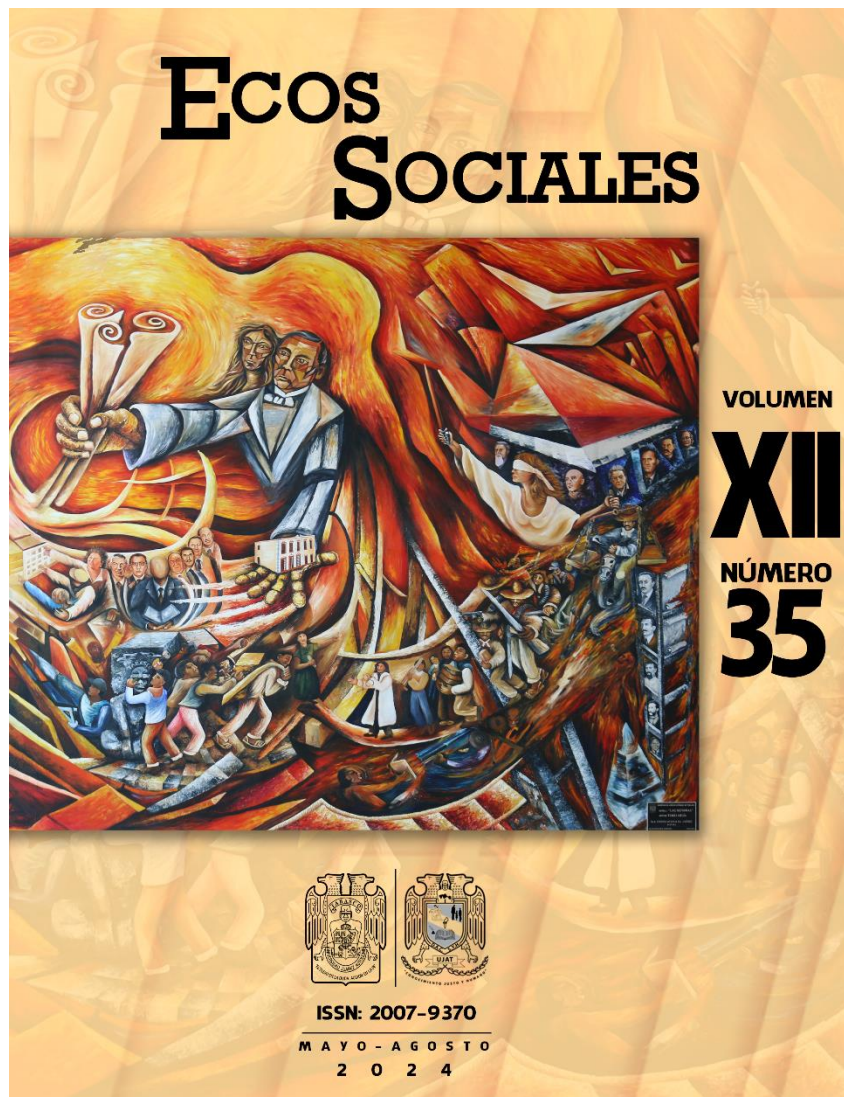


Vol. 12 Núm. 35 (2024): 2da. Edición

Mayo-agosto 2024



<https://revistaecos.ujat.mx/ecosoc/es/issue/view/545>

Publicado: 2024-06-20

ISSN: 2007-9370



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO

“ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE”

L.D. GUILLERMO NARVÁEZ OSORIO

Rector

DR. WILFRIDO MIGUEL CONTRERAS SÁNCHEZ

Secretario de Investigación, Posgrado y Vinculación

ECOS SOCIALES, es una publicación continúa editada por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Av. Universidad S/N, Zona de la Cultura, Col. Magisterial, C.P. 86040, Villahermosa Tabasco, México. <https://revistaecos.ujat.mx/ecosoc/es> ecosociales@ujat.mx. Editora Responsable de la Revista: Francisca Silva Hernández. Reserva de derechos al uso exclusivo 04-2013-070515001100-203, ISSN: 2007-9370, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Av. Universidad S/N, Zona de la Cultura, Col. Magisterial, Centro, Tabasco. C.P. 86040.

La División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco no efectúa cargos por procesamientos de artículos (APC); es decir, ningún autor sufraga los costos de edición, producción o publicación.

La revista electrónica Ecos Sociales, se encuentra indexada en: AmeliCA, BASE, El Instituto Internacional de Investigación Organizada (I2OR)#7558, CiteFactor, Academic Resource Index, INTERNATIONAL INNOVATIVE JOURNAL IMPACT FACTOR (IIJIF), Carolina University Library Academy y US Library ISSN: 2007-9370

EDITOR EN JEFE

DRA. FRANCISCA SILVA HERNÁNDEZ

Profesora Investigadora de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

(SNII, nivel I)

EDITOR ASOCIADO

DR. GERMÁN MARTÍNEZ PRATS

Profesor Investigador de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

(SNII, nivel I)

COMITÉ EDITORIAL

DR. JESÚS ANTONIO PIÑA GUTIÉRREZ

Profesor Investigador de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

(SNII, nivel I)

DR. JESÚS MANUEL ARGAEZ DE LOS SANTOS

Profesor Investigador de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

(SNII, nivel I)

CONTENIDO

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN PARA EL SERVICIO DE CALIDAD DEL PERSONAL DE UNA BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

EVALUATION OF TRAINING FOR QUALITY SERVICE OF UNIVERSITY LIBRARY STAFF

ILSE STEPHANIA CORTÉS RUIZ, RAYMUNDO MÁRQUEZ AMARO

FACTORES CULTURALES QUE INFLUYERON EN LA DECISIÓN DE LAS MUJERES JÓVENES PARA ESTUDIAR LA LICENCIATURA EN DERECHO

CULTURAL FACTORS THAT INFLUENCED THE DECISION OF YOUNG WOMEN TO STUDY A DEGREE IN LAW

BÁRBARA MANCERA AMEZCUA, PAOLA GONZÁLEZ HERNÁNDEZ,
AMADO CEBALLOS VALDOVINOS

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN PARA EL SERVICIO DE CALIDAD DEL PERSONAL DE UNA BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

DOI: <https://doi.org/10.19136/es.v12n35.6113>

*Ilse Stephania Cortés Ruiz

**Raymundo Márquez Amaro

*Estudiante de la Licenciatura de Psicología en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de la División Académica de Ciencias de la Salud.
ilsestephaniac@gmail.com

**Doctor en estudios organizacionales, integrante del cuerpo académico de desarrollo humano e innovación productiva, miembro distinguido del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), profesor investigador en la Universidad Popular de la Chontalpa.
raymundo.marquez@upch.mx
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8822-5973>

Artículo Recibido: 03 de diciembre 2023. Aceptado: 06 de mayo 2024.

RESUMEN. La evaluación de la capacitación se centra en el análisis conductual del personal del turno vespertino de la biblioteca de una Institución de Educación Superior, después de la implementación de un taller enfocado al desarrollo de las competencias en el servicio de calidad; en palabras de Alles (2005), lo que se busca es “potenciar las características de personalidad que estimulen comportamientos positivos para un desempeño exitoso en el trabajo”. Para tal fin, se realiza la evaluación de seguimiento de la capacitación con base en el modelo de Kirkpatrick (2006) en sus tres propuestas de evaluación: reacción, aprendizaje y comportamiento; así como en la aportación de Grados (2009) al considerar necesario el establecimiento de mecanismos de control posttest de la capacitación para hacer evidentes los logros o cambios obtenidos en el desempeño del personal.

En este sentido, el trabajo investigativo estudia el comportamiento del servidor público de la biblioteca universitaria y la influencia de la capacitación en el desarrollo de las habilidades para mejorar el servicio hacia los usuarios, los resultados muestran cambios significativos en el desempeño del bibliotecario y en la satisfacción de los usuarios.

PALABRAS CLAVE: evaluación de la capacitación; servicio bibliotecario; competencias en el servicio.

EVALUATION OF TRAINING FOR QUALITY SERVICE OF UNIVERSITY LIBRARY STAFF

ABSTRACT. The evaluation of the training focuses on the behavioral analysis of the evening shift staff of the library of a Higher Education Institution, after the implementation of a workshop focused on the development of competencies in quality service; In the words of Alles (2005), what is sought is “to enhance the personality characteristics that stimulate positive behaviors for successful performance at work.” For this purpose, the training follow-up evaluation is carried out based on the Kirkpatrick (2006) model in its three evaluation proposals: reaction, learning and behavior; as well as in the contribution of Grados (2009) when considering it necessary to establish post-test control mechanisms for training to demonstrate the achievements or changes obtained in the performance of personnel.

In this sense, the investigative work studies the behavior of the public servant of the university library and the influence of training in the development of skills to improve the service to users, the results show significant changes in the performance of the librarian and in the user satisfaction.

KEYWORDS: evaluation of training; library service; service competencies.

INTRODUCCIÓN.

Actualmente, las organizaciones persiguen con denuevo la distinción sobre los competidores y ser caracterizados por su labor; por esta razón, uno de sus lineamientos por objetivar es la calidad en el servicio. La gestión de calidad en los servicios en una organización es de suma importancia, debido a que en la modernidad se ha presentado un amplio crecimiento de organizaciones en este sector, por diversos cambios demográficos, sociales, políticos y/o económicos (Lara, 2002). Por lo tanto, se considera necesario el fomento de

saberes, aptitudes y competencias del personal con un enfoque hacia el servicio de calidad y la ventaja competitiva en este sector de servicios.

En este sentido, es necesario desarrollar estrategias y mejoras en la habilidad preponderante del servicio al cliente en el personal que conforma este grupo de organizaciones; una de las alternativas de impacto en los resultados esperados es la capacitación basada en competencias. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la capacitación es la obtención de la capacidad efectiva para

llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada, que evidencia que vivimos en un mundo cambiante, en donde constantemente hay que formarse y capacitarse para ser competentes (Wurgaft, 1998, citado en Parra y Rodríguez, 2016); por otra parte, Chiavenato (2001), afirma que la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. Estas aportaciones enfatizan el desarrollo de competencias en la persona que desempeña un trabajo. Al mismo tiempo, se debe transmitir dicha capacitación con un sentido teórico-práctico que permita el enriquecimiento de conocimientos y habilidades en la formación de los colaboradores, así se tendrá, un servicio con parámetros de calidad definidos y delimitados, tal y como lo comenta Gutiérrez de la siguiente manera:

“la calidad existe cuando los miembros de la institución poseen, comparten y ejercen una serie de

valores cuyo fin último es la satisfacción de las necesidades del cliente” (2004, p. 1).

Ahora bien, la calidad en el servicio de un sistema significa cumplir los objetivos fijados por medio de la correspondiente planificación y prestar dicho servicio con unos índices de calidad óptimos (Nevado-Batalla, 2003). En palabras de Gotieb, Grewal y Brown (1994, citado en Mora, 2011) se entiende que:

[...] la satisfacción es una consecuencia del rendimiento de la calidad [del servicio], esto ha sido confirmado empíricamente, así, la calidad se enmarca dentro de una evaluación específica de creencias [y experiencias], mientras que la satisfacción lo hace como una evaluación general de dicho constructo. (p.241).

De acuerdo con lo anterior, atender la calidad del servicio dentro de un sistema bibliotecario requiere alinearse con lo que Aceves (2001) explica, al decir que el objetivo de una biblioteca es:

[...] la creación y el mantenimiento de una estructura eficaz, basada en la explotación de los bienes y recursos constituidos por la información, mediante el diseño de unos servicios capaces de responder de la manera más efectiva posible a las necesidades de los miembros de la institución matriz, la Universidad, y, por extensión, de la sociedad. (Arriola y Tecuatl, 2011, p. 132).

Por lo tanto, conocer las expectativas y la satisfacción de los usuarios del servicio del sistema bibliotecario son indispensables para articular una estrategia de capacitación que facilite el desarrollo de las competencias del personal que brinda el servicio y, de esta manera, alcanzar la calidad esperada por los usuarios. En este sentido, si se pretende medir los resultados finales de la estrategia de capacitación es conveniente tomar en cuenta el aporte del modelo propuesto por Grados, J. (2009), el cual expresa lo siguiente:

“La capacitación y el adiestramiento del personal no termina con la clausura del curso

en donde se reciben los aplausos de los participantes y se les entrega diplomas, [además] es necesario establecer mecanismos de control de calidad que deben formar parte integral de un proceso completo de capacitación”. (p. 279).

El énfasis está en cómo se evalúa la capacitación, el capacitador debe vigilar la realización de tres tácticas de control de calidad de la capacitación las cuales son inspección, revisión y evaluación; la inspección es diseñada para mantener el correcto desarrollo de la capacitación, la revisión garantiza que la capacitación se realice tal y como fue planeada. Finalmente, el diseño de mecanismos de control basados en la evaluación de la capacitación permitirá detectar fallas y errores en la implementación de la estrategia. (Grados, 2009).

En la misma línea temática, Kirkpatrick y Kirkpatrick (2006), establecen un modelo de evaluación de la capacitación en cuatro niveles elementales, los cuales son:

- Evaluación de reacción, mide cómo reaccionan los participantes ante la acción formativa.
- Evaluación del aprendizaje, es la medida en que los participantes cambian sus actitudes, amplían sus conocimientos y/o mejoran sus capacidades como consecuencia de participar en una acción formativa.
- Evaluación del comportamiento, se define como el cambio en el comportamiento del participante como consecuencia de haber participado en una acción formativa.
- Evaluación de resultados, se entiende como el resultado final que ocurre debido a que los participantes han asistido a un curso de formación, tales como: mejora de la calidad, reducción de la rotación y otros beneficios a largo plazo.

Este modelo hace énfasis en la importancia de la evaluación del comportamiento logrado a través de la intervención, es decir, mediante la estrategia de capacitación y su influencia

en los resultados de la organización; de manera concreta, los cambios en las competencias desarrolladas por personal después de la capacitación y, en este caso, en la satisfacción del usuario posterior al desarrollo de la capacitación. De acuerdo a esta perspectiva, lo que se busca es dar sentido y dirección a las dimensiones humanas del ser, hacer y saber del personal que brinda servicio al cliente.

Por lo tanto, el objetivo del trabajo de investigación es hacer evidente la importancia del ejercicio de la evaluación de seguimiento a la capacitación y determinar la trascendencia de los resultados que puede alcanzar dicha capacitación en tres niveles organizativos: organizacional, en el sistema de servicio de calidad; grupal, en la integración de un equipo efectivo de trabajo e individual, en el desarrollo de las competencias del personal.

DESARROLLO.

La estrategia de capacitación se construyó a partir de los resultados de la detección de necesidades y se impartió en la modalidad de taller vivencial, dirigido al personal

vespertino del sistema bibliotecario de una División Académica de la Universidad Pública del Estado de Tabasco; el grupo de capacitación se conformó por ocho colaboradores distribuidos en cuatro puestos: secretario de biblioteca, seis auxiliares de biblioteca y auxiliar de servicios.

La evaluación de seguimiento de la capacitación, entendida como la satisfacción de los usuarios con el servicio bibliotecario después de la implementación de la capacitación; es decir, la aplicación de las competencias del servicio de calidad en las prácticas cotidianas del personal de biblioteca que recibió la capacitación. La comparación del nivel de satisfacción entre la detección de necesidades y la evaluación de seguimiento de la capacitación (véase anexo 1) permite conocer el impacto del proceso de transferencia de los conocimientos al servidor de biblioteca (Rutty, 2007), así mismo, permite conocer la efectividad de la estrategia de capacitación en la calidad del servicio del sistema bibliotecario.

Desde el modelo de Kirkpatrick esto es, conocer la reacción de los participantes y

su satisfacción con lo impartido en la capacitación (evaluación de reacción), así como la efectividad de la transferencia de conocimientos o propiamente lograr un aprendizaje significativo en los colaboradores (evaluación del aprendizaje), pero con mayor interés, es conocer el desempeño (evaluación del comportamiento) en el sitio de trabajo o en la cotidianidad laboral del personal bibliotecario para garantizar el aprovechamiento de la capacitación (Rodríguez, 2005). Es importante mencionar que la evaluación de resultados no se consideró debido al tiempo establecido para la realización del trabajo de investigación.

En este sentido, se determinó evaluar el seguimiento de la capacitación de acuerdo con las competencias requeridas por el sistema bibliotecario y por los usuarios. Para cada evaluación se construyó un instrumento de medición los cuales son:

- Evaluación de reacción: medición inmediata al término de la capacitación donde se obtiene la impresión de los colaboradores en desarrollo (Grados, 2009) respecto

al evento de capacitación; para tal fin se utilizó una escala tipo Likert con un rango de 4 opciones de respuesta, dirigida a identificar cuatro categorías de análisis, tales como: organización, metodología, facilitador y percepción general del taller impartido (anexo 2).

- Evaluación del aprendizaje: serie de ejercicios de simulación enfocados a identificar el nivel de dominio de las competencias en estudio de cada uno de los colaboradores en situaciones espontáneas y con diferentes tipos de usuarios; esta evaluación se desarrolló al final de la capacitación con apoyo de una lista de verificación de las competencias requeridas y de acuerdo con cuatro rangos de respuesta de acuerdo con los niveles de dominio de las competencias (Alles, 2015). El ejercicio implicó la evaluación entre todos y una retroalimentación grupal (anexo 3).
- Evaluación del comportamiento: Después de un mes de haber finalizado la capacitación, se aplicó una encuesta de satisfacción en el

sitio de trabajo tanto a la jefa de biblioteca y como a algunos usuarios con el fin de identificar, en el desempeño cotidiano de los servidores bibliotecarios, la aplicación de las competencias adquiridas en la capacitación. En esta evaluación se respetan los cuatro niveles de dominio para cada competencia demostrada (anexo 4).

Los datos recopilados mediante los tres tipos de evaluación de seguimiento a la capacitación se procesaron en gráficas para ubicar el nivel de dominio de las competencias del grupo de colaboradores bibliotecarios en formación y desarrollo con la finalidad de realizar un ejercicio comparativo entre test y postest (Grados, 2009) en materia de capacitación para el trabajo; Así mismo, hacer evidente la importancia de la evaluación de seguimiento al comprender los resultados o logros obtenidos por la biblioteca como área organizativa, mediante el desarrollo de competencias específicas (Alles, 2015).

RESULTADOS.

De acuerdo con las evaluaciones de seguimiento al taller impartido al personal

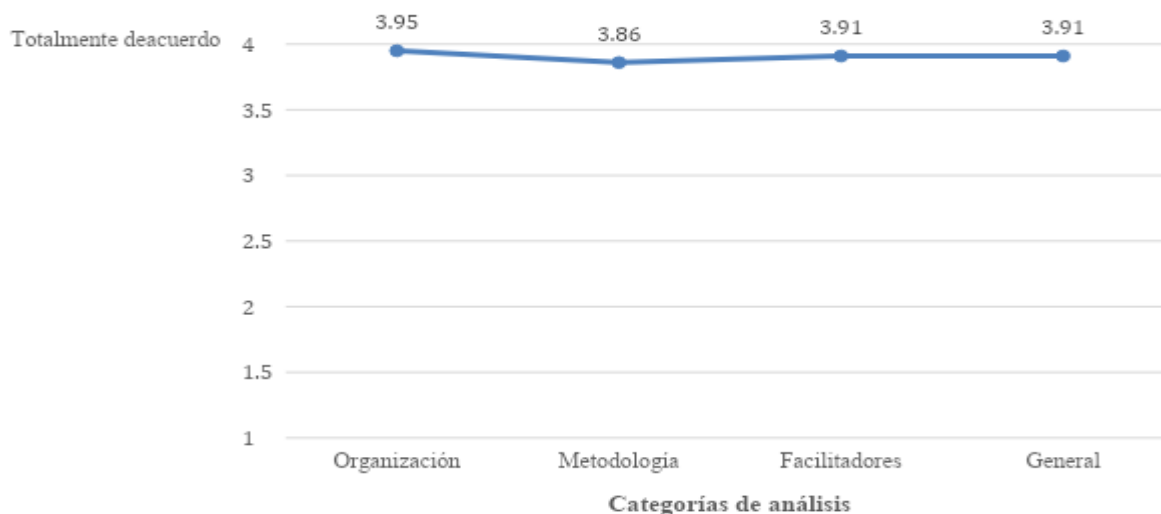
del servicio bibliotecario, se presentan los resultados de las tres evaluaciones practicadas: de reacción, de aprendizaje y de comportamiento.

EVALUACIÓN DE REACCIÓN.

Fue la primera evaluación realizada a la capacitación, en la gráfica 1 se muestra el

impacto en la satisfacción del colaborador de biblioteca que recibió la capacitación; a esta evaluación se sumó la jefa de la biblioteca por lo que fueron 9 evaluaciones en total y los resultados son el promedio a las puntuaciones.

Gráfica 1. Evaluación de reacción de la capacitación.



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 1, se identifican las cuatro categorías de análisis en un nivel favorable ya que la mayoría estuvo totalmente de acuerdo y el comentario general lo expresa con un 3.91, es decir, los colaboradores se sintieron capaces de aplicar lo aprendido en situaciones de reales de trabajo y valoraron los nuevos aprendizajes obtenidos, se sienten motivados. La categoría "organización", coordinación del

taller, distribución oportuna del material de apoyo y lugar propicio para el evento, obtuvo el mayor nivel: 3.95. Por otro parte, opinan que existió efectiva retroalimentación y manejo de la temática por los facilitadores (3.91); finalmente, en la categoría "metodología", consideran que las dinámicas de trabajo, el material de apoyo y los recursos audiovisuales

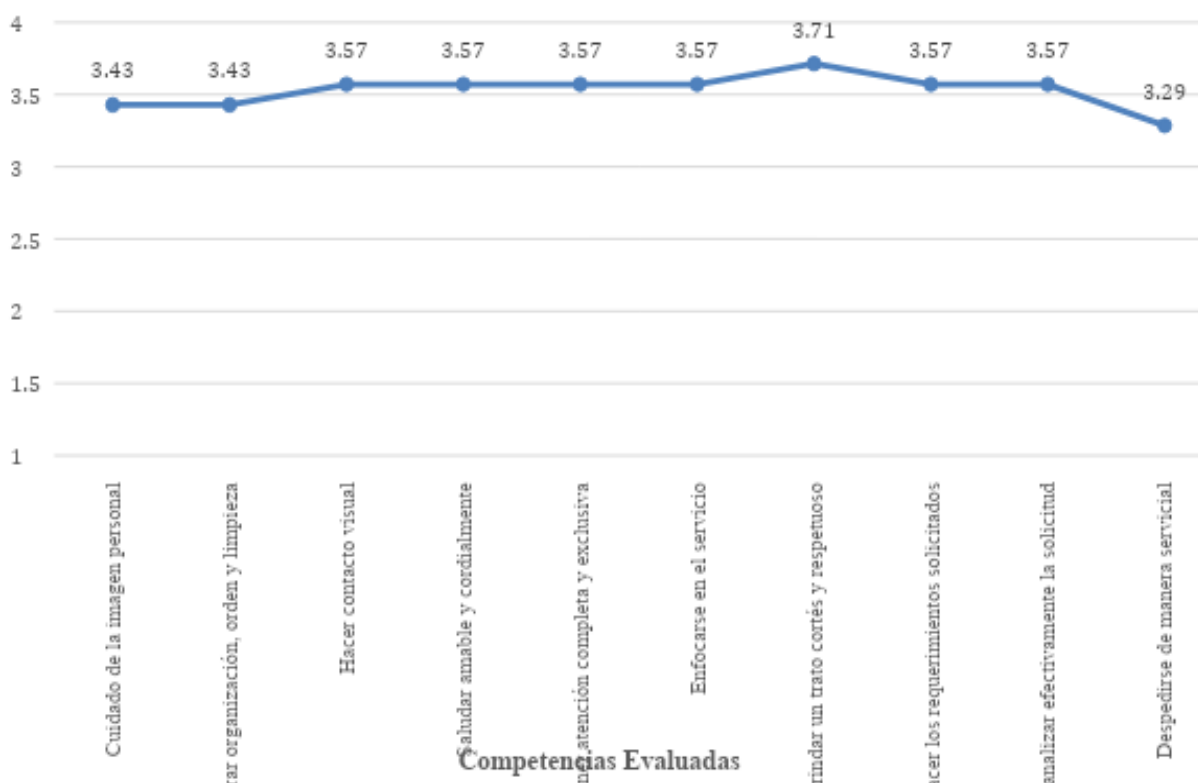
facilitaron el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Evaluación del aprendizaje

Es la segunda evaluación al taller, brinda el nivel de las competencias aplicadas en el ejercicio de simulación por cada colaborador. La gráfica 2 muestra los promedios del grupo de participantes, donde el puntaje expresa el nivel de dominio de acuerdo a la siguiente

relación: 1 “necesita mejorar”, 2 “regular”, 3 “satisfactorio” y 4 “excelente”; se puede identificar el comportamiento del nivel de competencia demostrado que se ubica dentro del rango medio entre los niveles satisfactorio y excelente. La competencia mejor desarrollada fue la “brindar un trato cortés y respetuoso” (3.71); por otro lado, la competencia que necesita desarrollarse fue “despedirse de manera servicial” (3.29).

Gráfica 2. Resultados de la evaluación del aprendizaje mediante el ejercicio de simulación.



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la evaluación del aprendizaje demuestran que los

colaboradores aplican de manera inmediata y favorable para lograr la

satisfacción de los usuarios, pero necesitan cerrar el proceso de atención con una despedida atenta, cordial y respetuosa demostrando el interés por servir a los demás.

EVALUACIÓN DEL COMPORTAMIENTO.

Es la tercera evaluación al evento de capacitación, en la gráfica 3 se encuentran los resultados de las encuestas de satisfacción realizadas después del taller y se tomaron dos percepciones del servicio bibliotecario: una de la jefa de biblioteca y otra de los usuarios con el fin de realizar un ejercicio comparativo que permitiera conocer similitudes y discrepancias desde el interior y exterior del sistema bibliotecario. Los resultados indican que,

por parte del nivel directivo, hay dos fortalezas en el equipo de servicio de biblioteca: “saludar amable y cordialmente” y “despedirse de manera servicial; y existen dos áreas de oportunidad: “canalizar efectivamente la solicitud” y “cuidar la imagen personal”; los usuarios (59 en total, entre estudiantes y profesores) reflejan puntuaciones estables de las competencias observadas en el personal al momento del servicio, todas se ubican entre el nivel satisfactorio y excelente; sin embargo, precisan como fortalezas el “cuidado de la imagen personal” y “mantener atención completa y exclusiva”, como área de oportunidad señalan la competencia de “despedirse servicialmente”.

Gráfica 3. Resultados comparativos de la evaluación del comportamiento del personal capacitado.



Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar una diferencia significativa entre las percepciones de evaluación del servicio, donde la parte directiva exige mayor aplicación de las competencias, esto puede entenderse desde la posición y responsabilidad del rol que juega dentro del sistema organizativo y en la Institución Educativa; sin embargo, la percepción de los usuarios denota un nivel de satisfacción importante con la atención recibida.

CONCLUSIÓN.

Las evaluaciones de seguimiento a la estrategia de capacitación para el caso de la biblioteca universitaria, permite inferir el impacto del desarrollo de las competencias del servidor bibliotecario en la calidad del servicio ofrecido, lo cual se puede determinar desde dos perspectivas de análisis: en primer lugar, se explica desde la respuesta de los colaboradores capacitados al reconocer, mediante la evaluación de reacción, el valor del conocimiento adquirido y su aplicación inmediata en las prácticas cotidianas como integrantes del servicio bibliotecario; y, en segundo lugar, tanto la evaluación del aprendizaje, desde la opinión de los colaterales, como la evaluación del

comportamiento, desde la opinión de los usuarios, expresan lo siguiente:

- las fortalezas del equipo bibliotecario son las competencias de “brindar un trato cortés y respetuoso” y “mantener atención completa y exclusiva”.
- ambas opiniones concuerdan con lo expresado por Alles (2005) sobre potenciar las características de personalidad para estimular comportamientos positivos, ya que por un lado la mayoría de las competencias adquiridas las aplicaron inmediatamente; y por otra parte, las áreas por desarrollar en el equipo bibliotecario son el “cuidado de la imagen personal” y “despedirse servicialmente” para garantizar la satisfacción constante del usuario.

Por lo tanto, se puede concluir que, de acuerdo con las evaluaciones de seguimiento a la estrategia de capacitación, en el sistema bibliotecario existe personal competente para el servicio de calidad; sin embargo, la capacitación permitió despertar el interés y la motivación intrínseca para que en el ejercicio de sus

funciones se apliquen, de manera constante y continua, las competencias desarrolladas con la estrategia de capacitación. En términos de Espinosa (2021) la fundamentación teórica y práctica de las competencias contribuye al desenvolvimiento eficaz del bibliotecario universitario; ya que, el servicio que brindan se aproxima a la satisfacción integral de los usuarios cuando el ejercicio de las competencias se desarrolla de manera organizada y controlada, es decir, de forma sistemática a través de un modelo de evaluación de la capacitación.

Por otro lado, como propuesta de seguimiento a la intervención, se pueden establecer mejores mecanismos o acciones de control para atender las áreas de oportunidad, por ejemplo, portar uniforme para fortalecer la imagen institucional (Grau, 2020), lo cual implica un mecanismo para crear el hábito para el

uso del uniforme de manera formal, lo cual tendrá un impacto satisfactorio en la presentación del personal, del equipo de trabajo y del sistema bibliotecario. También, se recomienda el diseño de un protocolo de atención al usuario, donde se proporcione una guía detallada sobre el qué y el cómo brindar el servicio en el momento, tal y como explica Martínez (2013), “en definitiva, la comunicación protocolaria representa una parte esencial para mostrar la excelencia de la organización y para proyectar la imagen de las personas e instituciones”. Finalmente, en las reuniones de trabajo se puede implementar un ejercicio de retroalimentación sobre las fortalezas y áreas de oportunidad en el servicio mediante una evaluación entre los colaboradores con ayuda de la lista de verificación lo cual contribuirá en la consolidación y madurez del equipo de trabajo.

LITERATURA CITADA.

Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias (1a ed.)*. Ediciones Granica México, S. A de C.V. https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf

Alles, M. (2015) *Diccionario de comportamientos: 150 comportamientos relacionados con las competencias más utilizadas en gestión por competencias*; Granica, Buenos Aires.

Arriola, O., y Tecuatl, G. (2011). *Bibliotecas universitarias y automatización: un panorama de la Ciudad de México*. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 34(2), 2011, pp. 129-146.

Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta ed.). McGraw-Hill.

Espinosa-Fernández, B. y Rodríguez-Domínguez, M. C. (2021). *Procedimientos metodológicos para la formación de la competencia comunicativo-orientadora en bibliotecarios escolares*. *Educación y Sociedad*, 19, 65-83.

Grados, J. (2009). *Capacitación y desarrollo del personal*. (4ª ed.). Trillas.

Grau, J. (2020). *La importancia de vestir bien en el trabajo*. articulo-de-justo-grau-en-universo-capital-humano.pdf (justograusartorial.com)

Gutiérrez, A. (2004). *La calidad en el servicio*, 12 (1), pp. 1-2.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2004/eim041a.pdf>
https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion_uitama/article/download/4602/3821

Kirkpatrick, D. y Kirkpatrick, J. (2006). *Evaluación de acciones formativas: Los cuatro niveles*. (3a ed.). Editoriales 2000.

Lara, J. (2002). *La gestión de la calidad en los servicios*, 19.
<https://www.redalyc.org/pdf/944/94401905.pdf>

Martínez, M. (2013). *La importancia del protocolo en las relaciones públicas instituciones*.
<file:///C:/Users/EF/Downloads/Dialnet-LaImportanciaDelProtocoloEnLasRelacionesPublicasIn-4616713.pdf>

Nevado-Batalla, P. (2003). *Calidad de los servicios*, 5(1), pp. 19-32.
<https://www.redalyc.org/pdf/733/73350101.pdf>

Parra, C. y Rodríguez, F. (2016). *La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas*, 6(2), 131-143.

Rodríguez, J. (2005). *El modelo de Kirkpatrick para la evaluación de la formación*.
<http://www.uhu.es/yolanda.pelayo/docencia/Virtualizacion/2-contenidos/parte%204/MODELO%20DE%20KIRCKPATRICK.pdf>

Rutty, M. (2007). *Evaluación de impacto en la capacitación de recursos humanos*.
http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1186_RuttyMG.pdf

FACTORES CULTURALES QUE INFLUYERON EN LA DECISIÓN DE LAS MUJERES JÓVENES PARA ESTUDIAR LA LICENCIATURA EN DERECHO

DOI: <https://doi.org/10.19136/es.v12n35.6389>

*Paola González Hernández

**Amado Ceballos Valdovinos

***Bárbara Mancera Amezcua

*Licenciada en Derecho por la Universidad de Colima.

pgonzalez18@ucol.mx

ORCID:

**Doctor en Investigación e Innovación Educativa.

Profesor e Investigador de Tiempo completo de la Universidad de Colima.

amadovaldovinos@ucol.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4968-9104>

***Doctora en Derecho. Profesora e Investigadora de Tiempo completo de la Universidad de Colima.

Adscrita al SNII nivel candidata por el periodo 2023-2026.

bmancera@ucol.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2177-0683>

Artículo Recibido: 30 de octubre 2023. Aceptado: 08 de enero 2024.

RESUMEN. Los resultados que se presentan en este artículo se enmarcan en una investigación más amplia que aborda factores culturales, económicos y sociales que han influido en la decisión de las mujeres jóvenes de estudiar esta carrera en particular en los últimos 5 años. Para lograrlo se utilizó una metodología cualitativa. De los resultados se pueden comprender las dinámicas de género en la educación superior, que puedan ser utilizados para promover una educación más inclusiva y equitativa.

PALABRAS CLAVE: factores; educación superior; mujeres; derecho; acceso a la justicia.

CULTURAL FACTORS THAT INFLUENCED THE DECISION OF YOUNG WOMEN TO STUDY A DEGREE IN LAW

ABSTRACT. The results presented in this article are part of a broader investigation that addresses cultural, economic and social factors that have influenced the decision of young women to study this particular career in the last 5 years. To achieve this, a qualitative methodology was used. From the results, gender dynamics in higher education can be understood, which can be used to promote a more inclusive and equitable education.

KEYWORDS: factors; higher education; women; law; access to justice.

5.1. INTRODUCCIÓN.

En este estudio, profundizamos en los factores que inciden en la elección de la carrera de Derecho por mujeres jóvenes en la Universidad de Colima, desde una perspectiva teórica, exploramos la intersección de aspectos culturales en esta decisión, destacando la importancia de la educación superior en la transformación de patrones de género. Delimitamos teóricamente un enfoque socio-jurídico basado en el realismo jurídico, considerando investigaciones previas para contextualizar nuestra indagación.

Primero abordamos delimitamos teóricamente nuestro enfoque socio-jurídico basado en el realismo jurídico. Revisamos investigaciones previas para contextualizar nuestra indagación y optamos por un enfoque exploratorio para comprender las experiencias en la educación legal desde una óptica poco explorada. Esto permitió avanzar al análisis de aspectos fundamentales: el acceso a la justicia y la participación de las mujeres en la educación superior.

En un tercer momento se describe el enfoque cualitativo utilizado, explorando los factores que influyeron en la elección de la licenciatura en Derecho por mujeres. Luego, se describe la técnica del grupo focal, siguiendo la descripción de Silveira Donaduzzi, la cual destaca su dinamismo y capacidad para capturar experiencias compartidas. Después de describir el proceso de recolección, analizamos resultados que resaltan la complejidad de factores como la influencia familiar, motivaciones y preocupaciones de género. Se observan diferencias de género en motivaciones y preocupaciones, junto con la influencia significativa de la cultura y aspectos económicos.

Hacia el final explicamos detalladamente los factores determinantes en la decisión de las mujeres para cursar la licenciatura en Derecho, sumergiéndonos en la importancia de los factores económicos, como becas y apoyo financiero, en la accesibilidad a la educación superior. Este capítulo también destaca cómo las experiencias sociales, influencias

mediáticas y la presión del entorno contribuyen a la formación de decisiones profesionales en el ámbito jurídico.

Finalmente, se presentan las conclusiones generales de la investigación sobre la elección de la licenciatura en Derecho por mujeres en la Universidad de Colima, la complejidad de factores, como dinámicas familiares y expectativas culturales, se destaca, evidenciando la influencia de modelos a seguir y experiencias legales familiares. Se observa una motivación común hacia la búsqueda de justicia, con diferencias de género en enfoques específicos, como la justicia de género para mujeres y motivaciones económicas para algunos hombres. Las preocupaciones sobre desafíos de género en el campo laboral, la influencia de modelos a seguir y la importancia de información precisa sobre el mercado laboral se destacan como hallazgos clave.

2. CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN.

En el contexto de esta investigación, es de suma importancia profundizar en la

comprensión del amplio escenario que rodea la elección de mujeres para estudiar Derecho y su posterior experiencia en esta disciplina. Este contexto se encuentra profundamente influenciado por una serie de factores sociales, culturales y estadísticos que arrojan luz sobre la dinámica educativa y profesional en este campo. Aunque en este artículo sólo se presentan los resultados preliminares sobre factores culturales, es relevante transparentar el contexto que rodeó el proceso de investigación.

Según los datos estadísticos obtenidos a través del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), desde el año 2000 hasta la actualidad, se observa que existe una mayoría de mujeres matriculadas en la educación superior en Colima. Es importante resaltar que entre los años 2020 y 2021 hubo una baja matriculación de hombres en este nivel educativo, mientras que en las mujeres existió una mayor participación. Además, durante el período 2021-2022, se registró un incremento significativo en la matriculación de mujeres en la educación superior, marcando un hito histórico en este sentido (INEGI, 2021).

Es relevante destacar que la Escuela de Derecho de la Universidad de Colima fue la primera escuela de nivel superior creada en la institución en todo el estado, lo que resalta su importancia histórica y su papel pionero en la formación de profesionales en la región, desde entonces, la Escuela de Derecho ha desempeñado un papel fundamental en la educación de abogados, abogadas y juristas, contribuyendo al desarrollo del Estado de Colima y del país en general. Esta escuela se ha convertido en un símbolo de compromiso con la educación de calidad y ha contribuido significativamente al desarrollo de profesionales legales en Colima. (Universidad de Colima, 2023)

De acuerdo con el más reciente informe de labores de la Facultad de Derecho de la Universidad de Colima (2022), es decir el de agosto 2022 - enero 2023, se tiene registro de un total de 517 alumnos matriculado de los cuales 360 son mujeres, es decir el 69.63%, mientras que solo 157 estudiantes de la facultad son hombres, que en porcentaje sería 30.36%. Además de esto se observó que el último registro que se tiene la facultad es el del ciclo

escolar enero - julio 2015, mismo en el que se sigue observando una mayoría de estudiantes mujeres con un total de 234 mujeres que integran el 61.90% mientras que solo el 38.10% eran hombres, siendo 144 los alumnos masculinos inscritos. Esto representa un aumento de aproximadamente el 7.73% en el número de mujeres matriculadas en la facultad a lo largo de estos años.

Estos datos sugieren una tendencia hacia una mayor representación de mujeres en la Facultad de Derecho de la Universidad de Colima. Esta evolución podría estar relacionada con cambios en la percepción de las carreras enfocadas al área jurídica y el aumento de la participación de las mujeres en el campo del derecho en los últimos años. Además, estos números pueden tener implicaciones en términos de igualdad de género y diversidad en la educación superior y la profesión del ámbito jurídico. Sin embargo, es importante señalar que la igualdad de género no se limita solo a la representación numérica, sino que también implica la eliminación de barreras y discriminación de género.

En resumen, el estudio de la elección de mujeres para estudiar Derecho y su experiencia en esta disciplina es un tema de gran relevancia que involucra factores sociales, culturales, y estadísticos. La participación creciente de las mujeres en la educación legal es un avance en términos de igualdad de género, pero persisten desafíos como los estereotipos de género y el "techo de cristal" en la profesión legal que afectan la experiencia y el éxito de las mujeres en este campo. Comprender y abordar estos factores es esencial para promover la igualdad de género en la práctica legal.

3. EL ACCESO A LA JUSTICIA. LOS FACTORES CULTURALES, ECONÓMICOS, SOCIALES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES.

La participación de las mujeres en la justicia y su acceso a la educación superior son dos aspectos cruciales para promover la igualdad de género y el desarrollo de sociedades equitativas. En este contexto, el derecho al acceso a la justicia desempeña un papel fundamental al garantizar que las mujeres puedan

proteger y hacer valer sus derechos en todas las áreas de sus vidas.

Por otro lado, la participación de las mujeres en la educación superior es esencial para brindarles oportunidades de desarrollo personal y profesional. Sin embargo, este proceso está influenciado por una serie de factores conectados, que abarcan desde aspectos culturales y hasta consideraciones económicas y sociales.

El vínculo entre el derecho de acceso a la justicia y la participación de las mujeres en los aparatos de justicia es fundamental para garantizar la equidad de género y la protección de los derechos humanos en cualquier sociedad. Este vínculo se relaciona con la necesidad de asegurar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades para participar en la toma de decisiones y en la administración de justicia, así como para acceder a un sistema legal que sea imparcial, efectivo y sensible a sus necesidades.

El Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2023) menciona la importancia del acceso

a la justicia en la vida de los seres humanos, de tal forma afirma que:

El acceso a la justicia es un derecho fundamental que se relaciona con todos los derechos, pues se erige como instrumento para su protección y garantía. Su tutela requiere el desarrollo de mecanismos que vayan más allá de la mera previsión de vías procesales en las leyes de diversas materias y que garanticen que todas las personas que lo requieran puedan acceder a ellas de manera adecuada, a fin de obtener una resolución que atienda integralmente sus pretensiones.

El derecho de las mujeres a acceder a la justicia es crucial para garantizar el cumplimiento de todos los derechos protegidos por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Constituye un pilar esencial del estado de derecho y una gobernanza efectiva, al igual que la independencia, imparcialidad, integridad y credibilidad del sistema judicial, la lucha contra la impunidad y la corrupción, así como la participación equitativa de las mujeres en la judicatura y otros

mecanismos de aplicación de la ley. (Comité CEDAW, 2015)

Para alcanzar la participación equitativa de las mujeres en la judicatura, se debe abordar necesariamente también su incursión en la educación superior. Este proceso de inclusión no se produce en un vacío, sino que está vinculado a una serie de factores relacionados que abarcan aspectos culturales, económicos y sociales.

En términos generales, cuando se emplea el concepto de cultura desde una perspectiva sociológica, se está haciendo referencia a la suma de saberes que una sociedad comparte y que se aplica en la práctica cotidiana o se almacena en la mente de sus miembros con conocimientos intelectuales. Esto engloba el conjunto completo de conocimientos que una sociedad tiene sobre el mundo o el universo, abarcando todas las disciplinas artísticas, las ciencias exactas (como matemáticas, física, química, entre otras), las ciencias sociales (como economía, psicología, sociología, antropología, etc.) y la filosofía. (Millan, 2000)

Lo anterior, se refiere a las influencias y elementos que están establecidos en la cultura de una sociedad o grupo de personas. Estos también incluyen normas, valores, creencias, tradiciones y costumbres que influyen en la forma en que las personas perciben el mundo, toman decisiones y afrontan diversas situaciones. Los factores culturales tienen un impacto significativo en la manera en que las personas eligen sus ocupaciones, roles y aspiraciones.

Los medios de comunicación terminan siendo quienes educan “a los sujetos condicionando su forma de pensar y sentir, para tener una homogeneidad de pensamiento que no afecte los intereses mundiales y en específico del país” (Toquica, 2013, p. 69). “Todos estos medios de información difunden modelos estereotipados de lo que debe ser un joven actual. Le indica cómo vestirse, comportarse, relacionarse y hasta que carrera estudiar” (Conde, 2004, p. 20).

Otro factor relevante, es que los amigos o grupos de amigos constituidos por aquellas personas con las que permanecen la mayor parte influyen de manera destacada

en las decisiones que toman los estudiantes. “Por lo que es posible que los miembros de un grupo de amigos, elijan...los estudios superiores, hasta en las mismas instituciones. Esto quiere decir que les interesa más seguir juntos en vez de la carrera que realmente les interesa” (Conde, 2004, p. 18).

4. LA METODOLOGÍA, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.

Para llevar a cabo este trabajo de investigación, se implementó un enfoque metodológico cualitativo. Este enfoque nos permitió obtener una visión más completa y enriquecedora del tema que estamos abordando. En este contexto, nos enfocamos en explorar los factores que influyeron en la decisión de las mujeres de estudiar la licenciatura en Derecho.

El enfoque cualitativo, a través de la técnica del grupo focal, nos permitió profundizar en las experiencias y perspectivas individuales de las mujeres. Exploramos sus motivaciones personales, los desafíos que enfrentaron, las influencias culturales en su elección, así como los factores económicos y sociales que consideraron en su decisión.

Con este enfoque abordamos de manera integral los factores que influyeron en la elección de la licenciatura en Derecho por parte de las mujeres. Además, al comparar los datos obtenidos entre las distintas participantes respaldamos nuestros resultados y fortalecimos nuestras conclusiones.

Con la finalidad de recabar información a través de generar un espacio para la discusión abierta y reflexiva, se realizó un grupo focal convocando a las estudiantes de la facultad de derecho, la invitación se extendió a las que se encontraban cursando primer y último semestre. Previo al evento consultó a través de las jefas y jefes de grupo de la facultad un listado con respecto a cuantos alumnas y alumnos integran cada salón y a partir de esta información saber cuántas de las alumnas son foráneas y cuantas residen en la zona conurbada de Colima y Villa de Álvarez, con estos datos se extenderán la invitación personalmente a las alumnas que pudieran aportar información valiosa esto en razón de su origen, ya que se buscó obtener una variedad de perspectivas.

La selección de las participantes se llevó a cabo en colaboración con los jefes y jefas de grupo de cada semestre de la licenciatura en Derecho de la Universidad de Colima, quienes proporcionaron información inicial sobre el nivel económico y el lugar de origen de las alumnas. Este proceso permitió la selección de una muestra diversificada, considerando criterios como el semestre académico, la procedencia geográfica y el nivel económico, con el propósito de capturar una amplia gama de perspectivas y experiencias.

Una vez que se identificaron a las candidatas potenciales para los grupos focales, se procedió a invitarlas de manera personalizada, estableciendo un contacto directo con cada una de ellas.

Los dos grupos focales se llevaron a cabo los días dos y seis de octubre de la presente anualidad, en un entorno estratégicamente seleccionado, específicamente en la Sala de Titulación de la Facultad de Derecho de la Universidad de Colima. Esta elección se basó en diversos factores, incluyendo la comodidad de las instalaciones, la

disponibilidad de equipos audiovisuales como un proyector que facilitó la presentación de preguntas y material relevante, así como la existencia de un espacio lo suficientemente amplio para acomodar a todas las participantes. Para fomentar una interacción efectiva y un ambiente de discusión abierta, se organizó a las alumnas en un semicírculo, lo que permitió una disposición cercana y cómoda entre ellas, contribuyendo al flujo de la conversación y la participación activa en los grupos focales, esta cuidadosa elección del entorno garantizó que las condiciones fueran propicias para la obtención de datos de alta calidad y la generación de discusiones enriquecedoras durante la investigación.

Antes de iniciar los grupos focales, se llevó a cabo una breve introducción en la que se explicó a las participantes el propósito y la importancia de la investigación. Se enfatizó la confidencialidad de sus respuestas y se les alentó a compartir sus opiniones de manera abierta y sincera (Consentimiento informado). Durante la sesión, las preguntas clave, diseñadas para explorar los factores culturales, económicos y sociales que influyeron en su elección de

estudiar Derecho, se proyectaron en una pantalla para que todas las alumnas pudieran verlas. El proceso de respuesta se organizó de derecha a izquierda, lo que permitió que cada participante tuviera la oportunidad de expresar sus ideas y experiencias de manera secuencial. Esta metodología facilitó un diálogo fluido y ordenado, lo que enriqueció la recopilación de datos al garantizar que todas las voces fueran escuchadas y se exploraron a fondo los temas de interés.

Las participantes que conformaron los grupos focales representaron una muestra diversa y representativa en términos de edad, semestre académico y lugar de origen. Sus edades variaron entre diecisiete y veintidós años, lo que abarcó un rango significativo de etapas en la vida universitaria y personal. Además, se logró una distribución equitativa de alumnas pertenecientes a distintos semestres, incluyendo el primero, tercero, quinto, séptimo y noveno. Este enfoque garantizó que se capturaran perspectivas a lo largo de su trayectoria académica. Por último, se consideró tanto a alumnas residentes de Colima, Colima, como a aquellas procedentes de municipios y comunidades

dentro del Estado de Colima, lo que añadió una dimensión geográfica a la diversidad de la muestra, este perfil de las participantes permitió una exploración enriquecedora de los factores que influyeron en la elección de estudiar Derecho, ya que reflejó una amplia gama de experiencias y circunstancias individuales.

En el transcurso del grupo focal, se pudo notar una diversidad de actitudes y niveles de participación entre las alumnas que enriquecieron significativamente el proceso de recolección de datos. Mientras algunas participantes se mostraron extrovertidas y expresivas, compartiendo sus experiencias y opiniones de manera detallada, otras adoptaron un enfoque más reservado en sus respuestas. Aquellas alumnas que compartieron sus anécdotas personales y se explayaron proporcionaron una visión más rica y detallada, mientras que las respuestas más concisas también contribuyeron a la comprensión global de las motivaciones detrás de la elección de su carrera. En conjunto, esta variabilidad en la participación enriqueció la investigación al ofrecer una amplia perspectiva de las

experiencias y razones individuales que influyen en la toma de decisiones de las alumnas.

5.1. LOS FACTORES QUE INFLUYERON EN LA DECISIÓN DE LAS MUJERES PARA ESTUDIAR LA LICENCIATURA EN DERECHO.

La elección de una carrera universitaria es un proceso complejo que se ve moldeado por una multitud de factores, entre ellos, influencias culturales, esto incluyendo las familiares y de género. En el contexto específico de las mujeres que deciden estudiar la licenciatura en Derecho, es crucial comprender cómo estas fuerzas entrelazadas impactan sus decisiones educativas. A través de las experiencias compartidas por estas mujeres, se revela la complejidad de desafiar estereotipos arraigados y la persistencia necesaria para forjar un camino educativo propio.

Respecto a su motivación para estudiar derecho, las respuestas de las alumnas ofrecen diversas perspectivas sobre la influencia en la elección de la carrera. Un tema recurrente es la influencia familiar. Varios mencionan que la principal motivación proviene de la familia, ya sea

porque a los padres les gusta la carrera, por experiencias legales familiares, o por la influencia directa de un familiar que trabajaba en Derecho.

Para algunas alumnas, la búsqueda de justicia es una motivación clave para varias alumnas que eligieron estudiar Derecho. Esta búsqueda se manifiesta de diversas maneras, desde la solución de conflictos y la impartición de justicia hasta la ayuda a personas y el cambio de perspectiva sobre la función de los abogados en la sociedad. La formación en Derecho se ve como un medio para contribuir a la construcción de un sistema más justo y equitativo.

Por otro lado, las alumnas abordan la pregunta sobre las posibles diferencias entre los factores que influyeron en la elección de la carrera de Derecho en comparación con sus compañeros masculinos, mencionan que los maestros han comentado sobre el cambio en la demografía de la carrera, destacando que actualmente hay más mujeres que hombres. Esto genera una percepción de cambio en la dinámica tradicional donde predominaban los hombres en la disciplina.

Se encontró que, según la percepción de las alumnas, los hombres frecuentemente mencionan motivaciones económicas, como el deseo de obtener poder y dinero, mientras que las mujeres expresan motivaciones relacionadas con la búsqueda de justicia, ideologías personales y la influencia de otras personas, como familiares.

5.1. Factores culturales

Las opiniones recopiladas revelaron que las decisiones de estudiar Derecho fueron influenciadas por diversas razones familiares, culturales y de género. La presencia de familiares que ya eran abogados y abogadas, especialmente padres, tuvo un impacto significativo en la elección de carrera. Las expectativas familiares en cuanto al éxito y la percepción de estabilidad económica asociada con la profesión legal también desempeñaron un papel clave.

Además, se observó que algunas participantes compararon sus elecciones con las de sus hermanos, buscando estar a la par en términos de prestigio, también se destacan las preocupaciones sobre estereotipos de género en la profesión

legal, con algunas mujeres considerando la influencia cultural al decidir estudiar Derecho.

Se observó que el entorno familiar estuvo presente de manera fuerte y esto fue lo que la llevó a decidir por la licenciatura en Derecho. Se compartieron influencias por las perspectivas de su familia, las experiencias compartidas por las alumnas del mismo grupo focal destacan la influencia significativa de las raíces familiares y las expectativas culturales en la elección de estudiar Derecho.

En el contexto del factor cultural de esta investigación, las palabras de una de las participantes revelaron cómo los estereotipos de género se entrelazan con las expectativas culturales sobre el carácter y la idoneidad emocional de las mujeres en la profesión legal.

Yo siempre fui de carácter muy sentimental, y pues siempre de que, ay vas a estudiar Derecho y eres muy sentimental, no vas a poder, o vas a litigar y te vas a agarrar llorando, y por eso o sea, ahorita pues ya no le tomo importancia, ya lo he ido superando

con el tiempo (Participante cuatro, grupo focal. A2 03/10/2023)

En el análisis de las experiencias compartidas por las participantes del grupo focal dos, se destaca cómo las expectativas culturales y los estereotipos de género se entrelazan de manera significativa en la toma de decisiones educativas. La presión social sobre el papel tradicional de la mujer, expresada a través de comentarios familiares que cuestionaban la utilidad de estudiar Derecho si eventualmente se casaría, ejemplifica las normas culturales arraigadas que limitan las opciones profesionales de las mujeres.

Las percepciones discriminatorias hacia las mujeres en el ámbito legal, especialmente en prácticas profesionales, revelan una brecha de género persistente que afecta la valoración y la credibilidad de las mujeres en comparación con sus contrapartes masculinas. Esta dinámica cultural discriminatoria se evidencia en cómo las mujeres son menospreciadas, incluso cuando ocupan roles de liderazgo o de dirección en situaciones laborales.

Las expectativas familiares también emergen como un factor crucial al igual como fue observado en el grupo focal uno, con comentarios desalentadores y sugerencias de carreras “más apropiadas” por parte de la familia. La presión para conformarse con roles tradicionales, como el caso de la alumna cuyos familiares no tenían licenciatura y se mostraban más conformes con cualquier elección de carrera, destaca la influencia cultural arraigada en la percepción de éxito y felicidad, la alumna que fue la primera en su familia en ingresar a la carrera universitaria desafía las expectativas al elegir una licenciatura y superar la tendencia de embarazo temprano en su entorno familiar, así como lo fue la alumna cuatro, quien proviene de Suchitlán, una comunidad a las afueras de Colima.

No es tanto de que esta carrera, sino que mis papás igual no tienen una, pues no tienen licenciatura, de donde vengo todos se dedican al campo, entonces para ellos pues son más que felices de que haya elegido una licenciatura, algo, no importa la carrera que sea (Participante 2, grupo focal A2. 2/10/2023)

El relato de la alumna cuatro, quien optó por una licenciatura a pesar de la ausencia de antecedentes universitarios en su familia y en un entorno predominantemente dedicado al campo, subrayó cómo su elección educativa se percibe como un logro significativo. Esta decisión representa un avance notable y una apertura a nuevas oportunidades, destacando la diversidad de experiencias y aspiraciones en la toma de decisiones educativas, especialmente en contextos donde las trayectorias laborales difieren.

Asimismo, las alumnas uno y cinco aportaron valiosas perspectivas que revelan la influencia de las expectativas culturales y familiares en la toma de decisiones educativas, la alumna cinco desafía las tendencias familiares al convertirse en la primera de su entorno en ingresar a la carrera universitaria, superando las expectativas que históricamente han llevado a sus primas a abandonar sus estudios debido a embarazos tempranos. En contraste, la alumna uno expuso cómo la cultura y las expectativas de género influyeron en la percepción de su elección académica, enfrentándose a comentarios familiares

que cuestionan la relevancia de estudiar si eventualmente se casaría y se enfocaría en el hogar.

Mi familia sí estaba como incrédula, como yo soy de un rancho, si tenía familia con el factor económico para que mis primas estudiaran pero todas salieron embarazadas entre los 15 y 18 años, entonces ninguna llegó a licenciatura y yo fui la primera que entró a la carrera, entonces muchos esperaban como de que a vas a salir embarazada, o siempre me decían por parte de la familia paterna, le decían a mi mamá, para que inviertas en la carrera de ella y al final se va a casar. (Participante B3. 6/10/2023)

Además, las experiencias compartidas resaltaron la resistencia de las mujeres ante expectativas limitantes, se observa cómo las mujeres que deciden estudiar la licenciatura de Derecho desafían las predicciones familiares, como el perseguir un grado profesional, desmontando estereotipos arraigados sobre las posibilidades de las mujeres en su contexto. Por otro lado, una de las participantes describió cómo las

expectativas de género aún persisten en la sociedad, manifestándose en comentarios que desmotivan la búsqueda de una educación más allá de las tradicionales responsabilidades de género. En conjunto, estos testimonios enfatizan la importancia de abordar y desafiar las expectativas culturales para fomentar la igualdad de oportunidades y la diversidad en las elecciones educativas y profesionales de las mujeres.

La experiencia de una de las alumnas durante el proceso de admisión reveló un desafío significativo en su camino educativo. En un contexto donde el apoyo parental y la vivienda no estaban garantizados, enfrentó obstáculos al enfrentarse a la decisión crucial de ingresar a la universidad. Este relato destacó la falta de respaldo familiar directo y su impacto en el proceso de admisión, generando tensiones y preguntas internas sobre cómo superar este difícil momento. A pesar de estas dificultades, la intervención inspiradora de otra mujer (su hermana) emergió como un factor motivador, destacando la importancia del apoyo externo en la toma de decisiones educativas.

Esta destacó la resiliencia ante desafíos personales y familiares al enfrentarse al proceso de admisión universitaria. La falta de apoyo parental directo y las dudas iniciales resaltan la valentía necesaria para perseverar en la toma de decisiones educativas cruciales. La influencia positiva de la hermana destaca la importancia del respaldo externo y la motivación personal en momentos críticos. Este testimonio ejemplifica la capacidad de superación en la búsqueda de la educación superior, incluso cuando las circunstancias son desafiantes.

Cuando se llegó el momento de hacer el proceso de admisión, yo no contaba con el apoyo ni de mi mamá, ni de mi papá básicamente, ni vivía con ellos tampoco, ni nada, entonces sí fue como que un poco más difícil, porque para ellos fue como de que si estudias bueno y si no, pues bueno, y ya para hacer el proceso de admisión, pues sí, estaba como que estresada, de que no, pero cómo lo voy a hacer, de qué qué voy a hacer, y muchas preguntas, y la que me animó, o sea, no influyó para que yo estudiara

Derecho, porque yo lo había decidido, pero me animó bastante mi hermana. (Participante A6. 6/10/2023)

Las experiencias compartidas por las participantes, apoyaron para evidenciar la influencia significativa de la cultura en la elección de la carrera de Derecho. La presencia de familiares abogados, las expectativas familiares en términos de éxito y estabilidad económica, y la comparación con las elecciones de los hermanos son factores culturales clave que emergen de los relatos. Además, las opiniones de la alumna cuatro resaltan cómo los estereotipos de género se entrelazan con las expectativas culturales, afectando la percepción y la toma de decisiones de las mujeres en la profesión legal.

Se revela que las mujeres desafían las expectativas culturales al elegir estudiar Derecho, a pesar de la presión familiar y los estereotipos de género. La historia de ellas añade otra capa a este panorama, destacando la resiliencia ante desafíos personales y familiares en el proceso de admisión universitaria. La falta de apoyo

parental directo subraya la valentía necesaria para tomar decisiones educativas cruciales, mientras que la influencia positiva de su hermana destaca la importancia del respaldo externo.

En resumen, la exploración de los factores que influyeron en la decisión de las mujeres para estudiar la licenciatura en Derecho destaca la complejidad de las interacciones entre diversos elementos como la cultura. La definición de cultura como el conjunto de procesos donde se elabora la significación de las estructuras sociales, se reproduce y transforma mediante operaciones simbólicas, proporciona un marco conceptual para comprender la formación de las elecciones educativas. Las narrativas revelan la influencia central de la familia y las expectativas culturales en la elección de carrera.

6. CONCLUSIONES.

La exploración de los factores que influyeron en la decisión de las mujeres para estudiar la licenciatura en Derecho destaca la complejidad de las interacciones entre elementos culturales, familiares y de género.

La definición de cultura como el conjunto de procesos donde se elabora la significación de las estructuras sociales, se reproduce y se transforma mediante operaciones simbólicas, proporciona un marco conceptual para comprender la formación de las elecciones educativas, y eventualmente laborales.

Las narrativas revelan la influencia central de la familia y las expectativas culturales en la elección de carrera.

Los resultados de este estudio no sólo ofrecieron una mayor comprensión de las barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito jurídico, sino que también propusieron medidas concretas para fomentar mayor igualdad de oportunidades tanto en el ámbito académico como en el profesional.

Al considerar que en el acceso a la justicia de las mujeres se vinculan diversos componentes, entre ellos el de la representatividad de las mujeres en los aparatos de la justicia, donde es menester procurar la participación de ellas en los tribunales y en los espacios de auxilio a la justicia, abre la puerta para analizar los

factores que intervienen para que esa participación femenina se aliente o desaliente desde los espacios educativos. Al destacar en esta investigación, la interconexión de factores culturales, familiares y económicos en la toma de decisiones educativas y profesionales, este trabajo buscó sentar las bases para futuras iniciativas que impulsen la participación equitativa de las mujeres en la educación superior, particularmente en carreras jurídicas, promoviendo sociedades más inclusivas y justas.

De la información vertida de las propias alumnas se identificaron que los principales factores culturales que influyeron en la decisión de estudiar derecho fueron principalmente las razones familiares, culturales y de género, de tal

forma que la presencia de familiares que ya eran abogados o abogadas, especialmente progenitores, tuvo impacto significativo en la elección de carrera; también las expectativas familiares en cuanto al éxito y la percepción de la estabilidad económica asociada con la profesión desempeñaron un papel clave. Queda demostrado que la carrera de Derecho, en especial tiene componentes culturales patriarcales simbólicos, porque se liga a la tenencia del poder político y económico. Poder que a su vez es resignificado por las estudiantes mujeres de manera distinta a los estudiantes varones. En ambos casos, si tienes saber jurídico tienes la forma de burlar o bien obligar al cumplimiento de la norma sea para intereses individuales o de grupo.

LITERATURA CITADA.

Conde, C. (2004). *La orientación vocacional y el proceso de elección de carrera*. (Doctoral dissertation, UPN-Ajusco). Tomado de <http://200.23.113.51/pdf/20067.pdf>

Comité CEDAW (2015). *Recomendación General núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia* CEDAW/G/GC/33

Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI. (2021). *Tabulados Interactivos-Genéricos*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado el 19 de septiembre de 2023, de <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=ac13059d-e874-4962-93bb-74f2c58a3cb9>

Millán, T. R. (2000). *Para comprender el concepto de cultura*. Univerdiad Arturo Prat educación y desarrollo. Recuperado el 18 de septiembre de 2023, de https://articulateusercontent.com/rise/courses/CATbdcanesJnccp0s45o7S1EI2-UelMy/pkzPmfW6zfe4uvF_-Para%2520comprender%2520el%2520concepto%2520de%2520cultura.pdf

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2023). *Acceso a la justicia*. Centro de Estudios Constitucionales. Recuperado el 18 de septiembre de 2023, de <https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/>

Toquica, L. (2013). *Valor que le atribuyen los estudiantes de grado noveno a undécimo al proyecto de orientación vocacional en el Instituto Pedagógico Nacional: análisis y descripción de sus características y dinámicas*. Universidad Pedagógica Nacional. 2013. Tomado de <http://repositorio.pedagogica.edu.co/xmlui/bitstream/handle/123456789/210/TE16009.pdf?sequence=1>

Universidad de Colima. (2022). *Informe de Labores 2022 de la Facultad de Derecho*. Portal Ucol. Recuperado el 18 de septiembre de 2023, de <https://portal.ucol.mx/fd/informe.htm#2022>

Universidad de Colima. (2023). *Historia*. Universidad de Colima. Recuperado el 25 de septiembre de 2023, de <https://www.ucol.mx/acerca-de/historia.htm>