

Revista. Diversidades

REVISTA MULTIDISCIPLINARIA DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN



PSICOLOGÍA.

Impacto del trabajo motivacional en el rendimiento del equipo de handball en la deportiva del estado de León, Guanajuato.

Lic. Ana consuelo Castillo Villanueva

INGENIERÍA

Diseño y construcción de módulos didácticos para arranque y control de motores eléctricos.

Mtro. Carlos Patricio Achurra Suárez.

EDUCACIÓN

Análisis de los factores que intervienen en la deserción escolar en los alumnos de primero y segundo cuatrimestre de bachillerato de la Universidad de León, plantel Celaya.

Dra. Celia González Trujillo

DIRECTORIO

Revista Diversidades 40

Año 18, Número 40

Enero-Junio 2016

REVISTA DIVERSIDADES.

-PRODUCCIÓN EDITORIAL

Dirección de Centro de Investigación: Dr. Salvador Zermeño Méndez.

Coordinación Editorial: Julio César Rodríguez Padilla.

Coordinación de Investigaciones y Redacción: L.C. Tomás Almaguer Hernández.

Coordinación de Investigaciones de Especialidades y Posgrados: Lic. Verónica Aguilar Cuéllar.

-DISEÑO EDITORIAL

JUNGLA DISEÑO, S.A. DE C.V.

Director: D.G. Roberto Calderón Espinosa.

Diseño Editorial: L.D.G. Arturo de Jesús Aguilar Maza.

UNIVERSIDAD DE LEÓN

C.P. Arturo Calderón Gama.

RECTOR.

Ing. Fernando Arturo Calderón Espinosa.

VICERRECTOR ACDÉMICO.

DIRECCIONES:

INVESTIGACIÓN: Dr. Salvador Zermeño Méndez.

APOYO A LA CALIDAD ACADÉMICA: C.P. Eduardo Jesús Gutiérrez Berumen.

DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO: Mtro. Jorge Castorena Martínez.

FORMACIÓN INTERNACIONAL: Arq. Olga Nohemí Cabrera Treviño.

RELACIONES INSTITUCIONALES: Lic. Luz Graciela Rodríguez Martínez.

REGIÓN I: Lic. Juan Carlos Zavala Ponce.

REGIÓN II: Lic. Mario Arturo Padilla Lobato.

REGIÓN III: Ing. Teresa de Jesús Valadez Salcedo.

CENTRO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Salvador Zermeño Méndez.

DIRECTOR.

Mtra. Ana Bertha Zermeño Méndez.

Lic. Roxana Monserrat García Aguado.

ÁREA DE METODOLOGÍA.

L.C. Martha Alicia Juárez Hernández.

ÁREA DE MERCADOTECNIA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

L.C. Tomás Almaguer Hernández.

ÁREA DE DIFUSIÓN Y REDES.

Lic. Juan Pablo Escalera Juárez.

SOPORTE ADMINISTRATIVO.

Revista Diversidades es una publicación institucional de periodicidad semestral editada por el Centro de Investigación de la Universidad de León.

Justo Sierra #230, Zona Centro, C.P. 37000. León, Gto. Tel. 01 (477) 251 05 45. Ext. 201. Email: centrodeinvestigacion@universidaddeleon.edu.mx

Reserva de título: 04-2007-012511324300-102, ISSN: 1665-4811. Los artículos firmados son responsabilidad de sus autores y no reflejan necesariamente la posición de los editores, ni de la institución.

ÍNDICE



INVESTIGACIÓN PARA LA VIDA

REFLEXIONES.

El significado de los Recursos Humanos como la ventaja más competitiva en las empresas.

Mtro. Armando Rodríguez Ramírez

3

Positivismo Jurídico.

Lic. José Ángel Lira Rodríguez

9

Factores sociales, educativos laborales e individuales que influyen en el aprendizaje y adquisición del idioma inglés en estudiantes de Licenciatura: una necesidad, un requisito o un gusto.

Lic. María Susana Bautista Luna

16



INVESTIGACIÓN ACADÉMICA

LICENCIATURAS.

PSICOLOGÍA.

Impacto del trabajo motivacional en el rendimiento del equipo de handball en la deportiva del estado de León, Guanajuato.

Lic. Ana consuelo Castillo Villanueva.

17

Importancia de la elección profesional con base en las oportunidades laborales den el estado de Guanajuato.

Lic. Ana Lucía Arredondo Hernández.

22

Determinación y diagnóstico del nivel de desarrollo en un grupo de niños de segundo grado de preescolar de la Escuela Hermenegildo Bustos en Purísima del Rincón.

Mtro. Carlos Humberto Ponce Romo.

26

La ética profesional en el ejercicio de la actividad laboral.

Lic. Francisco Aquino Aguado.

29

Hacia una psicología bien entendida y aplicada.

Lic. Jorge Valdivieso Zapata.

34

La investigación: práctica natural en el ser humano.

Lic. Gema Márquez Ozco.

39

INGENIERÍA

Diseño y construcción de módulos didácticos para arranque y control de motores eléctricos.

Mtro. Carlos Patricio Achurra Suárez.

44

Maquinas que aprenden

Lic. José Manuel Manrique Arreola.

47

La informática como carrera profesional: retos y mitos.

Ing. Emmanuel Francisco Alcaraz García.

50

POSGRADOS.

EDUCACIÓN.

Análisis de la congruencia del perfil del egresado respecto al desempeño laboral de la carrera de Psicología Organizacional de la última generación de la Universidad de León en el estado de Guanajuato durante el periodo de marzo a julio de 2016.

Mtra. Alma Delia Navarrete Leal

53

Análisis de los factores que intervienen en la deserción escolar en los alumnos de primero y segundo cuatrimestre de bachillerato de la Universidad de León, plantel Celaya.

Dra. Celia González Trujillo

58



INVESTIGACIÓN ACCIÓN

EXPERIENCIAS DOCENTES.

Ensayo de experiencias de aprendizaje del maestro en materia clave de construcción.

Arq. Francisco Trinidad Moreno Hernández

60

EDITORIAL

L.C. Tomás Almaguer Hernández.
Coordinación de Redacción y de Investigaciones.

Julio César Rodríguez Padilla
Coordinación Editorial

El Centro de Investigación de la Universidad de León ha desarrollado un sistema de Investigación Integral, formado por artículos de cuerpos colegiados que son producto del trabajo de los investigadores calificados que trabajan en equipo, conformando así los cuerpos colegiados encargados de realizar las investigaciones que está a punto de disfrutar en este número. Dichas investigaciones son arbitradas por el Centro de Investigación con líneas y ejes que se han desarrollado en la Universidad de León, para así mantener el prestigio y la calidad educativa esta institución.

En las páginas de este número encontrará variados artículos referentes a diversas disciplinas y facultades que integran nuestro sistema académico tales como Ingeniería Electromecánica Ingeniería en computación y Psicología Organizacional entre otras. Entre los artículos conoceremos sobre la importancia de la elección de la profesión, nuevos modelos de máquinas y la informática entre muchos otros temas.

Esperamos que disfrute el número 40 de DIVERSIDADES de la Universidad de León.



El significado de los Recursos Humanos como la ventaja más competitiva en las empresas

Mtro. Armando Rodríguez Ramírez.

Catedrático de las Licenciaturas de Administración de Empresas, Contaduría Pública, Informática Administrativa e ingeniería industrial administrativa
Universidad de León, Plantel Silao.

Resumen: El objetivo de esta investigación fue analizar la importancia y trascendencia de los recursos humanos en la competitividad de las empresas, con el propósito de evidenciar como a pesar de los avances tecnológicos, existe demasiada negligencia y falta de profesionalismo para valorar lo que deben significar en estos tiempos las personas para las organizaciones, y con ello crear la necesidad de posicionar los recursos humanos como la principal ventaja competitiva en las empresas que quieran tener éxito en un mercado global.

Palabras Clave: Empresas, recursos humanos, productividad, ventaja competitiva.

Introducción

Las organizaciones empresariales que han pretendido trascender en el mercado, en la época contemporánea, han utilizado una y otra vez estrategias administrativas que les permitieran lo que es el éxito para ellas. La administración de recursos es un factor crítico para lograr resultados productivos. El mito sobre la importancia de los recursos financieros ha condicionado la calidad con que se toman las decisiones en las empresas.

Las empresas en esta época de globalización, en donde cada día es más difícil sobrevivir y competir, requieren innovar la manera en que son administradas, para poder estar en

condiciones de ofrecer productos y servicios con valor agregado para los consumidores. Lo anterior, resulta difícil de lograr cuando siguen existiendo empresas que menosprecian la importancia y la trascendencia de un departamento de recursos humanos y por consiguiente, lo que significan las personas como su principal recurso y que representa para esta su mejor ventaja competitiva en el mercado, razón por la cual se implementó esta investigación.

El protagonismo de los recursos humanos en las empresas es un tema de ayer, de hoy y de siempre. Nadie niega su importancia, pero sí, algunos se resisten a reconocer su trascendencia en la productividad y competitividad de los negocios. La evolución de las empresas, su administración y el mercado han condicionado el valor de las personas en las organizaciones.

Disciplinas como la sociología industrial y la psicología organizacional han tratado de fundamentar científicamente la contribución que las personas pudieran proporcionar a las empresas a las que pertenecen, a través de la aplicación efectiva de sus recursos humanos en el trabajo.

Perjudicar a los inversionistas capitalistas al desperdiciar recursos o no aprovechar eficientemente el recurso humano es insignificante comparado con la ineptitud de los gobernantes al estar al frente de un gobierno, mejor conocido como



administración pública, al despilfarrar o no saber negociar la disponibilidad de recursos suficientes, que sirvieran para atender oportunamente las necesidades de la sociedad.

En la zona del Bajío, por ejemplo, es evidente que la mayoría de los recursos humanos no son suficientemente competitivos para desempeñar puestos gerenciales, debido principalmente a su falta de profesionalismo y formalidad para emprender actividades productivas. Los estereotipos culturales discriminatorios de las empresas extranjeras para no dar oportunidades a los profesionistas, es otro factor a considerar, y también la falta de involucramiento, para establecer políticas económicas efectivas y negociarlas permanentemente con las empresas y con ello lograr disminuir su resistencia a cambiar su percepción, acerca de los mexicanos, guanajuatenses, silaoenses, etc.

El hablar del recurso humano como ventaja competitiva en las empresas debería de ser algo cotidiano, desgraciadamente es un hecho que a pesar de la proliferación de empresas y la contribución cultural de las universidades, existe cierta ignorancia al respecto, y también no hay la suficiente credibilidad de los empresarios para realmente aplicar prácticamente inversiones en el desarrollo de recursos humanos y sistemas de trabajo sustentables. A pesar de lo anterior, las oportunidades siguen siendo vigentes en México y en el mundo, de tal manera que resulta ser una prioridad para cualquier empresa, posicionar el recurso humano como la ventaja competitiva más trascendental, para su crecimiento y desarrollo económico.

El presente informe fue integrado en tres partes que tienen como propósito lograr primero la contextualización general del tema para apreciarlo efectivamente, de acuerdo al tiempo que estamos viviendo. En la parte II se plantean las teorías que permitan

fundamentar científicamente el tema objeto de estudio y en la parte III el análisis crítico trascendental sobre la conveniencia de implementar una estrategia de dirección empresarial basada en posicionar a los recursos humanos como su mejor ventaja competitiva, culminando así el reporte.

Al final se presentan una serie de conclusiones que muestran la trascendencia de los resultados.

I. Generalidades.

Las personas son inherentes a cualquier organización, desde la época primitiva, permanentemente su principal recurso para encontrar la manera más efectiva de resolver el problema económico fundamental referente a satisfacer las necesidades ilimitadas del ser humano, con recursos, bienes o satisfactores escasos. Ahora bien, es indispensable administrar eficientemente dichos recursos para lograr obtener resultados suficientes.

Stonner, Freeman & Gilbert (2006), consideran que la administración significa darle forma de manera consciente y constante a las organizaciones. Brom (1980) considera que obtener utilidades como resultado de administrar recursos es lo más característico a lograr como propósito en una empresa.

Las empresas al ser el instrumento de explotación económica básico del sistema capitalista requieren de productividad. Las personas son algo más que integrantes de una empresa, pertenecen a diferentes organizaciones, éstas a su vez integran sistemáticamente industrias que integran un mercado.

Hernández Rodríguez, Pulido Martínez (2011) consideran que los sistemas son un conjunto de elementos íntimamente relacionados, para un fin, estructurados por subsistemas y delimitados por el entorno o macrosistema en que actúan.



Otra manera de percibir constructivamente a las empresas es apreciar que son un medio para promover el crecimiento y desarrollo de las familias. Política fundamental de cualquier gobierno para lograr el establecimiento generalizado de una clase media capaz de generar un ahorro, que potencialmente signifique ser una inversión en un negocio familiar o microempresa. La incompetencia de las personas que están en la administración pública hace que esto no sea una realidad.

La administración debe ser una actividad profesional y no simplemente una vulgar experiencia. El poder adaptar preventivamente una empresa a las circunstancias del mercado y demostrar su eficiencia con resultados, es una labor difícil. Las personas como recurso principal de los negocios hacen más compleja esta situación. Las personas de manera natural son impredecibles relativamente y requieren de un estudio científico para poder estar en condiciones de controlar su comportamiento y orientarlo a un trabajo productivo.

Lucas Marín, García Ruíz (2002) consideran que la sociología industrial se ha dedicado a estudiar especialmente los problemas humanos en el interior de las fábricas con una clara preocupación en la productividad.

Las relaciones humanas entre las personas que trabajan en las empresas trascienden y se convierten en negociaciones que pudieran perjudicar la calidad y productividad del trabajo en una empresa, de tal manera que es indispensable el estudio de aquellas organizaciones informales en las que participan los trabajadores, con el propósito de conciliar efectivamente los intereses de la empresa y sus subordinados.

Para atender y resolver los problemas y conflictos referidos por la sociología industrial existe la psicología organizacional.

Peiro J.M. Prieto (1996) considera que la psicología de las organizaciones estudia más

allá del trabajador y la organización en que está inmerso, el trabajo y cualquier otro factor que pudiera significar la generación de conflictos y problemas.

Se requiere algo más que experiencia y conocimientos para atender los problemas que tienen las personas en las organizaciones. Es indispensable no solo ser creativo, sino tener la genialidad suficiente para hacer este trabajo.

Paniagua Bravo V., Paniagua Pinto M., Paniagua A. (2009) consideran que la creatividad se convertirá en genialidad cuando la eficiencia, la eficacia y la productividad y la competitividad de los seres humanos sean logrados con especial calidad.

II. Recursos Humanos.

Los recursos humanos en las empresas son algo más que una cifra cuantitativa, significan el total de conocimientos, habilidades, experiencias, pericias y cualquier otra característica inherente a las personas que trabajan en una empresa y que pudieran ser aprovechadas por la administración de la misma. Los recursos humanos integran lo que es el capital humano en las organizaciones.

Aguilar (2013) considera que el capital humano se refiere al aumento de capacidad de producción del trabajo, alcanzada a través de la mejora de las capacidades de los trabajadores y nace ante la necesidad de las empresas de contar con una herramienta de alta tecnología que de soporte a la producción. La principal característica de los recursos humanos tiene que ver con la escasez, cada empresa requiere personal idóneo capaz de adaptarse técnica, personal y socialmente a su organización y tener un potencial de crecimiento y desarrollo que corresponda efectivamente a las necesidades a corto, mediano y largo plazo de las empresas.

Uno de los problemas aparentes más importantes que tienen los recursos humanos,



es que son intangibles relativamente, ya que no podemos palpar físicamente la calidad de las personas y sólo apreciamos el resultado productivo de sus labores.

Si el recurso humano es escaso y por lo tanto costoso si se desperdicia, se requiere de una administración profesional del mismo para que llegue no solo a ser útil para lograr los objetivos de las empresas, sino poder adecuarse a los cambios del entorno organizacional con éxito.

La mejor estrategia administrativa para lograr dicho cambio es a través del trabajo en equipo que permita lograr además un desarrollo organizacional.

French W. y Bell C. (1996) comentan que Glen Parker destaca como características de un equipo para que logre ser efectivo, el desacuerdo civilizado para familiarizarse efectivamente con los conflictos y problemas que ocurren en torno a él. El trabajo en equipo contribuye a lograr el propósito al que toda empresa globalizada aspira, tener una cultura organizacional de calidad.

French. et. al. (1996) define la cultura organizacional como los valores, creencias, experiencias, pericias, cualidades que tienen en común los miembros de una organización y que modelan la forma en que perciben, piensan y actúan.

El agente de desarrollo organizacional debe facilitar el cambio en las organizaciones, por cierto es una persona que debe de ser algo muy original en cuanto inteligencia.

III. Ventaja Competitiva.

Las empresas que pretenden crecer y desarrollarse en un mercado tan complejo, requieren de tener alguna virtud, cualidad o característica que las diferencie de las demás.

La originalidad, la economía y sustentabilidad son las principales características que debería

tener una ventaja competitiva. Michael Porter destaca en su modelo, lo que significa el poder de negociación, para poder implementar efectivamente una ventaja competitiva.

En el mercado global el comercio internacional resulta ser una actividad clave, estratégicamente hablando, para hacer valer una ventaja competitiva. Gobierno e iniciativa privada deben trabajar en equipo para que esto se pueda planear profesionalmente.

El desarrollo tecnológico, la situación geográfica, entre otros serán retos a enfrentar permanentemente por las empresas.

Un recurso es fuente de una ventaja competitiva cuando es valioso, escaso y no sustituible por otro.

La gestión de recursos humanos debe de ser capaz de hacer sentir como colaboradores a cada trabajador y lograr que se encuentre no sólo identificado con su trabajo, sino satisfecho de trabajar en la organización. Las empresas de éxito prefieren empleados satisfechos, que con seguridad darán por resultado clientes satisfechos y se podrán hacer predicciones financieras.

Desgraciadamente las empresas que procuran impulsar el capital humano como su principal ventaja competitiva, han tenido problemas, entre otros el cambiar el estilo de vida tradicional en una empresa, la manera de dirigir y trabajar es lo más complicado.

Otro problema es el exceso de teorías relacionadas con la transformación de los recursos humanos para llegar a ser una ventaja competitiva.

Y finalmente relacionándose con el anterior, el hecho de que todas las empresas reconocen la necesidad de desarrollar capital humano, pero desgraciadamente todas las soluciones propuestas, se quedan en palabras y no en prácticas.



Para lograr que la dirección de personas signifique una ventaja competitiva sostenible es indispensable que se inculque a la organización y a las personas: comunicación, liderazgo, motivación, entre otras cosas, pero puede ser demasiado cualitativo o difícil de medir, por lo tanto toda ventaja competitiva sostenible debe ser cuantificable o medible.

Una política de recursos humanos puede cuantificar su aporte considerando:

- 1) Integrar explícitamente el valor añadido por los recursos humanos durante el proceso productivo.
- 2) Si se puede calcular el stock de capital humano presente en la empresa.
- 3) Se pueda separar el valor atribuible a las prácticas de recursos humanos a unidades monetarias, de forma semejante al cálculo del valor actual neto de las inversiones de la empresa.

Otras consideraciones para lograr la sostenibilidad del recurso humano como la ventaja competitiva en las empresas son:

- a) Tener una visión clara de lo que se quiere lograr por parte del personal.
- b) Tener un enfoque a largo plazo.
- c) Asignar recursos financieros suficientes para propiciar la innovación del trabajo.
- d) Contratar a los mejores trabajadores para puestos estratégicos, particularmente el puesto de Gerente de recursos humanos.
- e) Provocar un caos estructurado en el trabajo para propiciar un ambiente de estrés positivo, en donde el problema sea algo familiar y las ideas fluyan libremente hacia las soluciones y se dé una competencia positiva.
- f) Propiciar mejoras continuas a través de un trabajo efectivo.

Conclusiones

La hipótesis de investigación fue demostrada plenamente y es evidente que las personas son el capital más importante a disponer por una empresa, sin embargo, la cultura de algunas empresas apuestan al recurso financiero. Es lamentable que empresas mexicanas pierdan oportunidades o desaparezcan porque no cuentan con un equipo de trabajo efectivo y qué decir de la administración pública en relación a sus gobernantes, en donde los perjudicados de su ineptitud son la clase pobre de la sociedad.

Es evidente que la resistencia al cambio, de algunas empresas en relación a considerar como una necesidad prioritaria a satisfacer sistemáticamente a corto, mediano y largo plazo respecto a la administración de personal tiene como causas principales: la ignorancia y el menosprecio de lo que significa un departamento de recursos humanos y específicamente la importancia y trascendencia que tiene el disponer del profesional más competente para dirigir dicha área, como lo es el licenciado en psicología organizacional.

La globalización sigue siendo un fenómeno trascendental para el mundo de los negocios. El comercio internacional significa la oportunidad que tienen las empresas para poder trascender económicamente en cualquier mercado comercializando sus productos y servicios redituablemente. El avance tecnológico día a día sigue facilitando la comunicación entre las empresas. Sin embargo, las negociaciones derivadas de este fenómeno, están condicionadas por la calidad y competitividad de las personas que representan a dichas empresas en sus relaciones comerciales constituyéndose así el recurso humano como la tecnología más valiosa en una empresa.

Es evidente que en México existen, hoy en día, pocas investigaciones que se refieran a la importancia y trascendencia de los recursos



humanos como ventaja competitiva para las empresas, lo cual nos permite el rezago en que se encuentran la calidad administrativa de las mismas y por consiguiente su falta de productividad en el mercado, lo cual ocasiona perder oportunidades. Además de ser este tema una línea de investigación ideal para temas de tesis.

Existen diversas teorías sobre cómo generar, promover y posicionar una ventaja competitiva en las empresas, y generalmente todas coinciden en que el poder de negociación hace la diferencia para lograr el éxito en el mercado. Negociar es un arte en donde sistemáticamente un profesional aplica integral y efectivamente sus diversos recursos humanos con el propósito de lograr convenientemente para la empresa que

representa un máximo beneficio con un mínimo de costo. Por lo tanto, disponer de personal ejecutivo con poder de negociación significa una manifestación tangible de lo que son los recursos humanos como ventajas competitivas.

Para la carrera de psicología organizacional la información resultante de esta investigación significa paradójicamente lograr una ventaja competitiva respecto a otras profesiones gracias a la demostración incuestionable de la importancia del departamento de recursos humanos en las empresas a pesar de la resistencia cultural que existe al respecto, particularmente en los países subdesarrollados como México.

BIBLIOGRAFÍA

- *Aguilar C. Capital Humano. Planeación de recursos humanos. Consultado el 22 de febrero del 2013 Recuperado de http://axeleratum.com/2013/El_capital_humano_de_las_organizaciones*
- *Brom, L. Administración de negocios. México D.F., Continental, 1980.*
- *French. W. y Bell Cecil. Desarrollo organizacional. México D.F. Pearson-Prentice Hall, 1996.*
- *Hernández Rodríguez S. Introducción a la Administración. México, Mc Graw Hill, 2004.*
- *Lucas Marín A., García Ruíz P. Sociología de las organizaciones. México D.F. Mc Graw Hill, 2002.*
- *Peiro, J.M. Prieto F. Tratado de psicología en el trabajo VOL I. la actividad laboral en su contexto. Madrid, Síntesis, 1996.*
- *Stoner J. A., Freeman, R.E. & Gilbert, D.R. Administración. México D.F. Pearson Educación, 2006.*



Positismo jurídico

Lic. José Ángel Lira Rodríguez

Licenciado en Derecho, Especialista en Derecho Privado, Maestro en Derecho, Catedrático de la Universidad de León Plantel La Piedad en el área de Derecho.

Resumen: El positivismo es un modelo de acuñación filosófica, el cual se expande a otras áreas, alcanzando al derecho como fenómeno social, el cual presenta una forma determinada de entender el fenómeno en comento, como un modelo de primacía legislativa y fuente ponderante, el cual controla al aplicador de la norma jurídica, a quien el modelo le indica sumisión y obediencia respecto a la ley, ello conlleva a contener aspectos positivos y negativos, tanto en su diseño como aplicación que se reflejan en consecuencias jurídicas sociales.

Palabras Clave: Positismo jurídico, ley, discurso, mandato, poder coactivo.

INTRODUCCIÓN:

Es necesario el conocimiento del modelo de derecho que impera en nuestro país, con el fin de conocer sus aspectos característicos que le dan personalidad, sello propio, por ello, es atingente saber sobre nuestro positivismo jurídico, dado que vivimos en una sociedad con normas jurídicas, necesarias para la conducción de la vida en muchos de sus aspectos, de forma tal, que el presente trabajo busca elucidar las referidas características, desde la óptica del mismo sistema, pero con la aportación de puntos de vista propios, que representan la visión personal de entender el fenómeno presentado, así pues, se presentara al sistema como un modelo filosófico que repercute en el derecho, el cual presenta a la ley como su fuente privilegiada, con relación a la realidad social, esto es,

privilegia la idealización o deber ser, sobre la realidad o el ser, esa ley, contiene un discurso normativo con reflejo de mandatos a obedecer para los sujetos de la misma, quienes supuestamente deben de cumplirla de forma voluntaria, pero son amagados por la coactividad de la que se dota el sistema para la consecución de su cumplimiento, esto es, se puede hacer cumplir de manera forzosa, dado que el estado se autoerige como el único con facultades para el uso legal de la violencia, no necesariamente legítimo, por lo que sobre las líneas de este ensayo se citan aspectos antagónicos de lo referido, tanto positivos como negativos.

DESARROLLO TEÓRICO:

Cabe mencionar que este paradigma es el que priva en la creación y aplicación del derecho en nuestro país, ello es, que este modelo es el imperante en el diseño de nuestro derecho, su aplicación y las consecuencias sociales que ello implica, con la generación de dispositivos legales y las decisiones judiciales que constriñen a los contendientes inmersos en la necesidad de solución de conflictos legales, que en la mayoría de los casos desconocen la naturaleza del sistema, su sustento teórico y filosófico, y solo esperan que las leyes se apliquen de manera correcta y encontrar un satisfacer a su necesidad.

De manera tal que, entendemos por paradigma "...Las investigaciones históricas minuciosas de una especialidad dada en un momento determinado muestran un conjunto de ilustraciones recurrentes y casi estándar de diversas teorías en sus aplicaciones conceptuales, observacionales e instrumentales. Se trata de los paradigmas de



la comunidad puestos de manifiesto en los libros de texto, en las clases y en las prácticas de laboratorio.”¹ Se trata pues de un modelo creado y aceptado por la comunidad que conoce de la temática, y dado ello aceptado por las autoridades educativas para que perneare en el modelo educativo logrando así la aceptación de los estándares de las teorías.

Así pues, aun y cuando podemos considerar al positivismo como una corriente filosófica en gran medida atribuida al ingenio del filósofo francés Augusto Comte, “...la palabra positiva, anuncia esta manera especial de filosofar, que consiste en ver en las teorías, cualquiera sea su orden de ideas, como dirigidas a la coordinación de los hechos observados...la filosofía positiva en la que implico el estudio de los fenómenos sociales además de todos los otros, designa un modo uniforme de razonar aplicable a cualesquiera temas sobre los que pueda ejercitarse el espíritu humano...”² observamos que lo dicho por el filósofo en cita, conduce al positivismo como una forma de filosofar, por ello entendemos que refiere a una corriente filosófica, en la que la esencia que ilustra la cita conlleva al estudio y observación de fenómenos, en el supuesto que me ocupa, al tratarse del derecho fenómenos sociales, que presenta coordinación por el hombre, en este caso quien filosofa, para razonar sobre sus temas, así, cuando se comulga con la corriente filosófica, esta u otra que fuese, se espera encontrar los beneficios respecto a su

oferta, y no solo la aceptación por ser la de moda o porque los generadores de la corriente cuenten con suma habilidad para su acomodo o aceptación.

La filosofía positiva impacto en diversas disciplinas, dado que se ha llamado a la filosofía como la madre de todas la ciencias, de manera tal que aun y cuando la cuestión sobre sí el derecho es una ciencia o no, que sería motivo de un estudio diverso, el modelo en comento impacto el derecho, entendiendo por tal, Hans Welzel: “El derecho es un complejo de proyectos de orientación de la vida social, que sobre la base de formaciones institucionales tradicionales y bajo las condiciones concretas del presente, en parte se continúan y en parte se reformulan o establecen de nuevo.”³ Andrino Hernández: “Un sistema de seguridad que programatiza para la libertad la vida social, a través de normas coactivas inducidas del estudio de la realidad humana social.”⁴ Manuel Rodríguez Lapuente: conjunto de normas que regulan obligatoria y coactivamente el mínimo comportamiento indispensable para la vida social.”⁵ Pasukanis: El derecho no consiste propiamente en normas (que sería mas bien un aspecto derivado, secundario), sino que el derecho es la forma de una relación social específica, la relación que tiene lugar entre poseedores de mercancías que intercambian equivalentes.”⁶ Santo Tomás: “Derecho (ley) es ordenación de la razón, encaminada al bien común. Marx: El derecho (y el Estado) es un

¹ KUHN, Thomas S, *La estructura de las revoluciones científicas*, México 2004, Fondo de cultura económica, p 89.

² COMTE, Augusto, *La filosofía positiva*, México 2006, Porrúa, p 37.

³ ZANNONI, Eduardo A., *Crisis de la razón jurídica*, Argentina, 1980, Astrea, p. 98.

⁴ ZANNONI, Eduardo A., *Op. Cit*, p. 99.

⁵ RODRÍGUEZ LAPUENTE, Manuel, *Sociología del derecho*, México, 2002, Porrúa, p 58.

⁶ ATIENZA, Manuel, *Introducción al derecho*, México, 2003, Fontamara, p. 23.



instrumento de dominación de una clase sobre la otra. Kelsen: el derecho es un conjunto de normas coactivas.”⁷ Luis de Garay: “El derecho es, pues, una regulación de la conducta social; una regulación de la conducta del hombre para con sus semejantes.”⁸

Aun y cuando de antaño, es decir previo a Comte, se establecieron doctrinas en el sentido de entender la creación del derecho como una voluntad humana, que se reconoce y otorga derechos y obligaciones en la búsqueda de una supuesta convivencia social armónica, aparentemente justa, esto es, el positivismo visto de esa manera, impacta en el derecho.

Pero la luz de las ideas, conceptos, teorías y conocimiento normalmente es producto de la confrontación de los mismos, del antagonismo, dado lo cual, es preciso acotar, que aun y cuando se puede establecer que el positivismo jurídico es una doctrina filosófica, como paradoja, filosofando, se podría decir lo contrario, en cuanto a la falta de fundamentos filosóficos del positivismo jurídico, o neutralidad filosófica atento al derecho llamado natural, que se sumerge en la existencia y necesidad de prevalecía de valores, pues “Los fundamentos del positivismo jurídico están en la negación de las cuestiones relativas a la moral y los valores como relacionados con el ser del derecho. Y esta negativa a la moral, proviene de otra negación: a las cuestiones filosóficas en general. El positivismo jurídico se alza como un método de acceso al derecho antifilosófico

o con neutralidad filosófica y, por ende, con neutralidad axiológica. Esto, sin embargo no significa que no tenga una filosofía que lo sustente...su raíz filosófica es, precisamente, el escepticismo filosófico...”⁹

Ahora bien, las características del positivismo jurídico se basan en “ a) la tesis coactiva...y consiste de un modo preciso en un orden coactivo vinculando al poder social concretamente al Estado en la Modernidad...b) la teoría imperativa de la norma jurídica, según la cual las normas que componen la totalidad del ordenamiento jurídico tienen la estructura de mandatos...c) la tesis legalista, que afirma que la ley, como paradigma de las normas jurídicas...constituye la fuente exclusiva de calificación jurídica...d) la tesis de la plenitud del ordenamiento, que afirma que el orden configurado...puede resolver y resuelve todos los problemas jurídicos que de hecho se presenten...la tesis de la coherencia del ordenamiento jurídico, según la cual tampoco son posibles las antinomias, las normas contradictorias entre si...tesis de la aplicación mecanicista (o logicista) de las normas, el orden jurídico...es aplicado por el juez mediante un silogismo de subsunción.”¹⁰ Así pues estas características son las que le dan sello propio al paradigma, le presentan su personalidad, su peculiaridad, atienden a su esencia, por tanto es conveniente abundar un poco más en ello.

⁷ ATIENZA, Manuel, *Op cit.* p. 48.

⁸ DE GARAY, Luis, *¿Qué es el derecho?*, México, 1976, Jus, p. 15.

⁹ DE LA TORRE RANGEL, Jesús Antonio, *Apuntes para una introducción filosófica del derecho*, México 2001, Lus, p 92.

¹⁰ SERNA, Pedro, *Filosofía del derecho y paradigmas epistemológicos*, México 2006, Porrúa, pp 17 – 20.



Para los tiempos en que vivimos, de sumo riesgo se observa la tesis coactiva del sistema, con la cual el Estado se dota de capacidad para hacer cumplir los dispositivos normativos, esto implica una obediencia necesaria de las normas, o voluntariamente, o por imposición de los apartados de aplicación del Estado, el riesgo consiste en que en el diseño de la norma no se busca necesariamente la comunión del sujeto de la misma, que sería lo ideal, para que este se le someta de forma voluntaria, por la concordancia en cita, de lo contrario le cumple por el temor a la consecuencia del poder coactivo, Norberto Bobbio afirma que ningún sistema puede fundarse por un tiempo prolongado en la base de la referida coactividad.

Ahora bien, que la norma contenga estructura de mandatos, resulta una concordancia obvia con la tesis de la coactividad, dado lo cual, la norma contiene mandatos legales, insisto no necesariamente legítimos, que los sujetos de la misma deben cumplir, a sabiendas que de lo contrario se usa el poder coactivo para hacerlo cumplir, de esta forma se elucida la crítica que le hace al modelo Oscar Correas, "...El derecho es un discurso que organiza el uso de la violencia, como monopolio de ciertos individuos..."¹¹ esto es, la función discursiva que cumple el derecho, auto faculta a sus creadores, mediante la creación de la norma como mandato a cumplir, y mediante el poder coactiva, del que también se dota discursivamente, excluye a otros con relación a sus órganos de gobierno del uso de la violencia, ello implica que se autoerigen como los únicos autorizados para el uso de la misma, esto viene a colación, dado que no habría necesidad de ello, en la manera que se estructura, su se buscarse que los mandatos contengan enlace con la realidad de los

sujetos a ellos, esto es, que representen lo que ellos necesitan en la forma y medida que lo requieren, para logran simetría entre la forma de pensar del diseñador del mandato con el sujeto del mismo.

Dicho lo anterior, resalta la necesidad de que el sistema exprese a la ley, como su fuente exclusiva, calificada como jurídica, dado que como se refirió en el párrafo anterior, la ley es la forma de presentación del discurso normativo que contiene la supuesta voluntad de sus mismos súbditos.

En la misma tesitura, se presenta a la ley como aquel dispositivo de carácter legal, que resuelve todo, ello implica, que los panegiristas del sistema lo consideran como perfecto, dado que si algo escapa al diseñador de la ley, su aplicador lo debe subsanar, esto es, refieren la carencia de lagunas en el sistema, dado que el aplicador de la norma se ubica obligado a dar solución al conflicto que se le plantee, con independencia de la no regulación normativa, así pues, el sistema lo coloca en una situación extraordinariamente especial para el, nada carente de complejidad, derivado de que, de ordinario se dedica a aplicar la ley, con métodos diseñados al respecto, los cuales le conducen en su mayoría a la aplicación literal de la norma, de forma tal, que en el caso concreto, se le exige pensar como legislador, a lo que no esta acostumbrado, y obvio no sabe hacer, puesto en evidencia esto, parece un sistema imperfecto, que debe evolucionar para obtener mejores soluciones a las necesidades de quien lo necesita con el filtro de quien lo adopta.

Así pues, una característica esencial es que el derecho existe en cuanto logra ser un ordenamiento jurídico con vigencia, esto es, que se convierte legalmente en obligatorio en

¹¹ CORREAS, Oscar, *Crítica de la ideología jurídica, ensayo sociosemiológico*, México 2005, Ediciones Coyoacán, p 65.



un lugar y en un tiempo determinado, ello con independencia de la justicia o injusticia, implicación que no le justifica como legítima, se limita a su legalidad, es una postura avalorativa, considera que no se puede demostrar la racionalidad de los juicios valorativos, incluso el escepticismo ético hacía las cuestiones axiológicas se funda en que sus razonamientos "...son meras expresiones de emociones o actitudes, que varían de persona a persona y de sociedad a sociedad, y no pueden justificarse ofreciendo genuinas razones en su apoyo."¹² Lo anterior no significa desde el punto de vista de esta teoría, que en ella no haya valores, pues el simple hecho de lograr ser derecho se considera ya como un valor, a más que se indica que como valores representa o proporciona seguridad jurídica, orden, paz, constancia, coherencia, igualdad jurídica, certeza legal y sobre todo la justicia legal.

Por otro lado, aparece la elucidación del intento de reducir el derecho a la ley, cuando aquel es mas amplio que esta, se puede afirmar que el derecho es el genero al que pertenece la especie denominada ley, que esta solo constituye una de las formas de presentación de aquel, el cual en obvia tendencia de la idea, contiene diversas representaciones, que escapan al alcance de la ley.

El positivismo es una representación del surgimiento del Estado moderno, así pues, siendo la justicia el valor más esencial del derecho, la corriente considera que el derecho positivo es justo por el solo hecho de ser

derecho, sin que ello implique el desconocimiento de diverso orden normativo, simple y sencillamente, esta doctrina no reconoce la existencia de otra, "...El positivismo, en la esfera jurídica no desconoce necesariamente que haya un derecho ideal, oriundo de la naturaleza o de la razón; simplemente niega que sea "derecho" en el mismo sentido que el positivo."¹³. Aunque con la exclusión se constriña al reconocimiento de otro derecho, precisamente el excluido, constituyendo un punto paradójico en función a ello, o por lo menos lo subordina a él.

Norberto Bobbio refiere que en el decurso de la historia el positivismo se ha presentado de tres formas distintas, "1) como un modo de acercarse al derecho; 2) como una determinada teoría o concepción del derecho; 3) como una determinada ideología de la justicia."¹⁴ Respecto al primer punto, es obvio que delimitando el objeto de estudio para acercarse a el, el derecho del que debe ocuparse es del derecho real, del derecho existente, por lo cual, esa delimitación margina la ocupación del derecho natural, privilegiando al derecho positivo; el segundo punto indica la forma de entender el derecho, presentado como una sistematización de descripción de fenómenos, ya interpretados, donde se contempla la existencia de un poder soberano, dotado con la capacidad para ejercer poder coactivo para lograr su cumplimiento; la tercer forma de presentarse tiene la finalidad de expresar que en el derecho positivo existe la navegación de valores, propios, particulares, de los cuales ya se hablo líneas precedentes, sin que esos

¹² NINO, Carlos S, *Algunos Modelos Metodológicos de Ciencia Jurídica*, México 2003, Fontamara, p 75.

¹³ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Positivismo Jurídico, Realismo Sociológico y*

lusnaturalismo, México 2002, Fontamara, p 13.

¹⁴ BOBBIO, Norberto, *El problema del positivismo jurídico*, México 2004, Fontamara, p p 39 y 40.



valores deban tener necesariamente el sello moral que exige el iusnaturalismo.

El hecho de que el positivismo jurídico no se encargue de valores de carácter moral, axiológicos, no implica que se invite a su desobediencia por considerarlo injusto, pues ya se ha dicho que desde su óptica es justo, y, aunque se haya mencionado que tiene entre otros, como pilar fundamental un poder coactivo, que en un momento dado logra el cumplimiento del ordenamiento legal, precisamente, la última forma de presentarse del positivismo jurídico en el decurso cronológico, es decir como ideología, indica que esta debe de lograr la identificación del sujeto de la norma con esta, de manera tal, que le cumpla de forma espontánea, pues es así como logra medirse el coeficiente de efectividad de la ley, y el mayor sometimiento voluntario de la sociedad a su derecho indica su grado de civilización, en conclusión, el derecho positivo, virtud a su vigencia, implica la obediencia de sus súbditos, esa obediencia, producto del respeto a su derecho, constituye ya en sí misma un razonamiento previo a ello, lo que le convierte en aspecto esencial, pues "...ningún orden jurídico puede sostenerse si exclusivamente confía en la obediencia arrancada con el temor a las sanciones."¹⁵

Abastecido pues el derecho positivo por una fuente formal, queda al aplicador del mismo limitarse al contenido normativo proporcionado, es decir, su labor interpretativa de la norma se basa en el lineamiento legislativo, ya existente, ello es, la interpretación normalmente es legislativa, aunque el juzgador converja con la necesidad de obtener el significado semántico de la literalidad usada en la descripción normativa.

Uberto Scarpelli conceptúa al positivismo jurídico "...como sistema de normas de conducta y de estructura, puestas por seres humanos con actos de voluntad, sistema que

está constituido (aunque no exclusivamente) por normas generales y abstractas, coherente o reducible a la coherencia, completo en cuanto exclusivo y de carácter coercible; así como un tratamiento del derecho, de acuerdo con tal concepción, y definición del mismo, que consiste en derivar de sus normas una guía para la conducta y criterios para juzgarla, con un margen de elasticidad en lo que se refiere a los criterios y a los procedimientos de determinación; una práctica del derecho realiza en la aplicación aquel tratamiento, y una ciencia jurídica que estudia dicho tratamiento y resulta, de este modo, preparatoria de la práctica."¹⁶

La idea de Scarpelli con su definición se hace consistir en realizarla de manera unitaria, esto es, su preocupación radica en que los diversos autores positivistas no son del todo convergentes, para obtener su objeto se da a la tarea de estudiar la interpretación científica y política del positivismo jurídico, esta se refleja en la aparición y seguimiento concomitante de los postulados del positivismo jurídico con el Estado Moderno, en tanto en aquella, refleja un punto de vista sumamente particular, que atrae la atención en esta doctrina por representar semejante con su antagónica, el iusnaturalismo, así pues, refiere que el positivismo no encuentra acomodo ni en la ciencia empírica ni en la abstracta, esgrimiendo que es a la teología a quien más se parece la ciencia del derecho, pues impide la calificación de los hechos, ésta ya se dio con la creación formal del derecho, limitando a entender las normas y que sirvan de guía de conducta, recalquemos pues, que las cuestiones relativas a las divinidades dando pautas para la creación del derecho no se ubican dentro del positivismo jurídico, por lo cual lo argüido por Scarpelli en este aspecto resulta un aparente contrapunto, pero que requiere un estudio más profundo, pues una de las críticas a esta corriente indica que el

¹⁵ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *ob. cit.*, p 18.

¹⁶ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *ob. cit.* p. 68.



juzgador se convierte en autómeta del legislador.

CONCLUSIONES:

El modelo denominado positivismo jurídico contiene características propias que le dan sello significativo, como presentar a las fuentes formales, la ley, como la suprema, la cual contiene mandatos jurídicos que deben ser obedecidos por los sujetos a los que se dirige, bajo la amenaza del uso del poder coactivo por parte el Estado, se presenta también como un modelo perfecto que proporciona solución a todos los conflictos de carácter legal que se presenten, pero ello no

implica que sus características le presenten ante un punto crítico como sus defensores lo quieren hacer ver, dado que la ley es un discurso, sin embargo la sumisión a ella debería ser sin amenazas para su cumplimiento, y su aplicador se coloca en clara evidencia cuando se presenta un caso a resolver sin encontrar el fundamento para ello, dada la omisión normativa, que a su vez evidencia la debilidad del discurso, así mismo, el aplicador de la ley se coloca como el programado de creador de la misma.

BIBLIOGRAFIA:

- *ATIENZA, Manuel Introducción al derecho, México, 2003, Fontamara.*
- *BOBBIO, Norberto, El problema del positivismo jurídico, México 2004.*
- *COMTE, Augusto, La filosofía positiva, México 2006.*
- *CORREAS, Oscar, Crítica de la ideología jurídica, ensayo sociosemiológico, México 2005, Ediciones Coyoacán.*
- *DE GARAY, Luis ¿Qué es el derecho?, México, 1976, Jus.*
- *DE LA TORRE RANGEL, Jesús Antonio, Apuntes para una introducción filosófica del derecho, México 2001, lus.*
- *GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, Positivismo Jurídico, Realismo Sociológico y Iusnaturalismo, México 2002, Fontamara.*
- *NINO, Carlos S, Algunos Modelos Metodológicos de Ciencia Jurídica, México 2003, Fontamara.*
- *RODRÍGUEZ LAPUENTE, Manuel, Sociología del derecho, México, 2002, Porrúa.*
- *SERNA, Pedro, Filosofía del derecho y paradigmas epistemológicos, México 2006, Porrúa.*
- *KUHN, Thomas S, La estructura de las revoluciones científicas, México 2004, Fondo de cultura económica.*
- *ZANNONI, Eduardo, Crisis de la razón jurídica, Argentina, 1980, Astrea.*



Factores sociales, educativos, laborales e individuales que influyen en el aprendizaje y adquisición del idioma inglés en estudiantes de licenciatura: una necesidad, un requisito o un gusto.

L.L.M. María Susana Bautista Luna

Catedrática desde 2009 de la Academia de Idiomas y Academia de Investigación de la Universidad de León, plantel San Miguel de Allende, Guanajuato

Resumen: El aprendizaje del idioma inglés es una de las necesidades educativas y laborales que exige la sociedad contemporánea. En esta investigación se exploró la presencia de variables que influyen en la adquisición de esta lengua, tales como los factores sociales, educativos, laborales e individuales. Una vez que identificamos estos diferentes factores, se hizo una descripción cualitativa y cuantitativa. Para esto se aplicaron 50 cuestionarios de 40 ítems mediante la escala de Likert a 50 alumnos de la Universidad de León, plantel San Miguel de Allende, Guanajuato.

Palabras clave: Aprendizaje, idioma inglés, adquisición.

INTRODUCCIÓN

Las primeras necesidades de aprender inglés para los habitantes de San Miguel de Allende surgen con la llegada de varios estadounidenses que deciden radicar en esta ciudad. Al principio no eran considerados de gran importancia, puesto que la mayoría de los estadounidenses decidían tomar clases del idioma Español para lograr comunicarse con los lugareños. Para muchos era un gran reto aprender el español, optaron por hablar y comunicarse siempre en su lengua materna: el inglés. Con eso aumentó el ingreso turístico a la ciudad, pero también las exigencias laborales eran cada vez más altas por parte de dueños de negocios en sus esfuerzos para que sus empleados aprendieran inglés, siendo incluso un requisito para la contratación en la mayoría de los empleos.

El idioma inglés es parte del plan curricular de la Universidad de León, es algo fundamental para un egresado porque le servirá como una herramienta más en su vida laboral y profesional. Al estudiar inglés el alumno adquirirá habilidades que le permitirán desenvolverse ampliamente en el aspecto bilingüe, sobretodo en esta ciudad cosmopolita: San Miguel de Allende, Guanajuato. Donde, como ya se dijo, es necesario para ocupar un puesto laboral en la mayoría de las áreas de trabajo; y también como una ventaja alternativa para ejercer profesionalmente en otras ciudades, estados y por supuesto en el extranjero, siendo el idioma inglés una de las lenguas más comerciales en el mundo entero.

ANTECEDENTES

En el ámbito social la gente lo aprendía de una manera informal, en las casas de extranjeros donde algunos sanmiguelenses trabajaban como empleados, en plazas públicas o el jardín principal donde la gente se sentaba a platicar con extranjeros; o bien en lugares de servicio turístico como hoteles, restaurantes, etcétera.

En cuanto al ambiente educativo, fue la escuela primaria José Vasconcelos la primera en asentarse en San Miguel de Allende propiamente como bilingüe y organizada por una asociación de padres mexicanos y extranjeros quienes vivían en esta ciudad –por supuesto–; quienes querían tener la educación básica escolar para sus hijos de manera bilingüe y bicultural. Es así que la escuela



abrió sus puertas a la comunidad sanmiguelense en septiembre de 1974.

SITUACIÓN, PROBLEMA Y/O NECESIDADES

En la actualidad, y en años recientes, se ha visto el idioma inglés como una herramienta de comunicación necesaria a nivel estudiantil, laboral y profesional. Se han creado escuelas “bilingües”, se ha convertido en un requisito laboral y ha formado parte del plan curricular de muchas instituciones de nivel medio-superior y superior. En la ciudad de San Miguel de Allende ha sido y continúa siendo un parteaguas en los aspectos social, educativo y laboral.

En la Universidad de León, el inglés es parte del plan curricular de todas las carreras. Sin embargo, al denominarse *materia optativa*, el alumno no muestra tanto interés en estas clases, lo que termina siendo un obstáculo para su aprendizaje.



Hoy en día se publicita en México el idioma inglés como una herramienta para el futuro que nos alcanza día a día a pasos agigantados. Que tiene un peso específico en la preparación de alumnos en todos los niveles escolares, cosa que ha hecho voltear la cabeza a los padres de familia principalmente y virar hacia una educación escolar bilingüe para su familia. Ellos son quienes en ocasiones, al no poder solventar una colegiatura en una escuela llamada bilingüe, recurren a las clases extracurriculares. Como se observa, son

varios los factores sociales, educativos, laborales e individuales.

Hay algunas razones muy simples para estudiar inglés. Por ejemplo, para viajar, por placer, o para conocer gente que lo habla. Sin embargo, el lograr tener una generación en México que lo estudie parece un gran esfuerzo que se ha dado en la actualidad. El uso de una guía de turistas con frases para “sobrevivir” o “salir del paso” en situaciones donde es necesario el idioma inglés, el uso de un diccionario o traductor electrónico puede ser la herramienta de primera mano; pero ¿qué sucede con las personas que no logran comunicarse por la falta de conocimiento del inglés? Es ahí donde entra la curiosidad y el interés personal de cada individuo por ampliar su gama de herramientas que lo ayudarán a entrar en el mundo competitivo laboral y profesional.

Eso implica que el convertirse en bilingüe es una necesidad primero meramente social, y segundo, por un interés individual. Hay personas en San Miguel que lo han hablado desde niños, aunque cabe mencionar que éste no es el caso en la mayoría de los estudiantes de la UDL plantel San Miguel de Allende. Se observa que quien lo habla desde su infancia es porque ha sido un gusto e interés personal y que desde temprana edad tuvieron algún tipo de contacto con el idioma inglés. No obstante, para otros no ha sido necesario, no les es atractivo ni mucho menos había estado en sus planes el estudio de otro idioma; o no era parte de su plan curricular de sus anteriores escuelas de nivel básico. Hablando en el aspecto laboral y escolar hay una gran necesidad de contratar profesionistas bilingües bien preparados. En la actualidad se observa que el inglés es un requisito que deben cubrir para obtener un mejor puesto laboral; así como lo es en el aspecto escolar, donde los alumnos deben cursar esta materia como parte de la curricular de su carrera.

OBJETO DE ESTUDIO



Entre los diferentes factores que intervienen en el aprendizaje del inglés encontramos:

FACTORES SOCIALES:

- Adaptación a una comunidad y convivencia bicultural.
- Publicidad comercial impresa en inglés
- Promociones de eventos culturales y educativos en inglés
- Ideales de éxito y triunfo estudiantil
- Publicidades turísticas dirigidas a angloparlantes
- Desenvolvimiento y desarrollo en la sociedad bilingüe (*status social*)

FACTORES EDUCATIVOS:

- Oportunidad de becas escolares para mexicanos en escuelas bilingües
- Promoción por altas calificaciones
- Adquisición del inglés como segunda lengua en un ambiente escolar
- Becas al extranjero
- Intercambios culturales a diferentes países.

FACTORES LABORALES

- Mejor empleo en cuanto a prestaciones
- Mejor lugar de trabajo
- Salario alto
- Futuro financiero próspero
- Semana inglesa
- Capacitación continua
- Comunicación en la lengua meta.

FACTORES INDIVIDUALES

- Deseos de superación
- Alta autoestima

BIBLIOGRAFÍA

- Lewis, Kurt 1946: "Action research and minority problems"; *Journal of Social Issues* 2 (4): 34-46.
- Sampieri Hernández, Roberto. "Metodología de la Investigación". Ed. Mc Graw Hill. México, 2003.
- Vélez, A.). "Una propuesta de enfoque conceptual y operativo para afrontar el ejercicio de la formación de investigadores en pregrado y postgrado" Ed. Universidad de Sabana. Santa Fe de Bogotá. Colombia. 1992.

- Gusto por el idioma
- Hijo de papá o mamá angloparlante
- Independencia económica familiar.
- Desarrollo personal
- Expectativas como profesionista



CONCLUSIONES

Los alumnos que adquieren el inglés de manera exitosa en la Universidad de León tienen más acceso a puestos laborales y programas de estudio en el extranjero, comparado a los alumnos quienes no lo adquieren. Estos últimos se encuentran con que el principal obstáculo es falta de tiempo y dedicación a la materia, disgusto por el idioma y poco interés comparado a las materias de su carrera.

Como estrategia para cumplir con el objetivo (después de analizar los diferentes factores que intervienen en el aprendizaje del inglés) se plantea que se han creado horarios especiales vespertinos para asesorías extras en repaso y comprensión del idioma; se proponen crear círculos de conversación con extranjeros, aprovechando la residencia de algunos angloparlantes en San Miguel de Allende, y así lograr las cuatro habilidades básicas para el aprendizaje de un idioma.





Impacto del trabajo motivacional en el rendimiento del equipo de handball en la deportiva del estado de León, Gto.

Lic. Ana Consuelo Castillo Villanueva.

Licenciada en Psicología. Especialista en Policiología.

Plantel Torres Landa. Carreras: Lic. Psicología, Ing. En Mecatrónica. Ing. En Electromecánica.

Resumen: El presente trabajo se desarrolla con el objetivo de reconocer y determinar el impacto de el trabajo motivacional en el rendimiento deportivo de un equipo selectivo en COMUDE León. El equipo al que se dirigió la atención psicológica fue el de handball rama femenil de la categoría de 16 y 17 años,

El diseño de intervención parte de la identificación de necesidades detectadas a través de entrevistas grupales, observación en campo y la aplicación del cuestionario “Características psicológicas relacionadas con el rendimiento deportivo (CPRD)” y el “Cuestionario de ambiente de equipo” (GEQ).

La intervención se llevó a cabo durante doce sesiones grupales impartidas una vez a la semana, las cuales se llevaron a cabo en instalaciones de COMUDE León. Las variables psicológicas que se abordaron durante el taller fueron las siguientes: Motivación, compromiso deportivo, comunicación, cohesión grupal, técnicas de relajación, autoestima, resolución de conflictos y autoconfianza.

Palabras Clave: Motivación deportiva. Trabajo motivacional. Rendimiento deportivo. Equipo de handball. Características psicológicas y rendimiento deportivo.

INTRODUCCIÓN.

El Handball es un deporte de pelota en donde se enfrentan dos equipos, el juego consiste en desplazar una pelota a través del campo valiéndose fundamentalmente de las manos

para intentar introducirla dentro de la meta contraria.

Este deporte implica condiciones físicas como fuerza y velocidad, técnicas y tácticas características del Handball, además al ser un deporte colaborativo demanda que existan los siguientes rasgos psicológicos: cohesión grupal, comunicación asertiva en el equipo, colaboración, repartición de roles, entre otras variables psicológicas que surgen de acuerdo a la composición del grupo.

La psicología del deporte es una ciencia que toma como objeto de estudio el proceso de sincronizar el estado psicológico con el sistema motriz del cuerpo y beneficia en el ser humano el entendimiento del sentido, el proceso y la utilidad de adecuar funcionalmente sus potencialidades al entrenamiento, la competición deportiva y la vida diaria” (Trujillo, 2010).

La finalidad de llevar a cabo esta intervención, surge con el propósito de preparar mentalmente a las deportistas para la Olimpiada Nacional 2015, desarrollando las variables psicológicas adecuadas para incrementar el desempeño del equipo.

El objetivo de este trabajo es que el equipo logre desarrollar las variables psicológicas necesarias para mejorar su rendimiento deportivo.

La importancia de llevar a cabo el presente proyecto de intervención, surge de la demanda del entrenador físico por complementar el entrenamiento de las atletas



con la preparación mental adecuada para aumentar el desempeño deportivo del equipo, y de esta manera aumentar las posibilidades de calificar en la Olimpiada Nacional 2015.

DESARROLLO.

El juego de handball.- En el Handball se compite en una cancha de 40 por 20 metros con equipos de siete jugadores que pasan una pelota con sus manos. El juego es físico y de movimientos rápidos con contacto.

Los equipos normalmente contraatacan rápido mientras van por el puntaje que puede llegar hasta los cincuenta goles en el marcador final.

Reglas principales:

- 1.- Se permite tener contacto corporal en una situación de hombre a hombre.
- 2.- No se debe golpear.
- 3.- No se debe contener o frenar.
- 4.- No se debe golpear o tirar del brazo del oponente con el que va a lanzar.
- 5.- No se debe estropear una clara ocasión de gol con medios ilegales. Esto tendrá consecuencia de un tiro de siete metros.
- 6.- Se tiene derecho a rebotar la pelota tantas veces como guste hacerlo. Si se coge el balón se le permite tomar un máximo de tres pasos con él, después se tendrá que pasar.
- 7.- Ha de saltar en la línea del área de portería (línea de 6 metros), se le permite volar sobre el área pero no debe entrar en él con el balón en sus manos.

Participantes.- El programa de intervención fue llevado a cabo con 13 deportistas de la disciplina Handball rama femenil, quienes entrenan en la Unidad Deportiva Enrique Fernández Martínez en León Guanajuato; con edades comprendidas entre los 15 y 17 años.

Instrumentos: Para recoger información sobre las necesidades psicológicas deportivas del equipo, se hizo uso de la observación, entrevista y se utilizaron los siguientes instrumentos:

Características Psicológicas Relacionadas con el Rendimiento Deportivo” (CPRD).

F. Gimeno, J.M. Buceta y M.C. Pérez Llantada. El cuestionario CPRD reducido a cinco escalas, surge como una versión actualizada del cuestionario PSIS.

En esta nueva versión la estructura factorial de este instrumento está definida por cinco escalas que aglutinan un total de 55 ítems: Control de estrés, influencia de la evaluación del rendimiento, motivación, habilidad mental y cohesión de equipo. El proceso seguido para la elaboración del cuestionario CPRD y la consistencia interna de conjunto de ítems (coeficiente alfa de Cronbach= 0,85) permiten considerar este instrumento útil (Gimeno, F. Buceta, J.M. y Pérez- Llantada, M. 2001). 11

Cuestionario de Ambiente de Equipo “GEQ”

Carron, Widmeyer, & Brawley, (1985) fue utilizada para medir la cohesión del equipo. Este cuestionario consta de 18 ítems que miden las cuatro dimensiones de cohesión grupal establecidas por Carron et al. (1985) en su Modelo Conceptual de Cohesión de Grupo: Atracción individual hacia el grupo-Tarea (4 ítems), Atracción individual hacia el grupo-Social (5 ítems), Integración del grupo-Tarea (5 ítems), e Integración del grupo-Social (4 ítems).

PROCEDIMIENTO

Para recoger información sobre la situación del equipo, se realizó una evaluación inicial mediante el cuestionario de Características Psicológicas relacionadas con el Rendimiento Deportivo (CPRD) y el Cuestionario de Ambiente de Equipo (GEQ); en base a los resultados obtenidos y la realización de entrevistas individuales y grupales, se realizó el diagnóstico inicial, de la información recabada se inició el diseño del proyecto de intervención.

En la séptima sesión se volvió a realizar una evaluación intermedia utilizando el cuestionario CPRD con el fin de valorar los avances hasta este momento, al igual que identificar las variables psicológicas en las que se necesitaba prestar especial atención en las

deportistas para competir en la próxima Olimpiada Nacional.

Las cinco siguientes sesiones se diseñaron en base a la evaluación intermedia, y al finalizar el taller se aplicó la prueba Cuestionario de Ambiente de Equipo (GEQ) con el fin de analizar cuantitativamente los resultados: RESULTADOS PARCIALES.

Se inicia la intervención con la entrevista con el coach con el objetivo de conocer sus principales demandas sobre el aspecto psicológico que observaba en su equipo, el entrenador deportivo mencionó que notaba dificultad en la identificación de roles, poco sentido de pertenencia en algunas de ellas y falta de compromiso deportivo.

Durante el proceso de intervención se rectificó lo anterior, a causa del recién ingreso de algunas integrantes y el abandono deportivo de atletas anteriores, la dinámica grupal se encontraba en constante cambio, además, las deportistas tenían un nivel bajo de compromiso hacía los entrenamientos, manifestado por un ausentismo recurrente así como impuntualidad, y cuando acudían a los entrenamientos y a las sesiones psicológicas algunas integrantes destinaban más tiempo a platicar que en ejecutar la tarea que se les asignaba.

Los resultados de la evaluación inicial realizada con el CPRD, arrojaron que las escalas con menor respuesta fueron cohesión de equipo y habilidad mental; aunque las dos están por encima de la media (Cohesión de equipo 18,48; Habilidad mental 21,16), fueron los más bajos en comparación a las demás escalas.

BIBLIOGRAFÍA

- *Federación Mexicana de Handball. (2015). Olimpiada y paralimpiada Nacional 2015.*
- *CONADE. <http://conade.gob.mx/eventos/ON2015/paginas/handball.html>*
- *International Handball Federation. n.d. LEARN, LIVE & PLAY WITH THE IHF YOUNGSTERS. IHF. http://www.ihf.info/files/Uploads/Documents/10285_Final.pdf*

Tabla de medias "CPRD"	
Control del estrés	46,16
Influencia de la evaluación del rendimiento	25,11
Motivación	19,59
Habilidad mental	21, 16
Cohesión de equipo	18, 48

Al mismo tiempo se evaluó con el GEQ, en el cual los resultados indicaron que la escala "Integración a la tarea" era la más baja. Las demandas iniciales que mencionaba el entrenador y las observaciones puntualizadas al principio, quedaron sustentadas por la evaluación inicial, lo cual demuestra que tanto cohesión grupal como la integración a la tarea eran bajas en relación a otras variables.

CONCLUSIONES PARCIALES.

Ante los resultados que se obtienen por la valoración se establece trabajar un taller de diez sesiones donde se trabajen temas como: motivación, compromiso deportivo, comunicación, cohesión grupal, técnicas de relajación, autoestima, resolución de conflictos, autoconfianza y trabajo en equipo.

Una vez que se trabaje con el equipo estos temas se volverán a evaluar aplicando las mismas pruebas y realizando nuevamente una entrevista con el coach, así como, observaciones para poder evaluar el desempeño y si ha existido alguna mejora en el mismo.



Importancia de la elección profesional en base a las oportunidades laborales en el estado de Guanajuato.

Lic. Ana Lucia Arredondo Hernández

Lic en Psicología, especialidad en Enseñanza Universitaria, especialidad en Desarrollo Organizacional, diplomado en Desarrollo Humano. Imparte clases en toda la carrera Desarrollo Humano y las áreas de Psicología Organizacional Y Psicología. Plantel Salamanca.

“Orientar a un joven en la elección de su carrera, más que una rutina de detección de aptitudes, es la ocasión de darle sentido a una vida, y por ello rescatarla de la mediocridad.”

G. Perzga

Resumen: Importancia de elegir una carrera acorde a las necesidades que se generan en el contexto donde se vive, en especial el estado de Guanajuato por su desarrollo empresarial, se necesita la carrera de psicología Organizacional, ya que es una carrera que hace mancuerna con otras profesiones dentro del área industrial.

Palabras Clave: Elección por el principio de realidad.

“De acuerdo con Molina (2001), la Orientación vocacional es un proceso dirigido al conocimiento de diversos aspectos personales: capacidades, gustos, intereses, motivaciones personales, en función del contexto familiar y la situación general del medio donde se está inserto, para poder decidir acerca del propio futuro.”¹

¹ Molina, D. L. «Concepto de orientación educativa: diversidad y aproximación ».

El proceso de orientación busca que los alumnos descubran su potencial y de ayudarlos a que ese potencial se desarrolle al máximo para lograr sus objetivos. El proceso se puede decir que es un conjunto de acciones para lograr que la persona con ciertas crisis encuentre solución a la problemática y pueda tomar decisiones de forma positiva así como todas aquellas que tengan que ver en la satisfacción de las necesidades para lograr su bienestar.

Hoy es importante hacer hincapié en todo proceso de orientación de las oportunidades laborales que se presentan en el contexto en que se desarrollan, es por eso que hacemos referencia al crecimiento que se está generando en el estado de Guanajuato.

Este crecimiento es impresionante en todos los niveles, pero su mayor auge lo presenta el sector automotriz y de autocares, el gobierno

Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)



de Guanajuato anuncio que se espera la llegada de cien empresas proveedoras para el sector automotriz, esto en el trascurso de los próximos tres años, con esto se generan otros empleos que se requieren como prestadores de servicio, ya que se empiezan a abrir un sin número de necesidades en toda la región y con ello el traslado de un gran numero personas del mismo estado a otras ciudades.

Esto ocasiona que muchas personas que en busca de oportunidades ingresan al estado, y se habla de todo tipo de niveles educativos desde el básico que sería obreros hasta especialistas, del país, como del extranjero, logrando que el estado de Guanajuato se posiciona como uno de los más prósperos y con muchas oportunidades para los Guanajuatenses así como aquellas personas que decidan venir de otros estados.

Gracias a la situación geográfica en donde se encuentra el estado de Guanajuato es de fácil acceso, así como su posición dentro del corredor industrial más grande e importante del país, "en el estado existen veinticuatro desarrollos para la instalación de empresas: nueve parques industriales, tres ciudades industriales, trece zonas industriales, entre las que destacan: Guanajuato Puerto Interior (GPI) en Silao, Parque Tecno Industrial Castro del Río en Irapuato, Parque Opción en San José Iturbide, Las Colinas en Silao, Guanajuato Centro Industrial en Irapuato y Parque Amistad en Apaseo el Grande."²

Anteriormente Guanajuato era considerado como el granero del país, "hoy Guanajuato ha pasado a ser como un Detroit por la apuesta en el sector automotriz, dice en una reunión con medios de comunicación Miguel Márquez Márquez, gobernador de la entidad del Bajío mexicano."³

Se sabe que siempre se tienen segundas opciones y la nuestra en Guanajuato es para traer más empleos es la del sector agroalimentario. "Ésa es la siguiente etapa de Guanajuato, para convertir al estado en el refrigerador del país", dijo el gobernador de la entidad."⁴

Por tal motivo es necesario hacer hincapié en lo importante que es orientar a los jóvenes sobre su futuro, y sobre todo al momento se hacer una elección es necesario que estén conscientes de las oportunidades que se están detonando en su entorno, el seleccionar correctamente la carrera a estudiar se convierte en una herramienta importante para conservar o incrementar la motivación del estudiante y por lo tanto su rendimiento escolar, para ello me gustaría mencionar a Belarmino Rimada Peña que propone diferentes principios que se toman para la elección profesional.

El Proceso de elección presenta varios puntos que son:

1. Definición del objetivo.- Permite que la persona clarifique que es lo que se quiere elegir, la meta es que elija algo que sea acorde a sus habilidades e intereses es decir conocer el qué para luego saber el dónde.

"Aquí se toma en cuenta los cinco principios rectores de la decisión vocacional:

- a) Principio de congruencia.- el alumno elige sus opciones de acuerdo a sus intereses y aptitudes.
- b) Principio de realidad.- el alumno elige sus opciones de acuerdo a las ofertas de trabajo.

²<http://.sdeguanajuato.gob.mx>

³ <http://www.forbes.com.mx/author/roberto-arteaga/>

⁴ ídem



c) Principio de semejanza.- el alumno elige la carrera de una misma familia, si la que eligió en primer término no se encuentra a su alcance.

d) Principio residual.- el alumno elige de varias opciones y de diferente familia la que tenga en segundo, tercer o cuarto lugar.

e) Principio de aleación.- el alumno hace una aleación, si tiene preferencia por dos carreras de familias diferentes.”⁵

2. Ganar información interna y externa.- Es necesario que el alumno que tome una elección se informe de todo aquello que le ayude al momento de tomar una elección, esta información debe ser la interna y externa, la primera sería toda la historia personal, así como sus intereses y habilidades y la segunda todo lo que tiene que ver con los medios externos como carrera, universidad, economía, demanda laboral, oferta educativa etc.

3. Evaluar y seleccionar la carrera.- La evaluación es necesario y considerada como uno de los procesos más importantes para la toma de decisiones entre varias opciones.

4. Ver circunstancias y generar alternativas.- En este punto necesita aprender a enfrentar su elección con las situaciones que presenta su entorno o situaciones que el mismo está presentando, y tendrá en muchos casos que tener alternativas o crearlas, como estudiar una carrera semejante o residual incluso realista.

5. Verificación.- Consiste en un mecanismo de supervisión que permite al alumno verificar sus decisiones. Y lograr que se tenga

congruencia, ya que es una de las decisiones más importantes de su vida.

Para la mayoría de los que nos dedicamos a la orientación estamos de acuerdo en que una decisión consiste en preguntarse qué es lo que le gusta (intereses), qué ofrece el medio donde se desenvuelve, con la idea o expectativas de incorporarse a un campo laboral u ocupacional de su entorno, sin olvidar que se puede hacer con mayor facilidad (habilidades).

La orientación vocacional es semejante a la educación para la vida, siempre que inicio un curso de orientación vocacional, les hago la misma aseveración, que las decisiones más importantes de la vida son; que vas a estudiar y con quien te vas a casar, y en definitiva todos los alumnos se quedan muy pensativo, y eso me hace poder iniciar mi curso en donde les explico la importancia tan grande que es la orientación vocacional, que estén conscientes de que la elección es para toda la vida y que van a dedicar su vida a esa carrera a esa profesión, que en definitiva los llenará de satisfacción y éxito.

Cuando se toman decisiones por el principio de realidad es de vital importancia estudiar el entorno en donde nos movemos las necesidades que presenta el medio ambiente y también en definitiva las oportunidades que se ofrecen, de acuerdo con las capacidades que cada uno presente.

Es por esta razón que hablando tanto del proceso de elección y sus principios, así como del desarrollo económico tan grande que se está generando en el estado de Guanajuato, es necesario sin dudarle mencionar la carrera que está tomando auge en las empresas u organizaciones y es la Psicología Organizacional, carrera nueva y que no muchas instituciones las ofrecen, esta carrera

orientación vocacional. 1ª Edición. Ed. Trillas, México.

⁵ Rimada Peña, Belarmino (2003). Un enfoque de procesos cognitivos preceptuales en la



está desbancando a la carrera de administración de empresas pues ofrece la psicología organizacional un conocimientos amplios de administración así como de contaduría la y sobre todo la carrera de psicología organizacional una de sus principales funciones es humaniza a las empresas.

La psicología Organizacional es una rama de la psicología que se encarga del estudio del comportamiento del ser humano desde una perspectiva individual, grupal y organizacional dentro del mundo laboral, siendo estas organizaciones no gubernamentales o asociaciones, presenta una metodología propia así como objetivos bien definidos, como son describir, explicar y predecir la conducta del trabajador, así como resolver

problemas concretos que se presentan dentro del contexto laboral.

Su finalidad principal es, mejorar el rendimiento y la productividad, potenciar el desarrollo personal y la calidad de vida laboral de los empleados dentro del trabajo.

Es por ello que hoy estamos seguros que la carrera de Psicología Organizacional es una de las carreras más prometedoras que se presentan dentro de la industria ya que hace mancuerna con una variedad de profesiones que están inmersas en el sector industrial y que se encarga de cuidar de la salud mental del trabajador dentro de su área laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- *Barrero Salazar Brenda Monserrat "Orientación Vocacional "Universidad de Guanajuato*
- *Champan Elwood N Orientación Vocacional. México. Trillas 1998*
- *Molina, D. L. «Concepto de orientación educativa: diversidad y aproximación ». Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)*
- *Rimada Peña, Belarmino (2003). Un enfoque de procesos cognitivos preceptúales en la orientación vocacional. 1ª Edición. Ed. Trillas, México.*
- *[http//. sdeguanajuato.gob.mx](http://.sdeguanajuato.gob.mx)*
- *<http://www.forbes.com.mx/author/roberto-arteaga/>*



Determinación y diagnóstico del nivel de desarrollo en un grupo de niños de segundo grado de preescolar de la Escuela Hermenegildo Bustos en Purísima del Rincón.

Mtro. Carlos Humberto Ponce Romo

Grado académico: Maestría en Psicología Profunda. Catedrático de la Licenciatura de: Psicología

Plantel: San Francisco del Rincón

Resumen: La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar y diagnosticar el nivel de desarrollo en un grupo de niños de segundo grado de preescolar de la Escuela Hermenegildo Bustos en Purísima del Rincón, Guanajuato. Para la consecución de dicho estudio se utilizó una perspectiva tanto cuantitativa como cualitativa, así mismo se apoyó en técnicas como la Entrevista y el instrumento Denver el cual evalúa cuatro áreas de desarrollo como son: Personal social, Motor fino adaptativo, Lenguaje y Motor grueso. Se evaluaron un total de 26 alumnos para lo cual en todos casos estuvieron presentes alguno o ambos padres. La investigación se realizó en las mismas instalaciones del Preescolar Hermenegildo Bustos.

Palabras Clave: Desarrollo, diagnóstico, etapa, área Personal social, área Motor fino adaptativo, área Lenguaje, área Motor grueso.

JUSTIFICACIÓN

La posibilidad de obtener información precisa y a tiempo acerca del desarrollo de los niños resulta de vital importancia ya que hace factible la detección, intervención y prevención de estancamientos y retrasos en el crecimiento en las diferentes áreas.

En el caso de los niños (as), aspectos como la motricidad gruesa y fina, las capacidades cognitivas y las habilidades psicosociales

(Papalia, 2009), representan las áreas más importantes a considerar cuando se trata de realizar una evaluación del estado de desarrollo.

ANTECEDENTES

El desarrollo del ser humano está sujeto a una serie de vicisitudes e influencias complejas desde el momento de la concepción y aún antes de ella. Son muchos los vectores de fuerza que entran en juego, desde los genético – biológicos hasta los ambientales. La forma en que dichos factores se complementen e interaccionen, va a determinar los cambios y consecuentemente la dirección que habrá de tomar el desarrollo del organismo, sea en el sentido del crecimiento y maduración o bien el del estancamiento e involución.

LA PSICOLOGÍA DEL DESARROLLO

Las ciencias cuyo desarrollo han permitido el difícil pero continuo incremento en el conocimiento del hombre mismo, nos han permitido obtener una comprensión más profunda y a la vez amplia de las necesidades humanas y en particular de las etapas de la vida infantil.

A este respecto, es necesario puntualizar que la forma en que se ha conceptualizado y comprendido a la niñez en las diferentes épocas, tienen que ver con los contextos



particulares ocurridos en sociedades concretas. De hecho, para algunos historiadores, el concepto de la niñez como tal es una invención cultural reciente (Aries, 1962; Kessen, 1979) citado por Meece (2001).

Particularmente la llamada Psicología del Desarrollo, se ha constituido en la ciencia a través de la cual se estudian científicamente la serie de cambios tanto físicos, cognoscitivos y psicosociales de los seres humanos (Papalia, 2009).

6.- DESARROLLO TEÓRICO

El “desarrollo”, es pues un término amplio que conlleva a otros términos como: maduración, evolución y aprendizaje. Quiros (1993) define estos conceptos:

- a) Desarrollo: se refiere a todos los cambios continuos que se producen desde la concepción misma hasta la muerte, o si hay enfermedad, hasta la degeneración de los tejidos.
- b) Evolución: significa el desarrollo biológico de comportamientos heredados. Procesos como la mielinización u otros cambios bioquímicos, modificaciones del tamaño de los órganos, etc.
- c) Maduración: significa la exteriorización de desarrollos biológicos y ambientales, vista por medio de signos objetivos (sentarse, gatear, caminar, etc).
- d) Aprendizaje: Significa la adquisición de conductas del desarrollo que dependen de influencias ambientales.

Como ciencia que es, la psicología del desarrollo se propone una serie de metas y objetivos hacia los cuales se orienta a través de toda su actividad investigativa. Estos objetivos son: describir, explicar, predecir e intervenir.

Cada una de estas metas son de suma importancia puesto que permiten la entrada a un círculo virtuoso en el que a través de la observación y experimentación se puede llegar a un punto tal de conocimiento que facilita el hacer predicciones respecto a alguna área específica del desarrollo y a la vez intervenir para llegar a modificar algo.

LAS ETAPAS DEL DESARROLLO

Los descubrimientos logrados hasta ahora en el tema del desarrollo humano, han permitido a los científicos proponer ciertos periodos diferenciados a lo largo del ciclo vital humano, mimos que han dado en llamar etapas del desarrollo.

Dichas etapas se refieren a periodos determinados durante los cuales los organismos alcanzan ciertos niveles de crecimiento, maduración y aprendizaje que a su vez se ven reflejados en la adquisición de habilidades y destrezas.

Papalia (2009) propone una clasificación que incluye ocho etapas a lo largo de todo el ciclo vital: Prenatal (concepción al nacimiento); Lactancia e infancia (nacimiento a tres años); Niñez temprana (tres a seis años); Niñez media (seis a once años); Adolescencia (11 a 20 años); Adulthood temprana (20 a 40 años); Adulthood media (40 a 65 años); Adulthood tardía (65 años en adelante).

7.- CONCLUSIONES

Mediante la realización de esta investigación se logró profundizar en el conocimiento del nivel de desarrollo prevaleciente en un grupo de Segundo Preescolar. Se encontró que casi la mitad de los integrantes del grupo presentaban algún tipo de retraso en alguna de las cuatro áreas de desarrollo evaluadas por el Test de Denver (Lenguaje, Motor fino adaptativo, Personal social y Motor grueso) o cual resulta significativo. Se destaca que las áreas con mayor porcentaje de retraso mostrado fueron las de Lenguaje con un 30.7% y la de Motor grueso con un 23%.



Los resultados anteriores muestran que ambas son áreas sensibles que muy posiblemente están siendo influenciadas por factores presentes en sus condiciones actuales de vida en las que están inmersos los pequeños y sus familias. Algunos de dichos factores son: el nivel socio – económico – cultural, las exigencias laborales de los padres que compiten con las necesidades de

atención de los hijos y la influencia de las tecnologías visuales actuales.

BIBLIOGRAFÍA

- *Bleichmar, Norberto M. El psicoanálisis después de Freud. Teoría y clínica. Primera edición 1997. México, Editorial Paidós. 2001.*
- *Dallal y Castillo, Eduardo. Caminos del desarrollo Psicológico. De la identidad de género en México al final de la adolescencia. Primera edición. México. Editorial Plaza y Valdez. 2001, Volumen III.*
- *Erikson, Erik H. Infancia y sociedad. 11ª. Edición. Argentina. Editorial Hormé. 1987.*
- *Meece, Judith L. Desarrollo del niño y del adolescente. Compendio para educadores. (Trad. José C. Pecina Hernández). Primera edición. México. Mc Graw Hill Interamericana, 2000.*
- *Papalia, Diane E. Desarrollo humano. Undécima edición. China, Mc Graw Hill. 2010*
- *Piaget, Jean. Seis estudios de psicología. Tercera reimpresión. México. 1989*
- *Quirós, Julio B. Fundamentos neuropsicológicos en las discapacidades de aprendizaje. Tercera reimpresión. Buenos Aires. Editorial Médica Panamericana. 1993*
- *Vargas, Beal J. ¿Cómo hacer investigación cualitativa?. Primera impresión. México, editorial ETXETA. 2007*



La ética profesional en el ejercicio de la actividad laboral

Lic. Francisco Aquino Aguado.

Catedrático de la Universidad de León, plantel San Luis de la Paz, Licenciado en Psicología Clínica por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y Licenciado en Derecho por la Universidad de León, plantel San Luis de la Paz.

Resumen: En el presente artículo se hablará de la ética profesional, desde su definición hasta los diversos ámbitos de su aplicación, como una herramienta para regular la conducta del individuo.

La ética profesional no es una ciencia nueva, sino que se ha ido formando a medida que se ha empleado el conocimiento y el razonamiento, para lograr un ambiente adecuado de desarrollo, las diversas culturas y organizaciones han echado mano de los principios que establece la ética para una mejor interrelación entre los miembros de la misma.

Palabras Clave: Ética, comportamiento, conciencia, toma de decisiones, libertad humana, valores morales, profesión, ética profesional.

INTRODUCCIÓN

Desde hace muchos años, la ética ha jugado un papel muy importante en diversas sociedades, desde las culturas primitivas, siempre hubo la necesidad de establecer normas que permitieran una convivencia regulada, y conforme las culturas se fueron modernizando e influenciándose cada día más, las diversas normas, tanto de carácter moral como de trato social y las jurídicas fueron siendo más marcadas y estrictas. Hoy en día existen subculturas cuyas normas son tan arraigadas y exclusivas, que sólo aquella persona que reúnen los requisitos establecidos por la misma, es permitida ingresar, a esto lo llamamos código ético.

La obediencia, lealtad y sentido de pertenencia, son algunos de los términos que encontraremos presentes en este artículo, ya que se tratará de la ética profesional, la cual guarda estrecha relación con una infinidad de conceptos que hacen alusión a valores, normas morales y jurídicas, derechos humanos, costumbres y otros arraigos que incluso la misma subcultura esconde y protege ante los ojos de los demás.

Las diversas organizaciones establecen sus políticas y normas, que la ley reconoce como reglamentos internos y los cuales no deben ser contrarias a lo que establece nuestra Carta Magna, y que se supone que las partes participantes, manifiestan bilateralmente, y hay que reconocer que eso es parcialmente falso, dado que las normas y políticas son hechas por sólo una parte, y que en cierto grado, la otra parte la acepta y se somete a ellas. Y es aquí donde la ética profesional empieza a jugar un papel importante porque el participante comienza hacer suya esa norma y política.

DESARROLLO

Antes de entrar de lleno a la ética profesional, es importante hacer un breve recorrido para conocer de dónde surge la ética, y cómo es que las organizaciones la acaparan para hacerla funcional dentro de la misma, y sobre todo que adquiere una fuerza tan potente, que hasta se elaboran códigos éticos para aplicarse a un determinado conjunto de individuos y se adquieren compromisos de



acatarlos con toda la rigurosidad que ello conlleva.

La ética, como disciplina filosófica, se consolida con Aristóteles, conocido como uno de los filósofos socráticos y quien fue el primero en desarrollar una teoría ética, según se vislumbra en algunas de sus obras como: *Ética a Nicómano*, el cual a groso modo, es un análisis de la relación del carácter y la inteligencia con la felicidad, la *Gran Ética* y *Ética a Eudemo*, pero por otra parte y siguiendo el pensamiento de los socráticos, “son antecedentes notables, las filosofías de Sócrates y de Platón que se preguntaban por la realización de una vida humanamente buena, y por la instauración de un orden social y político que sea justo y que se base en el bien.”⁶

De acuerdo a los datos aportados por la historia, ya desde el siglo IV a. de C., éstos filósofos ya estaban sembrando las semillas del conocimiento acerca de la bondad y de la justicia, términos que hoy en día nuestra sociedad demanda desesperadamente.

“La palabra ética proviene del griego *ethos*, que significa hábito o costumbre, de tal manera que por su significado etimológico, la ética se define como una doctrina o teoría de las costumbres.”⁷

“La palabra latina para costumbre es *mos*, y su plural, *mores*, es el equivalente del *ethos* griego. De *mores* se deriva la palabra moral y moralidad, por lo que la ética también es llamada filosofía moral.”⁸ Así, la ética desde esta perspectiva es el estudio de lo que está bien y lo que está mal, de lo bueno y lo malo en la conducta humana.

La ética, tal como la define la historia de la filosofía, tiene como objeto la interpretación de este hecho de la vida humana, esto es, el conocimiento de lo que está bien y lo que está mal en la conducta humana, aquellos actos que el individuo ejecuta consciente y voluntariamente y de los que, por consecuencia es responsable.

La ética no está interesada en aquello en lo que el individuo hace, como no sea para compararlo con aquello que debería hacer, se sabe que están bien los actos que se deberían de hacer y que está mal aquello que no se debería de hacer. “Los autores éticos de casi todos los matices de opinión, están de acuerdo en que la investigación del deber ser constituye la característica distintiva de la ética.”⁹

A medida que la ética fue ganando lugar en todo quehacer humano, ésta se fue relacionando con todas las ciencias humanas y sociales que se fueron desarrollando como resultado de las mismas necesidades humanas, pero se distingue de ellas por su punto de vista único, *el deber ser*.

Por lo que toca al individuo, ya el propio Aristóteles había expresado que el hombre es un ser político, un ser social por naturaleza, que forma parte de comunidades que tienen un sistema de necesidades y objetivos establecidos. Por otro lado, el individuo posee cualidades intrínsecas que lo distinguen de otros hombres, peculiaridades que le dan una personalidad y carácter único y que varían de persona a persona y que lo hacen reaccionar ante las influencias externas de manera muy particular.

⁶ Escobar, Gustavo y otros. *Ética y Valores*. México, Ed. Publicaciones Cultural, 2006. p. 11

⁷ *Ibid.* p. 12

⁸ Fagothey, Austin. *Ética, teoría y aplicación*. 5ª. Ed. México, Ed. McGraw-Hill, 2001. p. 2

⁹ *Ibid.* p. 3



En cualquier lugar donde se halle el individuo, tiene que cumplir con una serie de normas generales de conducta, que le son aplicables como a cada uno de los demás, a pesar de que se encuentre ubicado en un tiempo y en un espacio dentro de situaciones concretas como en el caso del ámbito laboral, escolar, social o familiar o de alguna forma institucional, y ante los cuales reaccionará considerando tanto sus características y necesidades individuales, como las que exige el grupo al que tiene necesidad de pertenecer.

En el supuesto presentado en el párrafo anterior, entra en función la acción de la ética como una ciencia normativa y como ya se expresó en supra líneas, su objeto principal de estudio es la bondad o maldad de los actos humanos, tanto en lo que respecta a sí mismos como en función de la sociedad.

A cada instante el individuo toma decisiones, en ocasiones existe una amplia gama de alternativas ante una determinada situación, en otras sólo dos o una alternativa, y ante todo ello propone a su voluntad los caminos más apropiados conforme a su razón e intelecto. En la reunión de la inteligencia y la voluntad, surge el concepto de la libertad humana como una cualidad de la voluntad por la cual elegimos un bien con preferencia a otros.

La libertad humana no sólo se sujeta a normas que pueden sancionar de manera externa una conducta, sino que, en gran medida dicha libertad manifestada en una voluntad de querer hacer, de tener intención de hacer, tiene que voltear a ver a lo permitido por la sociedad donde ese individuo se desenvuelve, la adecuación de los actos humanos a la recta razón, es el criterio apropiado para la valoración moral.

“Los valores morales son aquellos que perfeccionan al hombre humano en lo más alto de la escala de valores, puesto que tienen que ver con las causas finales de todos su

actos, son las razones más altas que lo hacen trascender de todos sus actos infrahumanos e infra-morales, le dan sentido a toda su existencia, su razón misma de vida y participación en el absoluto.”¹⁰

Y lo importante es que cuando el individuo toma conciencia, que su actuar es lo mejor para sí mismo y para los demás, que no se siente obligado por alguien más, que ha introyectado genuinamente esa norma, entonces llega a un estado de bienestar y felicidad que le permite disfrutar de sí mismo y de los demás, así como de sus circunstancias que en ese momento esté viviendo.

Y cuando un individuo en su ocupación diaria, en cualquier actividad que realice, en que su actuar sea dirigido por esos principios normativos de la ética, estaremos frente a la ética profesional de acuerdo a la ocupación que desempeñe, ya que el término profesión es usado de diferentes maneras. Algunas veces se dice de alguien que hace muy bien las cosas, o que tiene una habilidad particular para hacer algo, es un profesional. En otras ocasiones se llama profesional a un individuo que se dedica, en particular, a una actividad de tiempo completo por la que recibe un pago.

La profesión es manifestada a través del trabajo que un individuo realice, existen trabajos físicos, éste se basa comúnmente en las capacidades físicas del hombre, en cualquier trabajo de este tipo interviene en algún grado la inteligencia, la cual hace al trabajo mismo más eficiente.

Los oficios responden a habilidades particulares para hacer determinadas tareas. Se trata de una auténtica especialización del trabajo que requiere de ciertos periodos de entrenamiento, acumulación de experiencias y ciertos conocimientos, donde imperan las habilidades manuales, en este rubro es necesario mencionar que de acuerdo al grado

¹⁰ México. Instituto Mexicano de Contadores Públicos. *Ética Profesional Comparada*.

México, Ed. Centro de investigación de la contaduría pública, 1999. p. 19



de dominio de la habilidad, podemos encontrar a los aprendices, al oficial y al maestro, donde este último tiene el absoluto conocimiento y dominio de la habilidad, mientras que el primero lo carece por completo y tiene que estar al mando de otro más capacitado o del propio maestro.

“El profesional es el que tiene maestría en el trabajo técnico. Es el científico que usa su ciencia en un campo concreto del hacer. Es el deber hacer lo correcto, y lo correcto es lo que se hace conforme lo dicta la misma razón, pero una razón educada y entrenada por largos periodos en una rama particular de necesidades.”¹¹ Así como se obtiene el grado por la preparación aptitudinal, intelectual, técnica, ética y profesional, también incrementa el grado de responsabilidad y ésta se mide conforme al riesgo de quien lo contrató y por consiguiente, la sociedad, pero sobre todo el Estado, sancionan a las profesiones que consideran vitales para el bien común, y la condicionan al cumplimiento de ciertos requisitos con el fin de asegurar el ejercicio del *deber* profesional.

Así, la ética profesional se define como “una parte de la ética que estudia los deberes y los derechos de los profesionistas”.¹²

El profesional para llegar a considerarse como tal, deberá en todo momento y bajo cualquier circunstancia desempeñarse de acuerdo a la normatividad establecida para ello, independientemente del rubro de que se trate y es bien sabido que así como puede ser alabado por sus acciones, también podrá ser enjuiciado por ello y privado de todo derecho que le pudiera beneficiar. Se han creado instituciones que le permiten al profesionalista

asociarse con el propósito de unir esfuerzos y defensa de derechos.

La gran responsabilidad de todo profesionalista es conocer sus atribuciones y limitaciones, desarrollando sus competencias, habilidades y aptitudes, así cuando llegado el momento, pueda desempeñar con gran pericia y empeño su labor para el que fue autorizado.

La vocación personal y los atributos propios de la inteligencia, hacen que el profesionalista reconozca en su propia intimidad del deber profesional, el cual como tal es mucho más extenso y profundo que las reglas detalladas en un escrito denominado reglamento o código ético.

CONCLUSIONES

La ética como doctrina filosófica, hoy en día, como en su debido momento de surgimiento, ha logrado una enorme evolución y ha logrado introducirse en diversas ramas de las ciencias humanistas y sociales. La aplicación que hoy en día tiene es de suma importancia, ya que permite hasta en cierto grado proponer ciertos límites en las diversas sociedades y culturas.

La ética no se pone en contraposición de las demás normas, ya sean jurídicas o morales sino más bien las complementa, fortaleciendo el fin último de lo que se desea regular.

La ética profesional pone su principal atención en el deber que corresponde desempeñar independientemente de la profesión de que se trate.

Los profesionistas se han asociado para conformar instituciones denominadas barras o colegios, que le permiten mantenerse actualizados en pro de la profesión, así como

¹¹ *Ibid.* p. 24

¹² Ética profesional. Definición de ética profesional. (On line). (Available from internet: <https://es.slideshare.net/olgamendogarcia/etica-profesional-2055111>. 23 de septiembre de 2009. (cited: 23 de mayo de 2017)



también, el vigilar que la misma se lleve a cabo con el mejor esmero y desempeño, sancionando aquel miembro que se aparte de los fines establecidos.

Como seres humanos, independientemente de tener una actividad profesional debemos conocer, y sobre todo, practicar lo que la ética ha aportado hasta nuestros días, sirviendo a la sociedad en que vivimos y formando nuevas y mejores generaciones.

A la ética profesional se la guarda una gran tarea que cumplir, el enfrentar a las nuevas generaciones y culturas que han sido ya invadidas, por lo que se refiere la posmodernidad y lo que ésta contiene, ya que es común encontrar individuos con vidas inauténticas, dejándose llevar por la

mansedumbre y lo cotidiano, perdiendo con ello el sentido de vida.

BIBLIOGRAFÍA

- *Ética profesional. Definición de ética profesional. (On line) (Available from internet: <https://es.slideshare.net/olgamendogarcia/etica-profesional-2055111>) 23 de septiembre de 2009. (Cited: 23 de mayo de 2017).*
- *Escobar, Gustavo y otros. Ética y Valores. México, Ed. Publicaciones Cultural, 2006. 215 pp.*
- *Fagothey, Austin. Ética, teoría y aplicación. 5ª. ed. México, Ed. McGraw-Hill, 2001. 415 pp.*
- *México. Instituto Mexicano de Contadores Públicos. Ética Profesional Comparada. México, Ed. Centro de investigación de la contaduría pública, 1999. 407 pp.*
- *Mora G. Guillermo, E. Ética y convivencia. Derechos y deberes humanos. México, Ed. McGraw-Hill, 2001. 123 pp.*
- *Ética profesional. Definición de ética profesional. (On line) 23 de septiembre de 2009. (Cited: 23 de mayo de 2017). (Available from internet: <https://es.slideshare.net/olgamendogarcia/etica-profesional-2055111>*



Hacia una psicología bien entendida y aplicada.

Lic. Jorge Valdivieso Zapata.

Profesor en las Licenciaturas de Psicología y Psicología Organizacional.

Universidad de León, Plantel Guanajuato.

Resumen: En el presente ensayo se abordan temas relacionados con la importancia de cuidar y garantizar el ejercicio profesional de la psicología como una ciencia. Se habla de los peligros que pueden estar presentes en la práctica tergiversada de la psicología y como esta puede ser confundida por el lego en la materia dando paso a otras prácticas que no guardan relación con el ejercicio científico del cuidado de la salud mental. Se mencionan los elementos que propician que esto continúe de esta manera y se establecen propuestas al respecto del problema planteado.

Palabras clave: Psicología, ciencia, pseudociencia, profesional, regulación

Introducción

La práctica de la psicología ha tenido diversas formas de ver tergiversado su ejercicio desde hace ya varios años. Estas formas de tergiversación han tenido maneras de manifestarse y de ser propiciadas desde el ámbito clínico, académico, empresarial o cultural, lo que da pie a considerar que se trata de un problema sistémico en donde los actores involucrados no han tenido la manera de encontrar la regulación adecuada de esta profesión. Sabemos y damos por sentado que la práctica científica de la psicología es la única forma de hacer psicología, por lo que el regular su práctica puede y debe garantizar que aquellos que reciben de sus servicios y se benefician de estos, estén considerados y

tomados en cuenta para que de manera ecológica y responsable construyan los elementos para el desarrollo de su autonomía y salud. Es por ello que para empezar a regular a la puesta en marcha de esta ciencia debemos identificar en primer lugar que sí y que no es psicología, así como las acciones que pueden ser tomadas como psicología y que no lo son, considerando que la práctica de estas es incluso un riesgo para quien lo toma. Así mismo, necesitamos reconocer los factores que pueden estar propiciando que esta tergiversación de los saberes psicológicos se siga perpetuando y marcar diversas líneas de acción para ofrecer una propuesta que sea beneficiosa para todos los involucrados. Eso es precisamente lo que estaremos abordando en el presente ensayo.

Que sí y que no es psicología.

Cuando hablamos de psicología, existen múltiples definiciones, una de ellas menciona que “La psicología es el estudio científico del comportamiento y de los procesos mentales.” (Papalia, 2009, pp. 5) Nótese que ya desde esta definición tan sencilla estamos hablando de la psicología como una ciencia que aborda al ser humano como su objeto de estudio, lo que la coloca dentro de un marco estructurado de conocimientos que son observables, verificables, reproducibles y predecibles. En palabras de Mario Bunge, la ciencia lleva aparejadas características tales como: “conocimiento racional, sistemático, exacto,



verificable y por consiguiente falible.” (Bunge, 2002, pp. 9) Estas características son las que se hallan sosteniendo a todo el constructo teórico – práctico de lo que llamamos psicología y son las que deben estar presentes para poder catalogar a las operaciones que pretendan situarse dentro de este marco, así como para excluir a las que no.

Ya desde el año de 1879, año en que se funda el primer laboratorio de psicología científica en Leipzig, Alemania, es cuando empezamos a considerar a la psicología como aparte de la filosofía, y es a partir de este año en que esta empieza a ser considerada como una ciencia. Ahora bien, en relación a lo anterior, podemos decir también que la psicología no es una, sino que está compuesta por diversas ramas o corrientes, y que estas, siempre y cuando estén siendo parte del mapa curricular de una institución de nivel superior reconocida, podrán ser tomadas como formas de ejercer esta ciencia. En términos generales, podemos decir que ramas como la psicología clínica, educativa, laboral, forense, social, biológica, etc., son las que encontramos como parte de la formación particular encontrada en las universidades, y están fundamentadas en bases teóricas incluidas en materias como psicopatología, bases neurológicas de la conducta, teorías de la personalidad, entre otras, que sustentarán un conocimiento que propicie una competencia adecuada para el ejercicio de la profesión, la cual puede ser estudiada generalmente en un lapso de entre 4 o 5 años dependiendo de la Universidad en la que se imparta, y siempre dentro de parámetros establecidos, guiados y controlados por la propia institución.

Todo este cuidado al respecto de la formación académica de las personas que se desempeñarán dentro de lo que sí podemos llamar psicología obedece también al cuidado de aquellos que recibirán esta atención. El psicólogo/a trata con personas, las atiende y trabaja con ellas siempre considerando el desarrollo de acciones que vayan hacia una

mejora ecológica para cada individuo en cuestión, pensando en todo momento que estas acciones estén basadas en conocimientos ya bien estudiados y fundamentados. El psicólogo/a no puede andarse bajo lo que este considera que está bien o está mal, no anda con opiniones ni actúa bajo lo que podría considerar un sentido común. Su trabajo lo impele a distinguir de manera consecuente las acciones pertinentes a realizar en la medida en que así lo exija la situación que atienda en conjunto con su grado de especialización en la materia, alejándose de prácticas que pretendan homogeneizar a las personas y a los tratamientos, y considerando de igual forma a aquellas situaciones en las que se asuma como incompetente para realizar una acción, pues un psicólogo/a no hace de todo, la psicología es basta y cada psicólogo/a se especializará en un campo de esta ciencia, no todos los psicólogos dan terapia, no todos andan en clínicas o escuelas, no todos trabajarán en una empresa.

Ciencia vs prácticas confusas o pseudociencias

Dentro de un marco de legalidad y ética del ejercicio profesional de la psicología, las anteriores son las características que uno podría esperar encontrar en el gremio de aquellos que nos dedicamos a la salud mental. Sin embargo, no podemos decir que en la práctica cotidiana contemos con la garantía de la regulación de lo que un psicólogo hace, incluso tomando en cuenta el marco de legalidad incluido en el artículo 50 de la ley general de profesiones que habla del papel que llevan a cabo los colegios, todavía seguimos encontrando casos en los que se pasa de lado esta regulación. Incluso entre los mismos licenciados en psicología podemos encontrar a algunos que incurren en prácticas que no son parte de lo que debió de haber sido su formación. Aunado a esto, lamentablemente tenemos un número considerable de aplicaciones pseudocientíficas que pueden incluso ser

consideradas o ser tomadas como parte del ejercicio de la psicología y que en realidad no tienen nada que ver con ello. Esta confusión muchas veces es tomada como un elemento que abre brechas peligrosas que llevan a usos y servicios que no están fundamentados en nada y cuyas garantías de éxito pueden ser el resultado de, si acaso, un efecto placebo que propicia que las personas experimenten la ilusión de una cura que no es más que una forma de seguir perpetuando su problema.

Tales prácticas pseudocientíficas o fantásticas pueden abarcar lo mágico o hasta lo más rebuscado. Prácticas como las llamadas constelaciones familiares, las terapias de regresión o de vidas pasadas, el uso de agujas, energías, reiki, imanes, homeopatía, etc., pueden ir aparejadas de riesgos que no se quedan en una práctica inocente que deba ser respetada en su calidad de creencia, sino que más bien deben ser catalogadas como riesgo a la salud en la medida en que pueden incluso provocar que las personas que las practiquen se alejen de los métodos científicos de la medicina o la psicología para el tratamiento de su mal. Dentro de un marco de atención profesional de cuidado de la salud (mental o general), no se trata un problema psicológico con 'chochitos', no se alivia un padecimiento perforando la piel asumiendo que le estamos atinando a un meridiano, no se recupera una persona con depresión a través de una mentada técnica de valor cuántico, sea lo que eso signifique, etc. Considerando esta mezcla cultural de lo mundano¹³ y lo profano, es una verdadera pena que una persona decida ir a que un charlatán le lea las cartas, en lugar de abordar las situaciones de vida que le acontezcan desde un marco de referencia

¹³ La palabra mundano viene del latín 'mundanus', que puede traducirse como 'que pertenece al mundo', contrario a lo que podría considerarse al respecto de esta

basado en la evidencia que pueda realmente tratar su problema. Ciertamente no todo lo que brilla es oro, y no toda promesa de certeza lleva a algo bueno o consolador, sino que más bien puede ser bastante perjudicial.

Factores presentes en este fenómeno

Los factores que pueden estar propiciando esta situación como ya se mencionó anteriormente son de carácter sistémico, sin embargo, por nombrar algunos, podemos poner primeramente de manifiesto la dificultad con la que puede ser abordado el análisis de lo que constituye una ciencia o un conocimiento científico, e incluso considerar que esta dificultad para comprender lo que es de índole científica parte también de la incapacidad de poder evaluar si se trata de una ciencia cuantitativa o cualitativa. Siendo la psicología parte de las ciencias sociales, básicamente podemos decir que los conocimientos que genera corresponden a grados de certidumbre al respecto del fenómeno estudiado, que dicho sea de paso, lleva aparejada otra dificultad, consistente en un sujeto que se encuentra estudiando desde su propio marco a este objeto de estudio que es el ser humano. Aunado al desconocimiento de las técnicas y el estudio del método científico, es posible que las personas no tengan ni la más remota idea de cómo avalar o aproximarse al conocimiento de un cierto fenómeno desde un plano de lo científico en lo cualitativo, y den por sentado más bien lo que puede ser una creencia, y no un saber.

Otro de los factores presentes que siguen perpetuando estas condiciones de tergiversación en las que se encuentra la psicología es el modo en que se lleva a cabo la medición de lo que sí se hace. En las

palabra, es una que nos remite a apreciar lo que tenemos en términos de la naturaleza, nuestro mundo o incluso el universo. (N. del A.)



instituciones de salud pública es común encontrar objetivos que vayan hacia la acumulación de datos que de hecho llegan a ser más importantes que la propia práctica clínica, llegando a un punto en que se solicitan números o cifras para poder avalar que estas instancias de gobierno sí están haciendo su trabajo, lo que a su vez lleva a los profesionales encargados de estos servicios a atender a muchas personas dejando de lado la calidad por la cantidad de pacientes atendidos a la semana. De igual forma, en otras instituciones de índole educativa o empresarial tenemos una situación problemática relacionada con la incapacidad para poder medir lo que hacemos. Esta radica en la falta de discernimiento para lo que debería ser el papel del psicólogo/a y la forma en que no está bien delimitada su función. En las empresas es muy común encontrar a administradores o relacionistas industriales aplicando pruebas psicométricas o haciendo perfiles o entrevistas de selección de personal, lo que invalida lo que debería ser una función propia del profesional de la psicología en la organización y por ende no puede ser puesta como un resultado para ser evaluado. Lo mismo pasa en las escuelas, en donde podemos encontrar a pedagogos o comunicólogos impartiendo clases de orientación escolar o vocacional.

En la práctica privada también es un problema la medición y el registro de resultados. Un gran número de los profesionales que atienden en una práctica clínica privada no llevan un seguimiento de la evolución de sus pacientes una vez que los han dejado de atender, ya sea por haber sido dados de alta o por que abandonaron el proceso terapéutico. Otro gran número de profesionales que trabajan por su cuenta no están registrados ante organismos gubernamentales como hacienda para no pagar impuestos, lo que los saca del mapa; y otros ni siquiera llevan un expediente de las personas que atienden. Todo esto no genera datos, no proporciona la información que nos podría dar la pauta para saber si

efectivamente estamos haciendo algo que funcione o que esté dentro de un marco científico adecuado. Peor aún, tenemos casos de profesionales de otra índole que, por haber cursado una especialidad o diplomado, creen que son capaces de atender en la parte clínica de la psicología y de hecho lo hacen. Hay muchos llamados terapeutas que en realidad solo tuvieron un curso exprés que avala la que sigue siendo su incompetencia en el campo y de hecho también los convierte en un peligro para la sociedad, además de que nos provocan una reputación terrible.

Esto sucede porque la práctica de la psicología no está regulada en algunas instituciones desde el filtro para la selección de los candidatos. ¿Por qué un abogado puede entrar a estudiar una maestría en terapia familiar? ¿Por qué un chef puede impartir clases de desarrollo humano en una universidad? La respuesta radica en la falta de presencia de la instancia regulatoria que a nivel académico podría no permitirlo, lo que lleva a nuestra profesión a tener alcance para todos aquellos que así lo deseen en una labor de prostitución de la práctica. Es lamentable que las instituciones educativas no tengan en cuenta el perfil de ingreso y los filtros adecuados para seleccionar a aquellos que puedan ejercer una labor relacionada con la salud psicológica de las personas. Esto da un mensaje erróneo y peligroso. Lo que dice es que no es importante la formación profesional para poder ejercer la psicología, es más, lo que dice es que no es necesaria. Esto da paso a considerar que la psicología es un abanico abierto a toda práctica de manera indiscriminada y en últimas cuentas que acepta todo y a todos, cuando en realidad se aleja de eso.

Conclusiones

Para poder entender el problema planteado en el presente texto, es decir, el de una psicología mal entendida y mal aplicada, en primer lugar tenemos que referirnos al problema que surge de no contar con una



forma de distinguir y saber que es una ciencia. La psicología debe ser entendida como una ciencia, y como tal, las personas deben distinguir lo que saben de lo que creen al respecto de la psicología, y no caer en conjeturas que estén sostenidas únicamente en lo que podría ser tomado como un pensamiento cotidiano. En segundo lugar, vemos como la que podría ser una regulación para con las instituciones educativas y los filtros y perfiles que estas manejan se encuentra en algunos casos ausentes o de forma escasa, lo que sigue propiciando que el estudio de la psicología no sea delimitado a aquellos que se han dedicado a este campo de manera exclusiva. Así mismo, damos cuenta de la problemática que surge para con la medición de las prácticas que se llevan a cabo por los psicólogos en las diversas instituciones en las que laboran o en la práctica privada con la que cuentan, considerando en este rubro que tales acciones pueden incluso ser llevadas a cabo por profesionales de otra índole, lo que propicia el que no podamos contar con una información válida y confiable para determinar que esta actuación sea la adecuada.

De parte de los psicólogos en ejercicio, es importante y necesario que sepan y a su vez puedan hacer saber a la población en general cuál es la labor del psicólogo, poniendo de manifiesto las características mencionadas aquí y logrando con esto una psicoeducación que derrumbe mitos y creencias erróneas al respecto de lo que es la psicología. Esto

BIBLIOGRAFÍA:

- Ardila, Rubén. (2001) *El mundo de la psicología*. Colombia. Ed. Manual Moderno
- Bunge, Mario. (2002) *La ciencia, su método y su filosofía*. México. Ed. Patria
- Colegio mexicano de profesionistas de la psicología A. C. (s. f.) Recuperado el 2 de marzo de 2016 de: <http://comeepsi.com/>
- Ley reglamentaria del artículo 5o. constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en el distrito federal. (2010) *Diario oficial de la Federación*.
- Papalia, Diane E. (2010) *Psicología*. México. McGrawHill
- Sociedad Mexicana de Psicología. (2015) *Código ético del psicólogo*. México. Ed. Trillas
- Zermeño, Salvador. (2011) *Métodos de investigación, investigación para la vida*. México. Ed. Pearson Educación

puede lograrse a través de la consulta clínica privada, de las instituciones de salud en donde se labore por medio de campañas de información, así como en el resto de los contextos en donde se desempeñe, tales como escuelas o empresas privadas, pudiendo denunciar prácticas erróneas o tergiversadas al propio colegio de psicólogos en caso de así considerarlo con el fin de que este pueda regular estas prácticas. La psicoeducación es cultural, y es responsabilidad de todos los involucrados el hacerla parte de las acciones diarias del ejercicio profesional de la psicología.

De igual forma, se establece también que es una responsabilidad de todos los psicólogos en ejercicio el poder observar, analizar y evaluar las propias prácticas, con el fin de contar con una adecuada medición de los resultados que se obtienen para con el trabajo realizado. Lo anterior, tiene el objetivo de poder colocar a lo que hacemos dentro de un marco adecuado de ciencia a la vez de ser capaces de proporcionar la información que evalúe si efectivamente lo que se está llevando a cabo ha tenido los resultados y los beneficios esperados. Estas mediciones tendrán que considerar los elementos pertinentes para que dichos resultados sean confiables y válidos y hablen de la efectividad de los actos que hayan sido puestos en marcha en favor de la población que ha recibido tales servicios, de manera ética y colegiada.



La investigación: práctica natural en el ser humano

Lic. Gema Márquez Orozco

Licenciada en Psicología. Maestría en Enseñanza Universitaria y de la Especialidad en Desarrollo Organizacional.

Maestría en Ciencias Humanistas y Sociales. Catedrática de la Universidad de León, plantel San Miguel de Allende.

Resumen: En este trabajo se aborda la experiencia de un trabajo de investigación dentro de una materia clave en la Facultad de Psicología Organizacional en la Universidad de León plantel San Miguel de Allende, en donde los alumnos realizaron de forma exitosa el proceso que se les requirió, pero sin saber que la materia era una materia clave.

Se hace la reflexión final sobre la posibilidad de que los docentes envíen el mensaje de un peso mayor al hacer investigación en sus materias

Palabras Clave: Materias clave, investigación, prejuicio, práctica natural.

Hablar de investigación es hablar de curiosidad. En el ámbito académico confluyen diversos elementos que propiciarán el éxito de un trabajo de investigación con la grata experiencia de obtener nuevos conocimientos y generarlos, pero en otras ocasiones parecería que se vuelve una amarga prueba.

Si no se ha definido lo que se quiere conocer, si vemos varias problemáticas y no sabemos cómo elegir o distinguir lo realmente importante, si revisamos un sinfín de literatura y nos encontramos mayormente confundidos, es posible que queramos desertar y esperar sólo a que llegue cada clase con la

expectativa de que el maestro nos dirá “lo que debemos conocer”.

Impartir clases ya implica un reto, se desea alcanzar el interés e involucramiento de los alumnos en la materia, investigar puede ser el ancla o el elemento que aleje al estudiante. Se requiere dominio, pero también ingenio y sobretodo sentido.

Finalmente, como docentes, facilitamos el camino, pero es el alumno quien deberá orientar sus elecciones hacia el provecho de su formación. Buscando crecimiento personal y la obtención de conocimientos realmente útiles.

Prácticamente en todas las materias se hace investigación, y cada disciplina aplicará los métodos más pertinentes en la profesión, llevándose de la forma adecuada. El alumno, independientemente de sus primeros resultados, logrará encontrar en la investigación una disciplina.

Al impartir materias claves, como experiencia personal, he observado que no siempre ha desencadenado entusiasmo la respuesta de los alumnos. Lamentablemente en algunos la reacción es de desagrado, percibiendo este estudio como difícil y pesado.

Algunos manifiestan que el realizar investigación les hace “perder tiempo” de la materia y no viven esta práctica como complemento.

Con el fin de generar entusiasmo he tratado de presentar las materias clave de diferentes maneras, asignando porcentajes significativos de calificación tanto a los avances como al trabajo final. Haciendo una introducción interesante y atractiva a la materia y buscando y transmitiendo los argumentos reales que explican la importancia de hacer investigación en dichas materias.

En particular, en la carrera de Psicología Organizacional se evidencian la diferencia entre quien conoce teoría y probablemente la domina y entre quien sabe indagar y proponer.

En diferentes materias de dicha carrera la investigación es una práctica oportuna, indispensable en materias como "Formación de Instructores" en donde el objetivo declara: *"Al finalizar el curso el alumno conocerá diversos tipos de métodos de pedagogía a fin de poder elegir una orientación pedagógica propia según su personalidad, empleando los elementos pedagógicos y didácticos necesarios para la elaboración de cualquier programa de capacitación además de manejar adecuadamente las principales habilidades de enseñanza-aprendizaje requeridas en micro-enseñanza"*. Se requiere que el estudiante realmente indague y compare estrategias pedagógicas, sabiendo que al dar un curso de capacitación tendrá los elementos para elegir lo más conveniente.

Además de fortalecer las aptitudes como instructor, el alumno debe poder estructurar una capacitación basada en una detección de necesidades real e impartir esta capacitación

La capacitación y desarrollo del personal debe servir para incrementar la productividad de las empresas y elevar el nivel de bienestar socioeconómico de los trabajadores. Entre los principales objetivos está elevar el nivel de eficiencia y satisfacción del personal a través de la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades.



Otro gran objetivo es el desarrollo de actividades necesarias para el buen desempeño del trabajo y la elevación de la calidad y cantidad de éste. Es de suma importancia la superación del personal y mejoramiento del nivel socioeconómico de los individuos que integran la organización.

La intervención de un psicólogo organizacional para cumplir con estos objetivos conlleva una gran responsabilidad, y el psicólogo está obligado a demostrar que es capaz de aportar valor a la organización a través de su trabajo.

Se sabe que cada empresa se rige dentro de un marco legal, pero que tiene políticas propias, ¿cómo podría un alumno generar, en este caso, capacitaciones adecuadas si no logra investigar directamente en la empresa? Haría sólo conjeturas, y no una valoración de la realidad.

Impartir esta materia siguiendo un modelo de investigación ha resultado una gran aportación para los alumnos de la carrera de Psicología Organizacional, ya que les ofrece diversas ventajas.

En un primer momento, acercarse a una empresa con la visión y misión de indagar para ofrecer un verdadero servicio de capacitación contando con habilidades de observación, con técnicas de indagación, con estrategias para ofrecer un plan de detección de necesidades, entre otras cosas, le da al alumno la confianza que requiere para hacer un verdadero estudio organizacional.



En segundo lugar, poder acercarse a los empleados y evaluar diferentes elementos como clima organizacional, comunicación, liderazgo, poder o cualquier otro fenómeno reportado eligiendo las técnicas más pertinentes aumenta la posibilidad de hacer una valoración objetiva y atinada.

En tercer lugar se sitúa realizar una interpretación objetiva que brinde los elementos para realizar una propuesta que le ofrezca una alternativa enriquecedora a la empresa, con fundamentos suficientes.

En cuarto, impartir la capacitación obteniendo experiencia personal y desarrollando la sensibilidad como instructor, que le permita hacer ajustes sobre su propio entrenamiento y responder a las demandas de sus educandos.

Y por último, poner en práctica dicha propuesta con la capacidad de ofrecer seguimiento.

En la última experiencia que tuve al dar esta materia, en el período de enero a mayo del presente año, decidí modificar la mecánica. Organizando el contenido prácticamente igual que en otras ocasiones, asignando más o menos las mismas valoraciones al trabajo de investigación y utilizando básicamente los mismos recursos; sólo que, a diferencia de otras ocasiones, no informe que era materia clave.

En ese momento mi pretensión fue eliminar el prejuicio, ante la idea de hacer investigación y observar la reacción de mis estudiantes en relación al desempeño y motivación. En otras palabras, quise ver sus reacciones ante el trabajo exigido sin tener la información de que la materia era clave.

Recientemente, en el grupo en el que lleve a cabo este proceso, al ser un grupo reducido, se organizaron en dos equipos, uno de ellos realizó su estudio en un hotel de la ciudad de San Miguel de Allende, y el otro en un centro de rehabilitación física.

El primer equipo reportó las características del hotel que ofrece tiempo compartido a sus clientes y a través de los años ha logrado tomar un lugar importante en San Miguel de Allende como uno de los mejores de la ciudad.

Como toda empresa, ésta tiene una visión a futuro de lo que quiere lograr, parte fundamental es buscar expandirse de manera económica con construcciones, remodelaciones y ampliaciones dentro del mismo hotel para seguir brindando comodidad a sus clientes. Con este tipo de esquemas buscan beneficiar a sus empleados y apoyar a la economía del país.

Después de hacer la detección de necesidades, utilizando diferentes técnicas como buzón de sugerencias, entrevistas y cuestionarios, se evidenció una debilidad en los empleados, en el servicio al cliente. Fue por esto que se decidió hacer el curso de capacitación para generar en el participante conciencia sobre la importancia de la retención del cliente mediante el uso de estrategias competitivas: encuestas de satisfacción, atención personalizada, amabilidad, proactividad, rapidez, seguimiento, calidad, entre otras.

El otro equipo también hizo uso de diversas técnicas para evaluar necesidades de capacitación, concluyendo que se requería un curso que desarrollará habilidades de comunicación para hacer más eficientes las relaciones organizacionales. A través de este taller se pretendía desarrollar habilidades comunicativas.

Hablar del proceso de detección de necesidades requiere de la comprensión e impacto del mismo en una empresa, entendida como "un sistema, de manera tal que todos sus subsistemas tienen que funcionar en forma óptima para que la organización se desarrolle como se espera. A veces, las organizaciones presentan problemas, por lo que se solicita la presencia de un consultor para evaluar qué es lo que

está sucediendo”¹⁴. Es aquí donde el alumno de psicología organizacional entra en acción, llevando a cabo esta primera fase, llamada *detección de necesidades de capacitación*.

“Es la fase que conlleva mayores retos, si se falla en este proceso todo lo que se invierta en la capacitación va a fracasar. Si se detecta con eficiencia lo que es ideal, comparando con lo que es real, se tendrá éxito.”¹⁵

Existen diferentes tipos de necesidades, la distinción principal es la de manifiestas y encubiertas.

Las necesidades manifiestas son aquellas que indican un problema cuya causa se detecta a simple vista, ejemplo, personal de nuevo ingreso, número de empleados menor a los que se requieren, trabajadores a punto de jubilarse, cuando se presentan licencias o permutas, entre otras. Normalmente nuestros alumnos no atienden estas necesidades porque no se requerirá una capacitación como tal.

Las necesidades encubiertas “son aquellas que indican un problema cuya causa no se detecta a simple vista, sino que hay que hacer un minucioso análisis para encontrar lo que las originó”,¹⁶ y es aquí donde los estudiantes tienen la oportunidad de hacer un trabajo serio y profundo, desarrollar habilidades y ofrecer un verdadero servicio profesional de consultoría a una empresa.

Durante las clases los alumnos hablaban con entusiasmo sobre el trabajo que iban realizando, las experiencias que iban teniendo y la seguridad que adquirirían. Se mencionaba la palabra “investigar” sin que tuviera un peso en particular, sólo con la pertinencia que el desarrollo del trabajo ameritaba.

Después de la entrega de sus reportes de detección de necesidades, se dispusieron a estructurar los cursos de capacitación, que se estuvieron corrigiendo continuamente, y de forma paralela se revisaban los temas de clase que cobraban mayor sentido al ser aplicados a la práctica realizada.

La última etapa de este proceso fue impartir la capacitación, tomando en cuenta que en el proceso instrucción-aprendizaje es indispensable que los adultos tengan la oportunidad de participar activamente, a fin de que sientan el aprendizaje parte de sus propias experiencias. Lo que implica una fuerte preparación y dominio para el instructor de forma tanto teórica como práctica.

Es necesario también que el instructor considere tanto las características positivas como negativas del adulto ante el aprendizaje. Implica entonces estudio y análisis de la situación, dado que esta pueden favorecer u obstaculizar el proceso dentro de una capacitación.

Otro punto fundamental para el estudiante es que, asumiendo el papel de instructor, deberá saber que como un conductor de grupos el papel que desempeña es similar al de un coordinador o líder. La labor de ambos es alentar, estimular, acompañar y facilitar el proceso de aprendizaje y desarrollo de los integrantes del grupo que coordina. La tarea fundamental consiste en favorecer el desarrollo integral de los educandos que tiene a su cargo.

“La función de instructores, más que educadores preocupados por un programa que cumplir conductas que controlar y presionados por el tiempo, lleva a recurrir a técnicas y sistemas de represión autoritaria

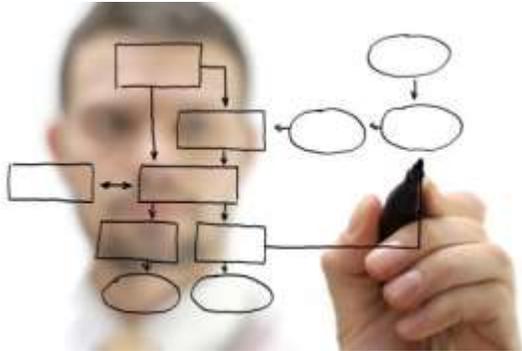
¹⁴ Grados, Jaime. *Capacitación y desarrollo de personal*. 2011. México. Trillas.p236

¹⁵ Id

¹⁶ *Ibíd.* p. 237

mediante las cuales se tiene poco en cuenta al alumno como persona”.¹⁷

Todos estos aspectos al ser transmitidos en clase tienen un alcance limitado. Sin embargo, averiguar lo que dicen los expertos, analizarlo, buscar y comparar información, ponerlo en práctica y evaluarlo deja en el alumno una experiencia integral, que llega no sólo al conocimiento sino que alcanza al afecto.



La materia tuvo el éxito que esperaba, ya que además de cumplir con el objetivo que en el curso está planteado, se trabajó de forma activa y dinámica. Al pedir los reportes finales -formalizando con los requerimientos de materia clave- les informe a los estudiantes que la materia era clave. No hubo comentarios en un primer momento relevantes, pero a los pocos días manifestaron que no lo habían imaginado, y que “sí habíamos hecho mucho trabajo pero lo sintieron *diferente*”. Al cuestionar en qué radicaba lo diferente, me respondieron de forma general que aunque hubo suficiente trabajo en el cuatrimestre para este curso en específico lo asumieron como

una exigencia natural de la materia y no como una carga extra.

Me di cuenta que al hablar de materia clave en ocasiones se puede predisponer a los alumnos, como se mencionó anteriormente, a pensar que esto implica un trabajo complicado y laborioso. Me pregunto qué tanto los maestros hemos contribuido a que esto suceda; qué tanto, seguramente con buenas intenciones, hemos tenido no tan buenos resultados en el afán de que tomen en serio esta distinción y cumplan con las formalidades que pedimos. Qué tanto a nosotros como docentes nos ha costado trabajo incluir la investigación como consecuencia lógica del aprendizaje, y hemos olvidado y dejado que nuestros alumnos pasen por alto también que la investigación es la práctica más natural y espontánea que poseemos desde que nacemos.

Es importante entonces desmitificar la investigación como una práctica exclusiva de los genios, o de personas que se dedican exclusivamente a desarrollar estudios con impacto universal.

Tal vez, el darnos cuenta que día con día realizamos prácticas de indagación con mayor o menor formalidad nos coloque en el mismo estatus que cualquiera y nuestras aspiraciones de conocimiento crezcan, sabiendo que investigar es tan natural como cualquier cosa que hacemos.

BIBLIOGRAFÍA

- Grados, Jaime. *Capacitación y desarrollo de personal*. 2011. México. Trillas. pp.354
- González Garza, Ana María. *El niño y la educación (Programa de desarrollo humano: niveles primaria y secundaria)*. Ed. Trillas. México. 2002. p. 381

¹⁷ González Garza, Ana María. *El niño y la educación (Programa de desarrollo*

humano: niveles primaria y secundaria). Ed. Trillas. México. 2002. p. 63.



Diseño y construcción de módulos didácticos para arranque y control de motores eléctricos.

Mtro. Carlos Patricio Achurra Sánchez

Director y profesor de la Facultad de Ingeniería Electromecánica Industrial, y profesor de Ingeniería Mecatrónica de la Universidad de León, Plantel Torres Landa.

Resumen: El presente trabajo muestra desarrollo de tecnología didáctica propia para satisfacer la necesidad de equipos para el laboratorio de electricidad en las carreras de ingeniería electromecánica industrial e ingeniería mecatrónica de la Universidad de León. Se desarrollaron módulos didácticos para el arranque y control de motores eléctricos.

Palabras Clave: Equipo didáctico, electricidad, motores eléctricos, diseño, tecnología, ingeniería electromecánica, ingeniería mecatrónica.

Introducción

La enseñanza de la ingeniería en México y el resto de los países de América Latina tiene un gran reto, ya que se pretende formar profesionales capaces de competir en un mercado de trabajo global, que se caracteriza por ser altamente demandante y exigente en cuanto a conocimientos y habilidades técnicas se refiere. Por lo tanto, debemos desarrollar en nuestros alumnos, capacidades de análisis y síntesis que les permitan tomar decisiones técnico-científicas acorde a las necesidades de la industria presente y futura. Para lograr un pleno desarrollo de esas habilidades los alumnos de ingeniería necesitan realizar prácticas en laboratorio que les permitan simular condiciones de operación semejantes a las que se encontrarán en su vida profesional. Para el desarrollo de dichas prácticas resulta indispensable contar con la maquinaria y equipo adecuado que permita alcanzar los objetivos didácticos que plantea cada materia de ingeniería aplicada. Tal es el caso del área eléctrica de la carrera de ingeniería electromecánica industrial, en donde se detectó la necesidad de contar con

equipos para el arranque y control de motores eléctricos.

Los equipos didácticos que se ofertan en el mercado mexicano para el desarrollo de prácticas en ingeniería, son en su gran mayoría de origen extranjero, especialmente de procedencia europea (Italia, España, Alemania) y estadounidense, la gran mayoría de los equipos importados tienen cierto grado de sofisticación. Sin embargo, en todos los casos sin importar su procedencia, existe siempre un factor común, su alto costo; siendo éste el principal limitante en la adquisición de los equipos. Tomando esto en consideración, la Facultad Ingeniería Electromecánica Industrial se planteó el reto de desarrollar un equipo didáctico propio que fuera competitivo en precio y funcionalidad con los equipos didácticos de importación.

Diseño Conceptual

El objetivo fundamental del proyecto fue el desarrollo de un equipo didáctico para electricidad industrial de bajo costo, pero que contara con la misma funcionalidad y capacidad de los equipos didácticos que se ofrecen en el mercado. El diseño del equipo partió del concepto de modularidad, que permitiera al usuario absoluta libertad para seleccionar y utilizar diversos módulos didácticos que le permitan desarrollar un gran número de prácticas de diversas materias del área eléctrica. Se optó por diseñar módulos de fácil colocación y remoción de un bastidor de aluminio estructural.

Los módulos didácticos se clasifican de acuerdo al tipo de elemento que lo compone, es decir, existen módulos con elementos activos como motores eléctricos trifásicos de

inducción, motores eléctricos de CD con imanes permanentes, transformadores monofásicos, transformadores trifásicos, entre otros. Así también, se cuenta con módulos con elementos pasivos como: contactores, botones pulsadores y lámparas piloto, temporizadores, etc. Ver figuras 1 y 2

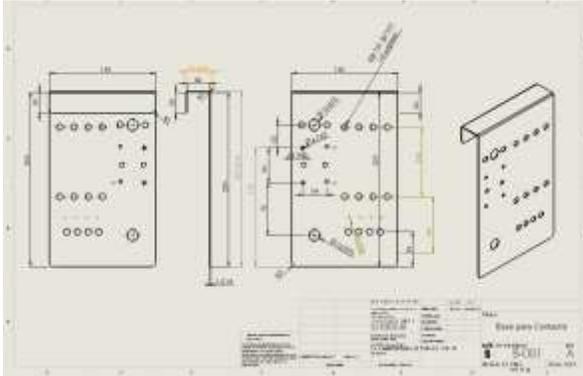


Figura 1. Plano de fabricación de base para contactor

Fabricación

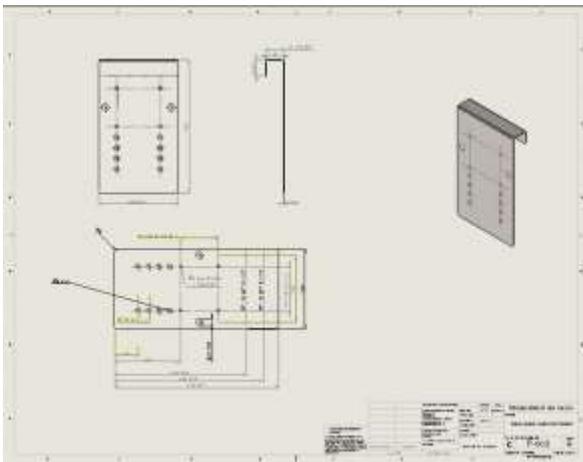


Figura 2. Plano de construcción de base para transformador.

Para reducir el tiempo de conexión y facilitar el desarrollo de las prácticas, cada módulo se fabricó con uno o varios equipos eléctricos pre-instalados y conectados a terminales hembra para conectores tipo banana, haciendo que las conexiones eléctricas sean sencillas y seguras a la vez.

Los módulos didácticos se montan en un bastidor que sirve de soporte y consta de una caja con un interruptor general que suministra la alimentación de energía eléctrica al resto de los módulos. El bastidor se construyó de aluminio estructural de 30mm X 30 mm ofreciendo una buena apariencia estética, un muy buen soporte estructural y funcionalidad.

Los módulos se fabricaron de lámina de acero de bajo contenido de carbono y recubiertos con esmalte alquidático. El diseño de los módulos se adapta a las necesidades de fijación y conexiones eléctricas de cada elemento, de manera que prácticamente cada módulo es diferente del resto, sin embargo, se fabricaron en una primera etapa un par de juegos para contar con 2 sistemas completos para el laboratorio de electricidad y electrónica.

Evaluación de la funcionalidad del equipo didáctico

El equipo didáctico que se desarrolló cumple con las necesidades básicas de un laboratorio de arranque y control de motores eléctricos de inducción. En esta primera etapa se fabricaron 16 módulos que permiten hacer diversas prácticas de arranque de motores trifásicos de inducción, tales como arranque simple con una y con varias estaciones de botones, inversión de giro, arranque temporizado, arranque estrella-delta, pruebas de transformadores, relación de transformación, entre otras.

Conclusiones

El desarrollo tecnológico propio es un camino viable para auto-equipar los laboratorios de instituciones educativas como la Universidad de León. Con este enfoque, lejos de adquirir equipos importados de alto costo, es posible desarrollar equipos de laboratorio con recursos propios con un significativo ahorro económico, pero además, con el plus del aprendizaje que este tipo de proyecto trae



consigo tanto a profesores como a los alumnos involucrados en el desarrollo de los mismos.

Recomendaciones

En este proyecto se han dado los primeros pasos para la creación de tecnología propia enfocada al desarrollo de equipos didácticos, el equipo que se desarrolló hasta este momento ha demostrado su utilidad y practicidad en el uso cotidiano, no sin mencionar que se deben hacer algunas mejoras en cuanto a la estética de algunos módulos.

Se recomienda seguir trabajando en este proyecto en etapas posteriores que nos permitan complementar con nuevos módulos y accesorios al equipo básico existente, de manera que en el futuro se puedan realizar prácticas aún más complejas de control y arranque de motores eléctricos.

En lo referente a propiedad intelectual, el siguiente paso sería el registro de los diseños industriales ante el IMPI, de manera que se proteja y se reconozca el trabajo de diseño que se ha desarrollado hasta ahora.

Por último, es importante resaltar que este sólo es un primer paso hacia una cultura de auto-equipamiento que si se sigue impulsando, pudiera inclusive llevar a representar una fuente de ingresos para la institución.

Agradecimientos

Se agradece a las autoridades de la Universidad de León por el apoyo brindado para el desarrollo de este proyecto, un agradecimiento especial al Ing. Andrés Contreras por su haber creído en nuestra propuesta. Agradezco también a los alumnos de ingeniería electromecánica industrial que participaron en el armado de los módulos, gracias por su entusiasmo y su dedicación.

BIBLIOGRAFÍA

- *Ponce Cruz, Pedro; Sampe López, Javier; Máquinas eléctricas y técnicas modernas de control, Alfaomega, 2008.*
- *Guru, Bhang; Huseyin, Hiziroglu; Máquinas eléctricas y transformadores, Oxford University Press, 2006*
- *Cross, Nigel; Engineering Design Methods, Wiley, 2008.*



Máquinas que aprenden

L.C.I. José Manuel Manrique Arreola

Licenciado en Ciencias de la Informática. Catedrático de la Ingeniería en Computación para la Universidad de León, plantel Irapuato

Resumen: A través de la lectura de este artículo, el lector obtendrá una visión retrospectiva sobre los modelos de Redes Neuronales Artificiales -RNA's- que han sido desarrollados a lo largo de la historia, conocerá sus características y principales aplicaciones y participará en el análisis de un caso de estudio relativo a una de las etapas de un subsistema para generación de claves de activación basado en el funcionamiento de las RNA's.

Palabras Clave: Redes Neuronales Artificiales, RNA's, reconocimiento de patrones, aprendizaje de máquinas

Introducción

Desde que Alan Turing propusiera su famosa prueba para comprobar la inteligencia de una máquina, toda clase de sistemas han sido creados, utilizando diferentes técnicas, para emular el mecanismo del razonamiento humano. Desde los sistemas expertos - limitados por su propia base de conocimientos y la naturaleza de sus reglas de inferencia -, hasta las Redes Neuronales Artificiales -que pueden reconocer patrones incluso si están seriamente distorsionados, además de aprender nuevos patrones-.

Este artículo habla precisamente sobre estas últimas, y proporciona al lector una visión de la manera en que pueden ser utilizadas para solucionar problemas comunes de la industria.

Fundamentos y marco histórico

Una Red Neuronal Artificial -o RNN- es un sistema que intenta simular el funcionamiento

de una red neuronal natural para reproducir los mecanismos a través de los cuales un organismo vivo es capaz de aprender de su entorno e identificar patrones existentes en este.

Para conseguirlo, una neurona -natural o artificial-, recibe un estímulo externo y lo pondera, de manera que si este es lo suficientemente importante, la neurona lo difundirá a las neuronas a las que se conecta mediante las sinapsis -o conexión con otras neuronas-.

Esto ocurre gracias a factores químicos y eléctricos. Una neurona está rodeada por un líquido rico en sodio, mientras que contiene un líquido rico en potasio. Mientras no exista un estímulo presente, la composición química de los líquidos dentro y fuera de la célula permanecen en equilibrio, en un estado denominado *potencial del reposo* pero, al ocurrir el estímulo, los neurotransmisores que recibe alteran ligeramente el potencial de reposo, modificando la permeabilidad de su membrana y permitiendo la acumulación de iones de sodio en el interior de esta, lo que ocasiona una inversión de voltaje.

En respuesta, la inversión de voltaje cierra el paso a los iones de sodio y permite el paso a los iones de potasio para restablecer el equilibrio. Al mismo tiempo, la inversión de voltaje provoca la emisión de neurotransmisores, propagándolos a través del axón y produciendo un efecto dominó que afecta a las células circundantes a través de las sinapsis.



El proceso anterior puede ser descrito matemáticamente, lo que ha dado origen a una multitud de modelos que hoy en día son utilizados para los más diversos fines.

En 1943, Warren McCulloch y Walter Pitts propusieron una teoría acerca de la forma de trabajar de las neuronas y modelaron una RNA simple mediante circuitos eléctricos.

En 1949, Donald Hebb escribió "*La organización del comportamiento*", en el que establece una conexión entre la psicología y la fisiología.

En 1957, Frank Rosenblatt desarrolló el Perceptrón, que permite reconocer patrones, incluso si no se le han presentado antes, pero que presenta una serie de problemas, siendo el más importante de ellos su incapacidad para resolver el problema de la función OR-exclusiva.

En 1959 Bernard Widrow y Marcial Hoff desarrollaron el ADALINE, que se ha utilizado en filtros adaptativos para eliminar ecos en las líneas telefónicas.

En 1967, Stephen Grossberg desarrolló Avalancha, que se ha utilizado para el reconocimiento continuo del habla y el aprendizaje del movimiento de los brazos de un robot.

En 1969, Marvin Minsky y Seymour Papert publicaron el libro "*Perceptron*", que criticaba duramente a dicho modelo, principalmente por su problema con la función OR-exclusiva - conocido como: *problema de separabilidad lineal*.

James Anderson desarrolló un modelo llamado Asociador lineal, basado en el principio de que las conexiones entre neuronas son reforzadas cada vez que están activadas y posteriormente lo extendió en su nuevo modelo (1977) Brain-State-in-a-Box, o BSB.

En 1980, en Japón, Kunihiko Fukushima desarrolló el Neocognitrón, que sirve para el

reconocimiento de patrones visuales y en 1977, en Europa, Teuvo Kohonen desarrolló un modelo similar al de Anderson.

En 1982, John Hopfield presentó su trabajo sobre redes neuronales en la Academia Nacional de Ciencias, en el que describe su modelo, que se utiliza para el reconocimiento de imágenes, la resolución de problemas de optimización y el diseño de circuitos conversores analógico-digitales.

En 1986, Grossberg, Carpenter y otros presentaron la teoría de la resonancia adaptativa y proponen el modelo ART, con el que pretendieron solucionar el dilema de la estabilidad y de la plasticidad del aprendizaje, que se refiere a como una ARN puede: (1) aprender nuevos patrones y (2) retener los que ha aprendido previamente. Se utiliza principalmente para el reconocimiento de imágenes y de señales analógicas.

La investigación y desarrollo han continuado en todo el mundo, adquiriendo cada vez mayor importancia debido a la creciente demanda por sistemas inteligentes, capaces de reconocer patrones -incluso a partir de información mínima o seriamente distorsionada-, además de aprender otros nuevos, lo que les hace imprescindibles en situaciones en las que existe una variedad muy amplia de información y se necesita automatizar el proceso de asimilación.

Caso de estudio

El modelo que se describe a continuación fue desarrollado por el autor de este artículo como una herramienta para producir una clave de activación durante el proceso de instalación de software, que permita identificar la instalación de manera única y exclusiva.

Este modelo se aplica como una de las etapas del proceso, justo después de que se ha generado una clave binaria de 1024 bits y que esta se ha reducido hasta una clave binaria de 128 bits.

En este punto, la clave generada puede contener caracteres que no estén disponibles en el teclado; esto representa un *problema de representabilidad*, que se soluciona transformando un carácter no representable -carácter fuera de rango-, en uno que se encuentre dentro del rango.

Durante el examen de cada carácter, se determina un factor de ajuste y la magnitud de divergencia con respecto al rango permitido, como sigue:

$$\alpha = \begin{cases} -1; & x > LSUP \\ 1; & LINF < x \\ 0; & LINF \leq x \leq LSUP \end{cases} \text{ ; donde } \alpha \text{ es el factor de ajuste}$$

$$A(x) = \begin{cases} x - LSUP; & x > LSUP \\ LINF - x; & LINF < x \\ 0; & LINF \leq x \leq LSUP \end{cases} \text{ ; donde } A(x) \text{ es la magnitud de divergencia}$$

La magnitud de divergencia determina la activación del mecanismo de ajuste cuando se encuentra un carácter fuera de rango. Para realizar el ajuste, se calcula la desviación estándar de las divergencias encontradas de acuerdo con la siguiente ecuación:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n \left(\frac{A(x_i)}{x_i}\right)^2}{n}}$$

Enseguida, el ajuste requerido se calcula como se muestra a continuación:

$$\Delta = \alpha \sigma x_i ; \Delta \in \text{Enteros}$$

BIBLIOGRAFÍA

- Hilera et. al., *Redes neuronales artificiales: fundamentos, modelos y aplicaciones*, Ed. Addison-Wesley Iberoamericana, 1995
- Freeman et. al., *Redes neuronales: algoritmos, aplicaciones y técnicas de programación*. Ed. Addison Wesley/Díaz De Santos, 1993
- Mehrotra, et. al., *Elements of artificial neural networks*, Ed. MIT, 1997

Finalmente, el carácter divergente se ajusta aplicando:

$$x_i = x_i + \Delta$$

Dado que la clave de activación puede contener n caracteres, se considera inestable mientras existan caracteres fuera de rango, así que este proceso se realiza tantas veces como sea necesario para conseguir que todos los caracteres de la clave de activación estén en rango.

Dentro del contexto de este modelo, se considera como *patrón* a cualquier valor -código ASCII, en este ejemplo-, fuera del rango permisible, así que el reconocimiento de patrones se convierte en una identificación de desviaciones. Adicionalmente, el *mecanismo de aprendizaje* es remplazado por un mecanismo de ajuste para garantizar que todos los valores son acotados al rango permisible. Se trata -pues-, de un modelo que corrige desviaciones.

Conclusión

Como está, existe un sinfín de situaciones en las que una RNA puede ser utilizada, principalmente en aquellas en que la información varía continuamente y se requiere de un mecanismo que no únicamente reconozca patrones -por irreconocibles que estos parezcan-, sino que también sea capaz de aprender nuevos patrones por sus propios medios, sin intervención humana.



La Informática como carrera profesional: retos y mitos

Ing. Emmanuel Francisco Alcaraz García

Catedrático de la carrera de ingeniería en Computación de la Universidad de León, plantel León-Juárez.

Resumen: Las carreras relacionadas con la Informática –que la toman como base, o que giran en buena parte alrededor de ella- experimentan hoy por hoy una imagen difusa en la mente colectiva de la comunidad educativa. El relativo acceso que la mayoría de las personas tienen a aparatos y funcionalidades informáticos –entre otros factores- han elaborado una imagen poco precisa de qué puede esperar, qué proyección puede tener y qué campo de trabajo le espera al futuro profesional de la Informática. Esto ha desembocado en situaciones que continúan manteniendo a estas carreras con un perfil poco conocido, en el mejor de los casos.

Palabras Clave: Informática, Informática como carrera profesional, importancia de la Informática, situación del estudio profesional de la Informática.

Introducción

Las carreras relacionadas con la Informática viven un esperado boom. Desde finales de la última década del siglo pasado las computadoras, las redes, los servidores, las conexiones inalámbricas -y alámbricas- se convirtieron en términos y tecnologías indispensables para todo ambiente de trabajo, empresarial y escolar del naciente nuevo siglo.

Con ello, la necesidad de masificar la profesionalización en Informática se hizo indispensable. Con los agigantados pasos de este proceso, no ha estado exento de malentendidos e ideas bastante diversas

respecto a qué hace el profesional de la Informática.

Desde la simple percepción errónea del público en general respecto a las habilidades con que cuenta, hasta situaciones más preocupantes tales como que las empresas los contraten con poca información respecto a qué saben hacer –o decidan no contratarlos-

Una situación común es que las empresas seleccionen personal de esta rama de distintos niveles académicos, sin tomar en cuenta las capacidades o habilidades que cada uno posee de acuerdo a su formación. Creyendo, tal vez, que se trata de profesionales con la misma preparación, con la misma capacidad de resolver problemas relacionados a este ámbito. Creencia que descalifica los conocimientos necesarios básicos que un profesional de la rama debe tener.

Otra idea bastante bien implantada en el público general es la creencia de que indeterminada persona, que demuestra mucha habilidad para solucionar problemas relacionados con la Informática, puede ser capaz de sustituir a un profesional. La muy común situación de alguien que “sabe” manejar o administrar algún programa, red o equipo relacionado con la Informática, y es tomado por un individuo capaz de llevar el mando de los asuntos relativos a las redes en una empresa, por ejemplo. Como alguien a quien se le debe/puede pedir consejo o asesoría. Creencia que invalida en sí misma la figura de un profesional en Informática,

sobre todo en medianas empresas o en empresas en expansión.



Sin embargo, existe también una todavía más preocupante problemática: la valoración y proyección que el trabajo del profesional en Informática tiene, tanto en la comunidad educativa como en el mundo laboral y política.

Desarrollo

Ni siquiera la comunidad educativa se ha visto exenta de la mala información respecto a lo que un profesional en Informática hace. Es muy común ver que alumnos de nivel medio superior y superior abandonen las carreras relacionadas con la Informática porque esperaban un plan de estudios diferente, más emocionante, o menos difícil.

Las tendencias de la Informática se orientan hoy en día a redes de computadoras, sistemas operativos de red e inteligencia artificial. Pero al parecer no todos los estudiantes lo saben. No a todos les gusta, o a los que lo saben y les interesa no ven que sus planes de estudio estén realmente enfocados a ello. Las expectativas en ocasiones son muy altas, y la mayoría de los estudiantes descubren en cierto punto que sus carreras no era lo que esperaban o se imaginaban.

De la mano de esta situación se arriba al panorama de la vida laboral, donde las expectativas y realidades no son más acertadas. En el aspecto económico, por primera instancia, la mayoría de los empresarios suelen relacionar las dimensiones físicas con el costo, nivel de dificultad o valor del producto entregado. La desinformación en este aspecto es la más molesta, ya que se desconoce el valor de las habilidades técnicas necesarias para desarrollarlos; una vez más se devalúa el valor de las carreras de este tipo. En el aspecto político, no existe en México una cultura legislativa enfocada a mejorar las condiciones de la profesionalización en Informática, a pesar de que a nivel mundial se vive el mejor momento en otros países a este respecto.

Ante este panorama se vuelve necesario que el alumnado –futuro profesional en la Informática- adquiera conocimientos que sólo la investigación aplicada pueda darle: el vivenciar los logros y fracasos es lo que les permite adquirir un conocimiento significativo. Realizar trabajos de investigación de su carrera. Intentar informar desde temprano la realidad de la carrera que cursan mediante la Investigación. No a manera de advertencia, si no a modo de ayudarlo a detectar las fortalezas y áreas de aprovechamiento que pueda rescatar en un futuro. Consolidar una imagen certera de lo que se puede esperar, a lo que se puede aspirar y el camino a trazar en un mundo tan constantemente cambiante, como ningún otro, como lo es el mundo de la Informática. La investigación debe estar orientada a la solución de una problemática o a la mejora y optimización de una situación real. Existen casos donde estudiantes han mejorado la calidad de vida de un grupo de personas directamente, así como otros casos donde ellos se han visto favorecidos directamente al encontrar un nicho de mercado poco explotado.



He ahí la forma de acabar con la cadena de malentendidos: formando una cultura de investigación que permita abrir el horizonte de la Informática. Construir una especie de *nueva perspectiva* que empodere a la Informática y a su profesional como un solucionador de problemas o *brindador* de alternativas; más

allá de las habilidades tradicionales que cada uno de ellos aprende *de facto* al graduarse.

Conclusión

Una buena forma de proyectar una imagen fresca, más centralizada y accesible al público en general del profesional en Informática sería la de inyectar mayor vigor a la labor investigativa que los alumnos en formación llevan a cabo. Que, además de convertirlos en verdaderos profesionales de la rama, logren interactuar con la carrera. Que sean capaces de comunicar algo más a través de todas las herramientas que han aprendido a utilizar. Que se les vea más como solucionadores de problemas en Informática -con la preparación profesional que han tenido que atravesar- que como un personaje más del montón, del que se desconoce a ciencia cierta qué sea capaz de hacer. Los cambios y los retos a enfrentar son muchos, pero no imposibles.

BIBLIOGRAFÍA

- *Control de Movimiento de Robots Manipuladores* Kelly, Rafael y Victor Santibáñez Pearson, Prentice Hall. 2003
- *Inteligencia artificial: Un enfoque moderno* Russell, Stuart J. y Peter Norvig Pearson Educación 1996
- *Inteligencia artificial: Una nueva síntesis* Nilsson, Nils McGraw Hill 2001
- *Redes de computadores: Un enfoque descendente basado en Internet* Kurose, James F. y Keith W. Ross Pearson, Addison Wesley 2004
- *Diseño de seguridad en redes* Kaeo, Merike, Cisco Press 2003
- *Fundamentos de seguridad en redes* Maiwald, Eric McGraw-Hill 2005
- *IPv6: Theory, Protocol and Practice* Pete Loshin Morgan Kauffman. 2003
- *Switching to VoIP* Theodore Walling, Ford O'Reilly 2005
- *Layer 2 VPN Architectures* Luo, Pignataro, Chan Cisco Press 2005



Análisis de la congruencia del perfil del egresado respecto del desempeño laboral de la carrera de Psicología Organizacional de la última generación de la Universidad de León en el estado de Guanajuato durante el periodo de marzo a julio de 2016.

Alma Delia Navarrete Leal

Licenciatura en Psicología Organizacional
Maestría en Enseñanza Universitaria

Licenciaturas en las que imparto clases:
Psicología, Psicología Organizacional, Arquitectura, Comunicación, Bachillerato.

Universidad de León
Plantel Celaya.

Resumen: El desarrollo del presente trabajo es una primicia de lo que se pretende lograr a través de un trabajo de investigación que busca determinar los indicadores que establezcan la congruencia que debe existir entre el profesionista de la psicología organizacional y su desempeño en el ámbito laboral.

Desde el enfoque institucional, se desea que dicha investigación pueda auxiliar para que se concrete el proceso de trámites en la acreditación de calidad educativa, gestionado por parte de un órgano certificador externo, generando indicadores de congruencia del perfil del egresado con respecto al ámbito laboral debido a que por ahora no existen elementos suficientes como referentes de ello.

Palabras Clave: Psicología Organizacional, perfil del psicólogo organizacional, competencias e identidad.

INTRODUCCIÓN

La propuesta de realizar este trabajo de investigación surge a raíz de la observación de hechos reales que a la fecha han impactado a algunos planteles de la Universidad de León, en particular al plantel Guanajuato y al de Salamanca, en los que ya no existen grupos inscritos en la licenciatura de Psicología Organizacional, motivo por el cual se dio la cancelación del registro de dicha facultad, por parte de la Secretaría de Educación Pública.

Asimismo, otros planteles se encuentran con el mismo riesgo, ya que actualmente existen sólo algunos grupos de los últimos cuatrimestres, como es el caso de los planteles de Irapuato, Celaya, San Miguel de Allende y León, en los que se tiene un historial de aproximadamente 4 años en el que no hay apertura de grupos de nuevo ingreso, de ahí la trascendencia y la importancia que tiene el poder encontrar los principales elementos que determinan dicho fenómeno. También es importante mencionar que el contexto en el que se desarrollan los planteles involucrados

es un medio en el que la industria y el comercio se encuentran en auge, sin contar la apertura que el gobierno del estado de Guanajuato ha dado para posicionar múltiples empresas (organizaciones) lo que supondría un incremento en la demanda de profesionistas con las habilidades y competencias del psicólogo organizacional.

Lo relevante de este trabajo de investigación es la precisión que se quiere lograr del perfil del egresado en psicología organizacional de UDL y la congruencia del mismo con su desempeño laboral, lo que a su vez va a contribuir para promoverlo con mayor especificidad y con ello las organizaciones generen interés por el mismo.

Del mismo modo, poder promover en el egresado el que conozca claramente ¿Quién es? ¿Qué hace? y ¿Cuál es la forma en que como agente de cambio promueve el desarrollo organizacional? Permitiendo con ello que las organizaciones identifiquen y reconozcan el potencial y el campo de acción que puede aportar la psicología organizacional.

Es importante señalar que esta investigación surge a raíz del proceso de autogestión de la acreditación de calidad educativa, para generar indicadores debido a que en la actualidad no existen elementos suficientes como referentes de congruencia del perfil del egresado de la Licenciatura en psicología organizacional con respecto del ámbito laboral.

Este trabajo es novedoso ya que la institución objeto de estudio no cuenta con información previa que aborde el tema y al mismo tiempo es viable pues la misma institución apoya el proyecto.

La información que se obtenga beneficia directamente a las mejoras en la currícula de la licenciatura de psicología organizacional, la toma de decisiones, el perfil del alumno, mejoras didácticas-pedagógicas, indicadores de calidad, así como una identificación clara y

específica del perfil del psicólogo organizacional; todo lo anterior fortalecerá la identidad del psicólogo organizacional UDL.

DESARROLLO

Una buena organización aporta muchas ventajas y muchos beneficios.

(Chinogizbo)

Nos encontramos inmersos en una sociedad que no escapa a la globalización y que para poder competir debe avanzar a pasos agigantados en el desarrollo tecnológico, científico, industrial, educativo, etc. Es decir, cualquier tipo de organización que quiera seguir vigente debe actualizarse en nuevos métodos, estructura y



tecnología, pero sobre todo debe contar con el factor humano capaz de generar cambios trascendentes en una organización, tal que impacten en todos los ámbitos de la sociedad en la que se encuentran.

Para tal efecto las instituciones educativas tienen el compromiso con la sociedad de generar profesionistas que desarrollen las competencias necesarias para poder desenvolverse de manera óptima en cualquier ámbito laboral al que elijan dedicarse. Por ello la universidad de León se ha preocupado por cumplir con estas exigencias y por ello actualmente centra su atención en lo que sucede con la facultad de psicología organizacional en algunos de sus planteles, pues por ahora no hay alguna explicación lógica al fenómeno que ocurre entre la gran apertura de nuevas organizaciones en nuestro

estado y la poca demanda de nuestros egresados de psicología organizacional.



Si se parte de considerar el perfil del egresado de Psicología Organizacional que de manera específica en el folleto de información general, la Universidad de León expone en los siguientes términos:

- Conocimientos sobre las diversas técnicas de psicología organizacional.
- Conocimiento sobre los diferentes instrumentos y herramientas aplicables en el reclutamiento y selección de personal.
- Conocimientos sobre diferentes teorías y técnicas para llevar a cabo entrevistas.
- Conocimiento sobre las diferentes leyes aplicables a las organizaciones y su personal
- Conocimientos sobre la comunicación en sus diferentes modalidades dentro de las organizaciones.
- Conocimientos de inglés y/o francés como lengua adicional (es) al español.
- Habilidad para cuidar la salud integral del personal y de la organización en general.
- Actitud de promoción de valores éticos y humanísticos a través de su desempeño profesional como psicólogo organizacional.

- Conocimientos sobre las diferentes leyes aplicables a las organizaciones y a su personal.

La información anterior se expone en términos muy generales, lo que puede propiciar cierta ambigüedad ya que no se considera específicamente quien es el psicólogo organizacional, no hay claridad respecto a que hace y cuál es el campo de estudio de la psicología organizacional, por lo que resulta confuso establecer una correlación con dichos aspectos entre el perfil y el campo laboral.

Situación que se confirma al considerar la controversia que se expone cuando se plantea que entre los mismos psicólogos aún no existe un acuerdo claro sobre cuál es el origen y campo de estudio de la psicología organizacional. Zepeda (1999)

El estudio del comportamiento organizacional también está confundido por la enorme cantidad de términos que se intercambian y se han utilizado como sinónimos: psicología aplicada, industrial, ocupacional, organizacional, vocacional y del trabajo se utilizan indistintamente. Además, se recurre a expresiones como comportamiento organizacional, psicología industrial y organizacional, ergonomía, etc. SPECTOR, P. (2002)

De lo anterior hacer prioridad definir primero a la psicología organizacional para posteriormente redefinir el perfil del profesionista de esta área.

D. P. Schultz (1997) considera que “el psicólogo organizacional estudia la repercusión de los elementos formales e informales de la empresa y como estos impactan en la productividad, la motivación y el espíritu de equipo”, mientras que omite otros procesos como la selección de empleados, el adiestramiento y desarrollo, el liderazgo, la motivación, la satisfacción y la participación activa en el trabajo.

Por otro lado Mazabel (2000), lo define como la rama de la psicología que estudia la interrelación entre los trabajadores y la empresa.

Furnham (2001) La considera como el estudio del individuo en las organizaciones, así como el de los grupos pequeños y grandes, y la influencia de la organización como un todo en el individuo. Dice que la psicología organizacional es una ciencia relativamente joven, al igual que las ciencias cognitivas, se trata de una disciplina híbrida que complace derribando fronteras disciplinarias.

Para efectos de nuestro estudio vamos a considerar a la Psicología Organizacional como la rama de la Psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, y a través de las formas en que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas. Entendiendo por fenómenos psicológicos a aquellos que se refieren al comportamiento, los sentimientos, las actitudes, los valores de la persona y su proceso de desarrollo, bien sea en su relación con un grupo (la institución como tal o una parte de ella), con otro individuo, o consigo mismo, pero siempre en el contexto de una organización. Y en cuanto a los procesos de las organizaciones se consideran, entre otros, la contratación, la comunicación, la capacitación, el desarrollo, la satisfacción laboral, etcétera. Zepeda (1999)

Por todo lo anterior habría que redefinir el perfil del egresado contemplando lo que es capaz de hacer y donde puede desempeñarse laboralmente, para ello consideramos llevar a cabo en primera instancia una investigación documental que por la profundidad del estudio es predictiva, es decir, se contempla que la información recabada ayude en primer lugar a promover la licenciatura de Psicología organizacional y en segundo promover a los egresados para que puedan posicionarse mejor en el ámbito organizacional.

Para realizar lo anterior se efectuará un trabajo de campo en el cual se van a realizar entrevistas y encuestas con los egresados, como muestra se retoma a la última generación por plantel. Además de llevar a cabo entrevistas con algunos departamentos psicopedagógicos de algunas instituciones de nivel medio superior de la región para obtener y determinar la información que ellos proporcionan a sus egresados así como entablar una relación con las organizaciones para conocer cuáles son sus necesidades reales y al mismo tiempo poder promocionar y clarificar las capacidades y competencias del Psicólogo Organizacional, ya que es muy frecuente que lo confundan con un simple profesionalista de Recursos Humanos o con el Psicólogo Clínico.



Ante este panorama, la psicología organizacional debe ser ejercida de manera singular por cada profesional en su respectiva área laboral, para ajustar la realidad de la psicología organizacional a su verdadera identidad, a partir del mejoramiento en la formación, la investigación y la actualización en el área.

Lo ideal es que el egresado de la licenciatura en psicología organizacional de UDL, pueda desarrollarse tanto en el sector público como privado, en los diversos escenarios en los que se encuentra inmerso el individuo; así como de forma independiente al crear o dirigir su propia consultoría y para lograrlo es necesario trabajar arduamente en la generación del



perfil y de la identidad del psicólogo organizacional UDL que lo convertirá en un profesional único al mostrar todas sus competencias como agente de cambio de una organización.

CONCLUSIONES

1. Al clarificar el perfil del Psicólogo Organizacional se busca cumplir con los indicadores de calidad educativa solicitados por el organismo externo que nos evalúa para la certificación.
2. Dar Certeza y claridad al egresado sobre lo que es capaz de realizar.
3. Generar en el egresado una identidad con su profesión.
4. Coadyuvar a las organizaciones e instituciones de nivel medio superior a clarificar quién es el Psicólogo Organizacional, qué

hace y dónde se desempeña laboralmente, especificando todas las áreas de acción.

5. Generar el interés a los egresados del nivel medio superior por el estudio de la Licenciatura de Psicología Organizacional y con ello colaborar en la apertura de grupos de nuevo ingreso.

6. Mantener el registro de la facultad de psicología organizacional UDL ante la SEP.

BIBLIOGRAFÍA

- Mazabel Galarza, César *Diccionario de Recursos Humanos. Centro de Investigaciones.*
- Litho-Caribe. Caracas. Lima, Perú. 2000.
- Robbins, Stephens P., *Comportamiento Organizacional, 15ª. ed., México, PEARSON. México 2013.*
- Schultz, D. P., *Psicología Industrial, 3ª. ed., México, Mc Graw Hill, 1997.*
- Schein, E. H., *Psicología de las Organizaciones, México, Prentice-Hall Hispanoamericana, 1980.*
- Spector, P. *Psicología Industrial y Organizacional. México 2002 Manual Moderno*
- Zepeda Herrera, Fernando, *Psicología Organizacional. 1ª. ed., México, PEARSON Addison Wesley, 1999.*

Análisis de los Factores que intervienen en la Deserción Escolar en los Alumnos de primero y segundo Cuatrimestre de Bachillerato de la Universidad de León, Plantel Celaya

Dra. Celia González Trujillo y Lic. Fátima Esquivel Rodríguez

Resumen: El presente trabajo nace, tras la observación en la práctica docente en el nivel de bachillerato del abandono de los estudiantes a la institución llegando a un 64% la deserción en el primero y segundo cuatrimestre por lo que es necesario hacer un estudio de los factores que intervienen en este problema en la Universidad de León Plantel Celaya.

Existen diferentes estudios sobre deserción, lo que conlleva al planteamiento de diferentes definiciones: en forma general se puede decir que el abandono, el ausentismo y repetición son los factores que más influyen en la deserción, así como algunos autores señalan que en México son los principales factores que se presentan en la educación, en América y en todo el mundo, pues este fenómeno se presenta en todos los niveles educativos.

Las causas que predominaron entre los alumnos que desertaron en el primer y segundo cuatrimestre son Económicos, calidad educativa y disciplina. Es de llamar la atención que hay un auto reconocimiento entre los entrevistados sobre su problema en cuanto a la disciplina y la reprobación a materias por falta de interés a estudiar.

Palabras Clave: estudiantes bachillerato, deserción escolar, factores, educación

El fenómeno de la reprobación es cada vez más reincidente en el nivel medio superior en México. A decir del Observatorio Ciudadano de Educación (2013) la deserción escolar tiene como causa directa la reprobación. La Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS: 2013; 41) que “la deserción, la

reprobación y la eficiencia terminal constituyen tres de los indicadores más representativos para evaluar la eficiencia del sistema educativo” siendo “el índice de reprobación el porcentaje de alumnos que no han obtenido los conocimientos necesarios establecidos en los planes y programas de estudio de cualquier grado o curso y que, por lo tanto, se ven en la necesidad de repetir ese grado o curso” (UPEPE-SEP, 2005; 105).

Se les cuestionó sobre su sentir respecto a su estadía académica en la Universidad de León a lo que tres de los cuatro informantes señalaron sentirse a gusto en general, especificando en la respuesta de otras preguntas la relación con sus compañeros era agradable y el apoyo que recibieron por parte de sus maestros fue positivo.

Sólo uno de los cuatros fue negativo en cuanto a estos cuestionamientos quedando con una mala experiencia, falta de relación con sus compañeros y no sentirse apoyado por sus maestros destacando “una mala actitud” de ellos en sus clases.

Por otra parte, se les preguntó sobre si sus compañeros influyeron en su toma de deserción escolar, a lo que tres de los jóvenes contestación que no influyeron, solo un joven respondió que sí tuvieron que ver los compañeros porque influyen en “te influncian al alcohol, a salir de cada fin de semana y eso propicia el descuidar tus estudios”.

Es de resaltar una interrogante que se les aplicó a este grupo de desertados **¿Cuentas con un proyecto de vida académica?** Es de considerar que esta pregunta resulta trascendental ya en ella se podría ver de los



cuatro entrevistados tres de ellos señalaron no contar con un proyecto académico, aun cuando aparece en la Tabla 1, que dos si cuentan con ello y los otros dos no lo tienen, el informante número tres cuando cursaba el inicio de su bachillerato no contaba con un proyecto de vida sino lo obtuvo hasta después que desertó por motivo de que tuvo bebé y se siente motivada a cambiar su actitud hacia su preparación.

El cien por ciento de los entrevistados señaló no tener la intención de regresar a la Universidad de León para concluir su preparación de Nivel Medio Super.

Finalmente, se le interrogó sobre ¿A qué escuela te cambiaste? Contestando solo uno que se encuentra inscrito en otra escuela, mientras que tres ellos señalaron que siguen sin estudiar, lo cual confirman la expectativa de que la deserción en este Nivel Medio Superior puede en definitiva truncar su preparación académica.

Por lo anterior se puede deducir que es urgente enfrentar esta situación buscando su

solución por lo que la última pregunta del cuestionario invita a reflexionar sobre el futuro de estos jóvenes que lo dejaron de ser convirtiéndose en receptores de su propia construcción u obstrucción, como en este caso de su educación formal.

RESULTADOS

La deserción es un serio problema que requiere medidas urgentes por enfrentar ya que va en incremento y donde los primeros cuatrimestres son claves para formar en el alumno una visión, proyección y supervisión continua, no solo por parte de la Universidad de León en este caso, sino además de los padres para en trabajo en conjunto obtener mejores resultados de una convicción y empeño de los jóvenes por ver concluida esta etapa de su preparación y lograra el perfil de egresado de Nivel Medio Superior: "Desarrollar las habilidades necesarias para continuar su preparación en el Nivel Superior" Con el apoyo de la Directora de Bachillerato y la de los alumnos se cumplieron los objetivos de la investigación.

BIBLIOGRAFÍA

- *Aberastury Arminda y Mauricio Knobel, La adolescencia Normal, México, Ed. Paidós, 2008.*
- *Amaya Guerra Jesús y Evelyn Prado Maillard, Vicios y Virtudes del Fracaso y del éxito académico: diagnóstico y guía para el desarrollo de las funciones ejecutivas, México, Ed. Trillas.*
- *Amaya Guerra Jesús, Fracazos y falacias de la educación actual: Guía para padres y maestros orientando a revalorar lo importante de la educación, México, Ed. Trillas.*
- *Zúñiga Vázquez, María Guadalupe, Deserción estudiantil en el nivel superior, causas y solución, México, Ed. Trillas.*
- <http://www.Monografias.com/trabajos14/desercionescolar/desercionescolar.shtml#ref>
- <http://chapis.wordpress.com/2007/11/06/desercion-escolar-en-mexico-una-triste-realidad/>
- <http://www.monografias.com/trabajos11/moti/moti.shtml>

Ensayo de experiencias de aprendizaje del maestro en materia clave de construcción

Arq. Francisco Trinidad Moreno Hernández

Catedrático de la Facultad de Arquitectura

Universidad de León

Resumen: La importancia de las fuentes bibliográficas en el desarrollo del proyecto de investigación integral y aprendizaje de temas del programa, como tema de la presente investigación, tiene la finalidad de despertar en los alumnos la pasión por la lectura de las fuentes de información que están siendo soslayadas. En la actualidad se percibe cierta apatía a la consulta de los libros y aún más a la lectura reflexiva de los mismos. El internet es el único medio considerado por parte de los alumnos para obtener información, las consultas de los libros ha sido discriminada de forma tangible. La información que nos proporciona un libro es trascendente, así también lo es la información que nos proporciona el internet, mientras las fuentes sean en ambos casos confiables y fehacientes.

Palabras Clave: Bibliografía, Exploración, Investigación, Enseñanza, Lúdico, Aprendizaje, Conocimientos.

Introducción

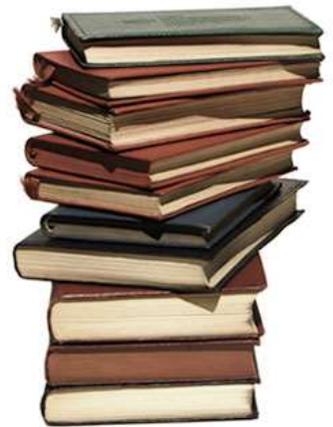
Es preponderante la responsabilidad del docente de poner en funcionamiento, en su proceso de enseñanza – aprendizaje, a inducir y concientizar al alumno a experimentar dentro del sensacional hábito de la lectura para despertar y mantener la pasión por una de las actividades más importantes y útiles que el ser humano realiza a lo largo de su vida. Del mismo modo, la lectura es una actividad que le será de gran utilidad para desarrollar

sistemas intelectuales y racionales de avanzada.

La trascendencia de la lectura de las fuentes bibliográficas también reside en que a través de esto, el alumno puede comenzar a recibir conocimientos de manera formal e insertarse así en el proceso conocido como formación universitaria para que durante su estadía, adquiera y ponga en práctica la capacidad de aplicar con exhaustiva eficacia la metodología

científica como sustento a sus propuestas. La lectura supone siempre atención, concentración, compromiso, reflexión, con la finalidad de realizar un adecuado desempeño y mejores resultados.

Uno de los diversos instrumentos del hombre y quizás de los más asombrosos son sin duda las fuentes bibliográficas. Una de estas fuentes es el libro, la cual es la más fascinante al ser una extensión de la memoria humana y proporcionar al alumno la capacidad de construir el conocimiento. A su vez este conocimiento promueve que el alumno produzca proyectos de investigación integral loables.





Desarrollo teórico

El desarrollo de la experiencia del proceso de enseñanza–aprendizaje lúdico se realizó de la siguiente manera.

El docente seleccionó los siguientes temas de la materia de construcción I:

UNIDAD 4. CIMENTACIONES

4.1 La cimentación como elemento de edificación.

4.2 Cimentaciones superficiales.

UNIDAD 7. COLUMNAS, MUROS, TRABES Y LAS LOSAS

7.4 Columnas.

7.6 Castillos y cadenas.

El docente expuso de forma tradicional los temas seleccionados, tanto dentro del aula como en visitas de obra. A su vez se fortaleció la información con videos de los elementos estructurales.

En clases posteriores se realizó un sondeo de aprendizaje, por el cual el docente percibe en los alumnos notables vacíos de información de los temas expuestos.

En la actualidad el proceso de enseñanza-aprendizaje tradicional resulta inapropiado. Cuando el maestro expone los temas por cuenta propia, resulta tener fallas en el aprendizaje por parte del alumno. La mayoría de los alumnos se muestran desde años recientes, con un alto grado de distracción. Es crucial invitar e involucrar a los alumnos a participar en el proceso de enseñanza, con la pretensión de que el aprendizaje resulte efectivo.

Se les solicitó a los alumnos que realizaran de tarea consultas en fuentes bibliográficas

(libros) en la biblioteca del plantel paraísos, de los temas seleccionados de la materia de construcción I: La cimentación como elemento de edificación, las cimentaciones superficiales, la zapata aislada, la zapata corrida, los dados, la losa de cimentación, las columnas, los castillos, las cadenas de liga y contra trabes. Se les explicó que la consulta y lectura de los temas en las fuentes bibliográficas la ejecutarían en el siguiente orden:

1. Lectura de reconocimiento.
2. Lectura exploratoria.
3. Lectura selectiva.
4. Lectura reflexiva o crítica.

A manera de reporte de lectura impreso y engargolado los alumnos entregarían sus resultados de lecturas de los temas solicitados.¹

El trabajo incluiría la bibliografía consultada en el siguiente orden y sugerencias:²

1. Autor.
2. Título.
3. País.

4. Editorial.
5. Año.
6. Páginas.

La bibliografía se ordenaría en forma alfabética, con los datos establecidos. Y se proseguiría con la selección de todas las fuentes y se acudiría a la ventana párrafo, (ratón, clic derecho) de esta forma se aplicaría *sangría francesa* para resaltar las primeras letras de los apellidos y facilitar la búsqueda de algún autor.

Ejemplo:

¹Cfr., Anexo 1. p. 14.

²Salvador Zermeño Méndez. Métodos De Investigación. México: Pearson, 2011, p.90.

BIBLIOGRAFIA

Zermeño Méndez, Salvador.
Métodos de
investigación:
investigación para la
vida. México, Pearson
educación, 2011. 289
pp.

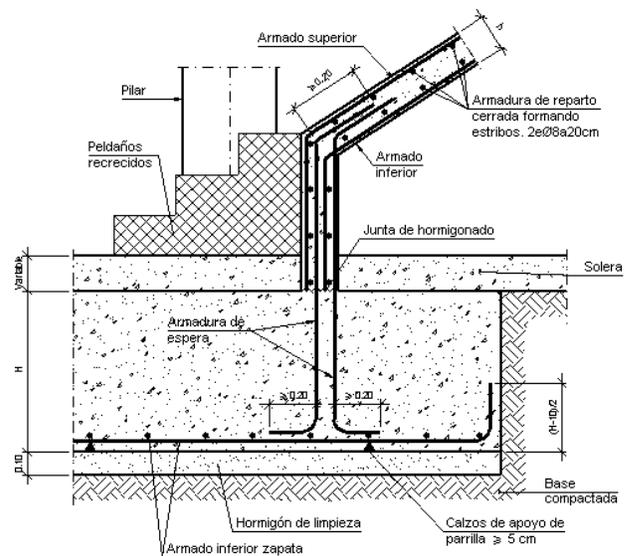
Aunado a este trabajo los alumnos desarrollarían modelos a escala 1:10 de los armados de acero de la zapata aislada de concreto armado. Los cuales fabricarían con malla metálica y alambre galvanizado, con el propósito de reforzar la lectura de los temas y analizarlos en clase.³

El viernes 31 de octubre del 2014, a las 7:00 a.m. se desarrollaron las siguientes actividades:

1. El docente explica el tema de la importancia de las fuentes bibliográficas en el desarrollo del proyecto de investigación integral y aprendizaje de los temas del programa.⁴
2. Se les solicita a los alumnos la entrega de su reporte impreso y engargolado de las lecturas de los temas de construcción solicitados y se da paso a un diálogo grupal, donde el alumno comenta su experiencia de visitar la biblioteca, buscar en el sistema o fichero los temas y la secuencia de las lecturas.
3. El siguiente paso fue una dinámica con los modelos a escala 1:10, de cómo la teoría sugiere el armado del

acero de la zapata aislada de concreto armado y, con este mismo material, cómo sería lo propio para la zapata corrida y losa de cimentación. En esta etapa el alumno manifestó satisfactoriamente su aprendizaje, respondiendo de forma correcta a las preguntas del docente.

4. Se continuó con otra dinámica, se utilizaron mega blocks, solicitándole a los alumnos presentar con los bloques de plástico las formas de las



cimentaciones superficiales y sus elementos, nuevamente con un éxito asombroso, los alumnos desarrollaron ahora esta dinámica también satisfactoriamente.

5. Se concluyó la sesión con la retroalimentación del tema de la importancia de las fuentes bibliográficas en el desarrollo del proyecto de investigación integral y aprendizaje de temas del programa.

Conclusión

⁴Salvador Zermeño Méndez. Métodos De Investigación. México: Pearson, 2011, p.74.

³ Cfr., Anexo 1. p. 14.



Gracias a la lectura de las fuentes bibliográficas, los resultados de las experiencias de aprendizaje de los alumnos son ineludiblemente sorprendentes. Una plausible respuesta por parte de los alumnos fue contestar con éxito a las preguntas realizadas por el docente durante la realización de las dinámicas de enseñanza – aprendizaje lúdico dentro del aula.

El reconocimiento, exploración, selección y reflexión en diversas fuentes bibliográficas de algunos temas del programa de la materia de construcción I, que se solicitaron a los alumnos del grupo 371 de la carrera de Arquitectura, los ejecutaron de tarea; resultó ser totalmente satisfactorio para ambas partes.

El docente tiene un compromiso incuestionable de persuadir y motivar al alumno para que consulte libros, e-books, folletos, etc. Y por ende practique con entusiasmo la lectura con razonamiento.

Así de esta forma queda por un hecho de total importancia la lectura de las fuentes bibliográficas en el proceso de enseñanza– aprendizaje e imperante en la realización del proyecto de investigación integral de la materia clave de Construcción I.

BIBLIOGRAFÍA

- Amat Noguera, Nuria. *Técnicas documentales y fuentes de información*. Barcelona, Bibliograf S.A., 1979.
- Huáscar Taborga. *Cómo hacer una tesis*. México, Grijalbo, 1982. 220 pp.
- Vargas Beal, Xavier. *¿Cómo hacer una investigación cualitativa?* México, Etxeta, 2011. 135 pp.
- Zermeño Méndez, Salvador. *Métodos de investigación: Investigación para la vida*. México, Pearson educación, 2011. 289 pp.