


.Revista. Diversidades **42**

REVISTA MULTIDISCIPLINARIA DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN



Atención y servicio de excelencia: Los talleres de sensibilización como experiencia organizacional.

Lic. María Alejandra Juárez León

El teatro en el autismo.

Lic. Martha Paola Martínez Arenas

La innovación tecnológica.

Lic. Omar Juan Manuel Machado Carrillo

DIRECTORIO

Revista Diversidades 42

Año 19, Número 42

Enero-Junio 2017

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. Laura Francisca Rodríguez Hernández.

-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: Lic. Angélica Chávez Escobar Martínez

RELACIONES INSTITUCIONALES: Lic. Luz Graciela Rodríguez Martínez.

REGIÓN I: Ing. Teresa de Jesús Valadez Salcedo.

REGIÓN II: Lic. Juan Carlos Zavala Ponce.

REGIÓN III: Lic. Mario Arturo Padilla Lobato.

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.

Generación de conocimiento multidisciplinario.

Lic. Alfredo Vargas Pireto 3

La Tutoría entre pares como estrategia de enseñanza-aprendizaje en la materia de Metodología de la Investigación

Lic. José Antonio Guerra Ramírez 8

La redacción en el bachillerato, un medio para la formación de sujetos críticos

Mtro. Martín Corona López 12



INVESTIGACIÓN ACADÉMICA

LICENCIATURAS.

PSICOLOGÍA.

Atención y servicio de excelencia: Los talleres de sensibilización como experiencia organizacional.

Lic. María Alejandra Juárez León. 23

Problemática de la orientación vocacional del Psicólogo Organizacional frente a las oportunidades laborales en la Universidad de León Plantel Salamanca.

Mtra. María del Carmen Ambríz Bernal. 30

Valores y motivación laboral.

Lic. Edgar Alberto Morales Zamudio. 34

La cultura y la ética como estudio del Psicólogo Organizacional.

Lic. Víctor Hugo Brilanti Torres. 39

El lugar del Psicólogo Organizacional: expectativa y realidad.

Lic. Yolanda Ruiz Vázquez. 41

INGENIERÍA

Certificación de construcciones sustentables: Principales retos en el Bajío.

Ing. Carlos Alejandro Trejo caballero. 45

Uso de plantas nativas y endémicas aplicadas a proyectos de recuperación urbana.

Ing. Jorge Alejandro González Caudillo. 51

La innovación tecnológica.

Lic. Omar Juan Manuel Machado Carrillo. 54

Equipo educativo multifuncional para la medición de parámetros físicos (planitud y rugosidad).

Ing. José Fernando Torres Vallejo, Ing. Juan Guillermo Verde Arreola e Ing. Carlos Patricio Achurra Sánchez 57

ARTES ESCÉNICAS

El teatro en el autismo.

Lic. Martha Paola Martínez Arenas. 59

POSGRADOS.

EDUCACIÓN.

Uso de estrategias de aprendizaje cooperativo para la enseñanza de la materia de Evaluación de la Personalidad II en estudiantes de sexto cuatrimestre de la licenciatura en Psicología de la Universidad de León plantel Celaya, en el periodo de mayo-agosto 2014.

Dra. Celia González Trujillo y Lic. Alma Delia Navarrete Leal. 62



INVESTIGACIÓN ACCIÓN

EXPERIENCIAS DOCENTES.

De generación en generación y el interés por la investigación en los alumnos de primer cuatrimestre de la licenciatura en derecho, de la Universidad de León, plantel Guanajuato.

Lic. Guadalupe Manríquez Juárez. 65

Experiencias de aprendizaje: Seminario de Titulación.

Lic. Martha del Rocío Rodríguez Bárcenas. 73

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 Civil, Artes Escénicas y Posgrados entre otras. Entre los artículos conoceremos sobre la utilidad del teatro en el autismo, probabilidades de los usos de las plantas nativas para la recuperación urbana y la orientación vocacional entre muchos otros temas.

Esperamos que disfrute el número 42 de DIVERSIDADES de la Universidad de León.



Generación de conocimiento multidisciplinario

Lic. Alfredo Vargas Prieto

Catedrático de la Licenciatura de Comunicación
Universidad de León, Plantel Paraísos

Resumen: En este trabajo se desenmaraña la investigación en su proceso de lineamientos de fondo y forma estipulados por la Universidad de León, dentro del trabajo como docente y el desarrollo de los alumnos. Determinar tiempo y horas de las materias de investigación que permitan el desarrollo profesional de líneas de investigación, alumnos y docentes, en su integración de trabajo para su divulgación y que a estos se les permita participar con la academia y departamento de investigación de la Universidad de León.

Palabras Clave

Generación de conocimiento profesional e intelectual
Desarrollo ético

- Líneas de investigación según la licenciatura
- Lineamientos de fondo y forma
- Cátedra y docencia
- Interacción alumno –maestro-academia

Introducción

En este trabajo se desenmaraña la investigación en su proceso de lineamientos de fondo y forma estipulados por la Universidad de León, dentro del trabajo como docente y el desarrollo de los alumnos. Se determina la generación de conocimiento en las diferentes materias impartidas en los 7 años de docencia en esta institución, los cambios que se hacen durante el trabajo en clase y en la práctica. Además se da una referencia al contenido de fondo y forma que

la institución determina para sus proyectos, haciendo mención del orden del protocolo, el uso de los capítulos y las diferentes estructuras metodológicas empleadas en el desarrollo del proyecto; hasta llegar a su culminación con un empastado presentado profesionalmente ejemplificando con proyectos personales que les sirven de estímulo para su propia práctica académica; y en su trabajo dentro de las empresas en donde laboran, advirtiendo como éste influye en el crecimiento de las personas, la institución y la sociedad en que se desenvuelven alumnos y catedráticos, convirtiéndolos en verdaderos profesionales y profesionistas intelectuales y éticos, listos para servir al desarrollo de su sociedad y su país.

Desarrollo Teórico

En la práctica docente, pienso yo, que en lo menos que te debes entretener es en intentar que tus alumnos se aprendan de memoria los conceptos y elementos metodológicos, datos históricos, técnicos y definiciones; las cuales resultan obsoletas al momento de la aplicación ya que éstas pueden cambiar de nombre, variar de nomenclatura o tener otro significado.

En mi experiencia profesional en esta institución universitaria, he llegado a comprender que la práctica y aplicación de los distintos métodos, tipos y técnicas de investigación generan conocimiento siempre y cuando la práctica permita a los alumnos desarrollar temas de interés para éste y no



sean impuestos por el docente, los directivos de carrera o licenciatura, o el departamento de investigación. La libertad de pensamiento que el alumno tiene en ésta universidad, es fundamental para el crecimiento de la misma, de los docentes, y siendo prioridad y más importante el de los estudiantes que al final son quienes con sus ideas nuevas y proyectos innovadores nos llevan al crecimiento cognitivo que deseamos como docentes universitarios para así poder presentar a una institución generadora de conocimientos reconocida local, nacional e internacional.

La importancia de la investigación en los aspectos docentes es fundamental ya que éstos marcan un cambio en la aceptación del trabajo conjunto entre directivos, catedráticos y alumnos. Proveyendo, a estos últimos, de los pasos a seguir estipulados por un departamento de investigación que sea flexible al flujo de trabajo y el desarrollo de éste por los alumnos, obviamente asesorados por sus docentes los cuales con los conocimientos suficientes tanto de fondo y forma que se estipulan en los programas presentados ante la Secretaría de Educación Pública tanto federal como estatal.

Dentro de este ambiente de trabajo entre el alumno y el docente está el crecimiento que los dos adquieren cuando los proyectos de investigación tienen la finalidad de generar conocimiento a partir del interés del alumno por su carrera o licenciatura y de los temas que acontecen en su realidad sin olvidar de antemano que los avances tecnológicos que se están observando cada vez con mayor celeridad y de adaptación del investigador (alumno-docente) a estos y a su aceptación como problemáticas a poder indagar sin ningún contratiempo.

Pienso que el crecimiento a partir de lo ya mencionado y la experiencia adquirida en los siete años trabajando en esta universidad en las diferentes materias como lo son: Metodología de la Investigación, Técnicas de investigación (materia clave), Seminario de

Titulación en su nueva modalidad de materia multidisciplinaria y no dejando de mencionar la materia a mi parecer y en lo personal que me ha hecho crecer como investigador y ser humano más consiente profesional y ético la materia de Fotografía Básica y Análisis y Aplicación de la Fotografía. Estas dos últimas, al retomarlas para desarrollar un proyecto de tesis de maestría que trata de la fotografía y la discapacidad, me ayudaron a desarrollar un proyecto que me ha llevado a dar talleres fuera de esta institución y que a su vez también me ha proporcionado la satisfacción de poder demostrar que los requerimientos de fondo y forma que les comparto a mis alumnos son parte fundamental de lo que en su momento tendrán que desarrollar en su vida profesional.

Teniendo como enseñanza el saber involucrar conocimiento teórico y práctico, dándole seguimiento de fondo y forma para tener una recopilación de información adecuada y su análisis para obtener un producto con la calidad y el profesionalismo que este requiere. Con lo cual al poder retomarlos como un ejemplo para mis alumnos me ha permitido identificar errores y aciertos en mi propia práctica como investigador y docente de las materias antes mencionadas y el pasar a ser crítico de estos aspectos me ha permitido ser invitado a otras licenciaturas a compartir estas experiencias y conocimientos involucrándome en otros saberes profesionales que no creí que me pudiera involucrar dada mi formación académica pero que a raíz de la investigación y aplicación de la metodología adecuada me lo está permitiendo; poniendo en mis manos la responsabilidad de acompañar y asesorar proyectos de los alumnos.

Las licenciaturas con las que he estado trabajando los primeros cuatro años (2007 a 2011) son Comunicación, Diseño Gráfico y Arquitectura y en los últimos tres años con las ya mencionadas más Ingeniería Industrial Administrativa, Artes Plásticas y este último cuatrimestre Comercio Internacional, teniendo en cuenta que son las licenciaturas con las



cuales imparto las materias de Metodología de la Investigación y también en la licenciatura de Comunicación la materia clave de Técnicas de Investigación en comunicación y que la materia de seminario me ha permitido trabajar proyectos multidisciplinarios con todas las carreras que se imparten en la Universidad de León, plantel Paraísos; esto es un punto que me permite adquirir conocimiento en más de un área de estudio y trabajo.

Dentro de estas disciplinas de la investigación puedo decir que la utilización de formatos proporcionados por la universidad y una guía de trabajos de proyectos de investigación nos facilita la práctica docente, siempre y cuando sepamos involucrar en ellos e interesar al alumno y no hacerlos que aborrezcan las materias con información no adecuada y poco entendible y sí, proporcionando las herramientas suficientes y acompañándolos en la realización y práctica de sus diferentes proyectos.

Al involucrarme con los alumnos, lo estoy haciendo desde una perspectiva humanista y profesional, compartiendo esto como una charla o debate más personalizado en los intereses que éste tiene por los temas que atañen a sus estudios, su trabajo y por qué no, un poco de su vida personal y profesional. Pienso que éste último tiene mucho que ver con el desempeño del alumno en mis materias y principalmente en la investigación al permitir involucrarme con mis alumnos en su vida personal, esto también involucrando algo que para mí es fundamental en la investigación, como lo es el que toda su vida personal si la saben guiar con un buen método, una buena técnica y un adecuado tipo de investigación tendrán una excelente vida, tanto profesional como personal y llegarán a un punto que para mí es la base de la felicidad y poder disfrutar de todo en sus diferentes proyectos y propuestas que se pongan como meta. Los alumnos deben llegar a ser profesionales éticos con una responsabilidad social, cultural, económica y civil, algo que para un investigador y o docente de esta materia es

prioritaria, la formación de profesionistas generadores de conocimiento para un crecimiento intelectual.

Siguiendo con la aplicación de los formatos y la información tratada en la guía para desarrollar proyectos de investigación, un elemento adecuado para la realización de la misma entendiendo la practicidad de ésta para el trabajo de los alumnos y que uno como docente le permite tener el control de temáticas y de sus proyectos. Considerando algunos cambios en el planteamiento del protocolo en su orden de elaboración en lo teórico como en el campo: 1. Título preliminar: Añadiendo tema y delimitación; modificando el orden del campo 3 y 4, intercambiando campo 3 planteamiento del problema y campo 4 objetivos del trabajo y añadiendo en el campo 6 marco teórico/de referencia/conceptual; un estado del arte. Cambios que considero a favor de proporcionar una mejor realización reduciendo así la complejidad del protocolo y dándole al alumno herramientas que le faciliten el seguimiento de su proyecto paso a paso y que cada uno de los puntos del proceso lo lleven al siguiente sin ninguna complicación.

Estos cambios considero que hasta el día de hoy no han demeritado la calidad de los proyectos de investigación en ninguna de las materias ya mencionadas y en los niveles que se imparten. También se determina la utilización de formatos para cada uno de los capítulos, lo cual me hace considerar la redacción pertinente de cada uno de estos con una línea de revisión, la cual se compara a la hora de la redacción con información existente en las fuentes citadas tanto de primera y segunda mano como las fuentes vivas. Ya que es muy dado por parte de los alumnos el copiar y pegar la información proporcionada por elementos electrónicos, esto nos lleva al problema de los derechos de autor que tanto se cuida en proyectos de investigación y que hasta el día de hoy gracias a esta experiencia adquirida se ha podido evitar.



A lo que sigo con una crítica constructiva en el poco tiempo en horas clase que se le dedica a estas asignaturas, ya que pienso son materias de vital importancia para el alumno y para el crecimiento y generación de conocimientos. Tanto para la proyección de la universidad, los alumnos y la difusión de la información; dando así un merecido reconocimiento a la Universidad de León como lo tienen ya otras instituciones, gracias a la investigación realizada con trascendencia y arbitraje reconocido como “CONACYT”¹ y “SNI”².

Considero importante destacar que la academia y el departamento de investigación de la Universidad de León juega un papel fundamental para la institución y que le falta más presencia en la sociedad estudiantil, con sus docentes certificados y con los que están por certificarse, ya que pienso que al observar su participación y apoyo en la vida académica de sus alumnos tendría mayor participación de éstos en sus proyectos y convocatorias.

Es muy importante que se piense no sólo el darle un libro si no permitir conocer fuentes externas que le permitirán ser crítico de la información proporcionada por este departamento y poder hacer una comparativa con producciones bibliográficas de otras instituciones tanto nacionales como internacionales que les permitan desarrollar un alumno crítico intelectualmente, considerando así su preparación académica de calidad y que con eso conozcan lo que se hace en este departamento. Además que también se interesen en qué es lo que los alumnos proponen y proyectan para la generación del conocimiento para que éste lo catapulte y promueva con la difusión de su investigación dentro de la misma institución y por qué no, con otras universidades e institutos de investigación.

Por último, redirigir la complejidad de la forma en cómo se retoma la materia de Seminario de Titulación, ya que muchos de los proyectos desarrollados en esta asignatura, que son de muy alta calidad profesional sin embargo al final sólo sirven para dar una calificación al alumno y no se da un seguimiento ni del proyecto y ni al alumno por la academia y el departamento de investigación. Considero que se debería iniciar este tipo de proyectos un cuatrimestre antes de finalizar la licenciatura para que tenga el suficiente tiempo de desarrollo y conclusión para obtener resultados óptimos que nos lleven a la realización del mismo y a su proyección ante la sociedad.

Conclusiones

En conclusión, las materias impartidas me han hecho conocer y crecer profesional, intelectual y humanamente. Para poder trabajar y estar frente al grupo y formar en mí una metodología de trabajo personal y profesional ética que me ha llevado a involucrarme en proyectos poco pensados para personas sin discapacidad y que al desarrollar este tipo de trabajos nos damos cuenta cuanto de lo que nosotros como docentes practicamos nos da la experiencia para aplicarlo en otros estudios. Todo esto es satisfactorio gracias a que nos proyectan de tal forma que instituciones que se dedican al manejo de personas con discapacidades o capacidades diferentes nos llaman para trabajar con estas personas dado nuestro involucramiento con la investigación.

Considerando todos los elementos positivos que la academia y departamento de investigación me han proporcionado para impartir las materias ya mencionadas, y con ello poder formar profesionistas que den un

¹CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA

²SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGACIÓN



servicio ético que la sociedad necesita para su propio crecimiento y la labor con su comunidad y su país. Considerando pertinente que a estas asignaturas realmente se les del valor que merecen académicamente desde los diferentes ángulos de los directivos y catedráticos que las impartimos y que podamos manejar estas materias sin ninguna rivalidad. Además cuidando en qué manos quedan los proyectos de los alumno para que estos no sientan que sus proyectos están siendo utilizados y presentados por otras personas. También pensando que si a estas materias se les diera más tiempo en horas clase con los alumnos esto mejoraría más el interés y tendríamos una generación de investigadores que catapultarían a nuestra universidad a un plano de institución generadora de conocimiento de exportación y de reconocimiento por instituciones de investigación nacionales e internacionales.

BIBLIOGRAFÍA

- Hernández Sampieri, Roberto. Metodología de la Investigación. 5a. Edición, México Mc Graw Hill, 2010.
- Popper, Karl R. La sociedad abierta y sus enemigos. Barcelona, Ediciones Paidós Ibérica, 2006.
- Popper, Karl R. El mito del marco común. Barcelona, Ediciones Paidós Ibérica, 2006.
- Rojas Soriano, Raúl. Guía para realizar investigaciones sociales. Primera trigésima sexta edición, Plaza y Valdés, 2008.
- Zermeño Méndez, Salvador. Métodos de investigación "investigación para la vida". México, Pearson educación, 2011.



La Tutoría entre pares como estrategia de enseñanza-aprendizaje en la materia de Metodología de la Investigación

Lic. José Antonio Guerra Ramírez.

Docente de las materias de Metodología de la investigación y Seminario de Titulación en el nivel Superior.

Universidad de León, Plantel San Francisco del Rincón Gto.

Resumen: Las Reformas estructurales se están dando en nuestro País -principalmente en lo relativo a la educación- y se insertan en los distintos niveles educativos, tal es el caso de la educación superior. Un ejemplo concreto se dio en el nivel medio superior con la reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS), cuyos ejes transversales desembocan en la creación de un Sistema Nacional de Bachillerato (SNB). En ese contexto se presentan importantes áreas de oportunidad que es posible identificar y aprovechar para dar sentido a los esfuerzos acumulados y encauzar positivamente el ánimo de cambio y de mejora continua. Dentro de los mecanismos de gestión de las reformas en educación se plantea el desarrollo de tutorías en sus distintas modalidades, enfoques e intencionalidades y niveles como el Superior. Ante esta situación, el presente documento enfoca los principios de la tutoría hacia el aprendizaje, enseñanza y comprensión de la materia de Metodología de la Investigación perteneciente al plan curricular de la Universidad de Guanajuato de todas las facultades al inicio de cada carrera. Asimismo, una de los objetivos principales es el de implementar y potencializar la tutoría entre pares. Básicamente se sugiere la creación, formación y potencialización de tutores al interior del Aula entre los mismos Alumnos, con la finalidad de reforzar la retroalimentación de los temas de clase, fungir como mediadores entre conflictos y fortalecer tanto el acompañamiento de la relación alumno-maestro. Esto implica, pues, la trascendencia en los actores del proyecto institucional: la tutoría como oportunidad para

el fortalecimiento de la docencia y el cambio de paradigma en la enseñanza.

Palabras clave: Tutoría entre pares, enseñanza, aprendizaje, Metodología de la investigación, acompañamiento, trabajo de equipo, cambio.

INTRODUCCION

El objetivo principal es potencializar la tutoría entre pares para favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje de la materia de Metodología de la investigación.

Actualmente, los Gobiernos Municipales, Estatales y federales se muestran preocupados por la problemática del alto índice de deserción y reprobación escolar; a tal grado, que se han conformado programas sobre la Tutoría y atención a los estudiantes, principalmente la psicopedagógica bajo un enfoque social. Por su parte, la Tutoría ha estado presente en diferentes épocas, espacios formativos y niveles educativos, tanto nacionales como internacionales, y se ha considerado como una disciplina que contribuye a la formación integral del alumnado.

Así mismo, se espera que los próximos Tutores (Tutorados) posean COMPETENCIAS, según lo propone la postura cognitiva-conductual y la socio histórica que pase de procesos a construir desempeños. Desempeños que den evidencia del logro de las competencias en términos de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores. No es suficiente ser sólo



individuos que construyen, se trata de reconstruir procesos de intercambio donde el sujeto “produce” esquemas de conocimiento junto con otros “constructores”.



Las competencias, entendidas éstas como la capacidad adaptativa cognitivo-conductual que responde a las demandas educativas que se le presentan. Adquiriendo y desarrollando los conocimientos, habilidades y actitudes y valores para llevar a cabo sus actividades y conformar un vínculo significativo con los adolescentes del grupo, acompañados unos y otros con su tutor (docente), siendo las principales:

Interés por los alumnos. Mediante la implementación de estrategias didácticas que les permitan dar a conocer a los alumnos los distintos temas y aplicaciones de la materia y, a partir de estas estrategias identificar las necesidades, intereses y posibles dificultades personales y escolares en los alumnos, con el fin de favorecer su identidad y pertenencia dentro del grupo y del centro escolar. Que corresponde con el interés del tutor (docente).

Interlocución. Con el objeto de dialogar con alumnos. Actores educativos de la universidad y el docente que imparten la materia, principalmente, para hacer de la escuela una comunidad de verdaderos ambientes de aprendizaje, finalidad del enfoque sociohistórico. (Ver tabla 1 y 2)

Respeto y tolerancia. Hacia la vida de los adolescentes y sus diferentes puntos de vista, al cederles la palabra y evitar imponer ideas o actividades, en especial aquellas que los denigren.

Iniciativa. Mediante la promoción de actividades alusivas a los temas, involucrando a los mismos alumnos, al personal educativo de la escuela y a la comunidad en la que se desenvuelven.

Compromiso. Con el proceso de formación de los adolescentes, su crecimiento personal y el desarrollo humano.

Objetividad. A través del fomento del pensamiento reflexivo, la actitud responsable y la capacidad de decisión entre alumnos, promoviendo así su autonomía.

Flexibilidad. Ésta permite actuar conforme a las situaciones que ocurren en el grupo, con el fin de propiciar un ambiente armónico, democrático y provechoso para la vida del alumno.

Confianza. Necesaria en el establecimiento de lazos de cordialidad, seguridad y empatía con el grupo, mediante el manejo ético y profesional de la información que el alumno comparte, lo que genera un ambiente armónico y respetuoso.

Mediación. Indispensable en la conciliación de las partes en torno a un conflicto. Que entre ambas propongan la solución a sus diferencias, sin que recaiga en el tutor la responsabilidad de solucionar todos los problemas.

Escucha activa y libre de prejuicios. Ésta tiene como fin identificar, atender o canalizar las necesidades, preocupaciones y problemas que plantean los alumnos durante su proceso formativo.

Observación. Se aplica para identificar las potencialidades de los alumnos y así fomentarlas y enriquecerlas; así como en la detección de problemáticas para trabajar con el grupo, o bien, situaciones individuales que requieran atención especializada dentro o fuera de la escuela



DESARROLLO TEORICO.

Una vez que ha seleccionado a los Alumnos Auxiliares (Tutores) darles las siguientes indicaciones:

1.- **Elección del material de estudio.** Crear un catálogo de temas de clase que motive al tutorado o estudiante para que seleccione un material que sea de su interés personal; aquel que se sepa tiene más dificultad o que por necesidad laboral se necesite tener.

2.- **Realizar un ejercicio de anticipación.** El tutorado expresa sus conocimientos previos sobre del tema, así como las expectativas particulares de este.

3.- **Planteamiento de dudas.** Permite al profesor conocer las características del pensamiento del tutorado clarificando sus dudas y generando una metodología para la resolución de las dudas.

4.- **Implementación de estrategias.** Se espera que cada alumno desarrolle una estrategia personal para resolver la situación.

5.- **Conformar sus propias metodologías para resolver dudas.**

7.- **Análisis de resultados e interpretación de las dudas.** Cuando los alumnos hayan terminado de resolver estas actividades,

pedirles que regresen a su solución original y que comenten con sus compañeros su estrategia. Después, dígalos que hagan un registro de lo que aprendieron, que anoten cuál fue su primer idea para resolver la duda y registren si cometieron errores, si lograron aclarar sus dudas, etcétera.

8.- **Elaborar un reporte de tutoría del proceso de aprendizaje del estudiante.** Es importante hacer este escrito al concluir una tutoría, para dejar evidencia documentada del proceso de aprendizaje realizado por el estudiante, y reafirmar la competencia en el manejo de la tutoría. Este documento es importante porque puede servir para la evaluación y hay que mostrarlo al tutorado para hacer una evaluación conjunta del proceso y sirva de ejemplo para que él elabore el propio cuando brinde **TUTORÍA**.

9.- **Seguimiento de la acción tutorial.** La labor de los tutores también requiere analizarse en diversos momentos con la finalidad de valorar su desempeño en la atención y apoyo a los alumnos, se puede realizar a partir de:

- La retroalimentación personal, para considerar si las acciones programadas en el Plan de acción tutorial responden a las necesidades y a los intereses detectados en los alumnos conforme a su trayectoria.

- La retroalimentación entre pares. Lo que implica llevar a cabo reuniones planificadas estratégicamente con otros tutores y el colectivo docente o el Profesor encargado del proyecto de Tutorías, para valorar si las acciones realizadas han respondido a las necesidades de los grupos y de la comunidad de aprendizaje.

- La retroalimentación por parte de los alumnos, en la cual expresen sus opiniones sobre la actuación, el trabajo y el compromiso del tutor ante la función asignada.

Es recomendable que, como parte de este seguimiento, se elabore una bitácora o diario del tutor que dé cuenta del trabajo realizado



con el grupo a partir de la implementación del Plan de acción tutorial, de lo acontecido en las sesiones y de su experiencia. Esto representa un insumo que le permitirá reflexionar y, en su caso, replantear las acciones con el grupo y servir de referencia para los tutores de los grados posteriores.

CONCLUSIONES

Se propone convertir a los Tutorados en Tutores como una estrategia educativa y que se cumpla como una propuesta alternativa, que propicia el aprendizaje por atención consciente; privilegiando la memoria activa y un rol de facilitador, intercambiable entre profesor y alumnos (tutor y tutorado), testigos de la activación de procesos para un aprendizaje que trascienda, el cual debe de cumplir con el siguiente esquema:

- Apoyo en las acciones o actividades institucionales de la Universidad.
- Construcción que involucra la constante reflexión teórica y didáctica a partir de la técnica de preguntas, en donde, en forma contraria a la exposición, el móvil de la acción son las respuestas del TUTORADO.
- En función de las respuestas, el TUTOR conforma un esquema del procedimiento, del camino que el

aprendiz está siguiendo, de forma tal que constituye la guía de la siguiente pregunta que trata de deslindar aspectos tan complejos como la zona de desarrollo próximo en que se ubica el aprendiz y el encuentro con el conflicto cognoscitivo que le permita avanzar.

En definitiva, la articulación curricular de los niveles de Educación Básica demanda la coherencia de los esfuerzos de cada nivel, así como de las metas formativas planteadas y su integración en un proceso general que, por su condición de obligatoriedad, asegure el desarrollo de las competencias de los sujetos. Y la **Tutoría** promueve, desde la voz y acción de los adolescentes, procesos de autoconocimiento, diálogo, reflexión, autorregulación, desarrollo de habilidades, identificación de factores de riesgo y de protección; escucha activa con sus pares y su tutor, los cuales coadyuvan en la convivencia y la conformación de su identidad. Asimismo, el espacio curricular de Tutoría está destinado para desarrollar actividades de reflexión, análisis y discusión del grupo en torno a situaciones de su interés, y además se plantea el trabajo a partir de los cuales se promueve la creación de un ambiente escolar que propicie la integración, la participación y el mejoramiento de la convivencia social

BIBLIOGRAFÍA

- Definición de tutoría - Qué es, Significado y Concepto <http://definicion.de/tutoria/#ixzz3AW7S17Xw>
- Frade Rubio, Laura. (2009). Desarrollo de las competencias en Educación: desde Preescolar hasta el bachillerato. Ed. Inteligencia educativa. 215 p.
- <http://www.anuies.mx/servicios/anuies/publicaciones/confluencia/133/1.html>
- http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm
- Lee, piensa, decide y aprende, segunda fase, Guía del Maestro 2011. SEP
- Lee, piensa, decide y aprende, segunda fase, Alumno 2011. SEP
- Secretaría de Educación Pública. CD de la Riems. Disco Compacto Interactivo Información para Docentes, del sistema Nacional de Bachillerato.
- SEMS (2006) Reforma Integral para la Educación Media Superior. Recuperado en: <http://www.profordems.sems.gob.mx/profordems/>
- Tutoría, Lineamientos para la formación y atención de los Adolescentes 2011.SEP.



La redacción en el bachillerato, un medio para la formación de sujetos críticos

Mtro. Martín Corona López.

Catedrático en la asignatura de Metodologías de la Investigación, tanto en la carrera de Comunicación como en Psicología Organizacional.
Universidad de León, Plantel Moroleón.

Resumen: Se llevó a cabo una propuesta metodológica surgida de una investigación cualitativa que se llevó a efecto con el objetivo de fomentar el pensamiento crítico a través de la redacción, en estudiantes del cuarto cuatrimestre de bachillerato de la Universidad de León, plantel Moroleón. Se identificaron los factores identificados como favorecedores o limitadores del desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes. Mediante muestreo inducido, participaron 20 informantes clave, constituidos por alumnos que cursan el cuarto cuatrimestre de bachillerato. Los datos, que se obtuvieron a través de la observación, fueron analizados a partir de los procedimientos de inducción, deducción, abstracción y generalización. Se logró identificar los factores que en el orden educacional favorecen y limitan el desarrollo del pensamiento crítico y de la redacción en estos estudiantes, se propuso y se llevaron a efecto estrategias pedagógicas para fomentar el desarrollo de esta habilidad intelectual.

Palabras clave: Pensamiento crítico, habilidades intelectuales, bachillerato, estrategia pedagógica, redacción.

Introducción

La trascendencia social que tiene nuestro trabajo es que, a través de la metodología empleada en la práctica, se les proporcionó herramientas a los alumnos para que tomen alternativas y decisiones argumentadas en torno a su realidad y contexto; para tratar de modificarlo positivamente, les da elementos

para tener más seguridad en su forma de ser y de actuar, ser más propositivos y activos.

Este trabajo investigativo aporta una serie de pasos y sugerencias para los docentes que les interese el que sus alumnos piensen propositivamente, piensen de manera crítica ante el contexto que le rodea.

Dentro del desarrollo de nuestra práctica docente, comprendida en un periodo cuatrimestral (mayo-agosto,2013); nos encontramos con lo siguiente:

Nuestro proyecto estuvo encaminado a la formación de un sujeto crítico, un alumno que reflexione y piense acerca de lo que sucede en su entorno, de la problemática que existe para que aporte soluciones dentro de sus posibilidades. Se dio cierta correspondencia entre lo proyectado y lo logrado, y decimos esto porque, dado el corto tiempo de la práctica docente, es imposible desarrollar al máximo las potencialidades y habilidades del alumno. Se logró que el alumno externara su pensamiento mediante la expresión oral y la escritura, en donde anteriormente dieron lectura a textos para su análisis, reflexión y obtención de conclusiones.

Con el desarrollo de la metodología propuesta en el presente trabajo se logró crear conciencia sobre la labor que desempeñamos como maestros, en la necesidad de darle sentido al aprendizaje, es decir, transformar los contenidos en aprendizajes significativos para los alumnos.



El uso de esta forma de trabajo transforma el ideal del maestro, o sea, deja la manera tradicional de enseñar, además de que hace conscientes a los alumnos de su propio aprendizaje y crea un ambiente agradable donde se conjugan intereses comunes y actividades creativas, así mismo, rompe con la dependencia alumno-maestro, se desarrollan habilidades, actitudes y valores, se rompe con la rutina de siempre, se fomenta el trabajo de equipo, hay intercambio de experiencias, proyección ante sus compañeros y sobre todo mediante las actividades propuestas el desarrollo de la expresión oral y escrita.

También se desarrolla la forma de evaluar porque aquí el maestro valora, según su conocimiento del grupo y de cada alumno, lo adecuado de las actividades que organiza y la utilidad que éstas tienen para apoyar el desarrollo de conocimientos, actitudes y capacidades en cada uno de los alumnos. Lo único que se busca en el proceso de la evaluación es comprobar si los muchachos modifican o no sus ideas iniciales y su actitud hacia los problemas que se analizan.

Desarrollo de la Propuesta Metodológica

Con la presente propuesta se articularon los contenidos de la asignatura de Metodologías de la Investigación 2, del grupo 411 del bachillerato, con la realidad del alumno, puesto que el contenido aislado de la realidad, sin sentido y poco motivante se traduce en un

³Poeta, narrador, ensayista y traductor mexicano, cuya cultura literaria y sensibilidad poética lo convirtieron en uno

conocimiento inerte que no perdura mucho tiempo después del periodo escolar. Así pues, la selección del contenido no sólo debe cumplir con criterios impuestos desde la especialidad, sino con principios psicopedagógicos sobre el aprendizaje, la memoria y la motivación.

Como en el objeto de estudio, que es contribuir a la formación crítica a través de un medio: la redacción, se encuentra inmerso el enseñar a aprender, a decidir, a crear, a investigar, a participar, a transformar. No se pueden reducir sus participaciones a leer y escuchar al profesor; por lo que se pretende que los alumnos, a partir de una temática de elección general:

1. Recaben información a través de investigaciones y observaciones.
2. Realicen la lectura de algunas obras.
3. Expongan lo que se investigó.
4. Participen en análisis y discusiones.
5. Elaboren productos escritos.

Cabe resaltar que, a la vez que se fueron implementando las estrategias para propiciar el pensamiento crítico en el alumno, se llevaron a la par lecturas de algunos textos sugeridos como son: El viento distante, una obra del escritor José Emilio Pacheco³, que contiene catorce cuentos de los cuales se escogió un cuento titulado La Reina. Las batallas en el desierto también del mismo autor. Una obra titulada Juan Salvador

de los miembros más destacados de la llamada Generación del Medio Siglo.



Gaviota, del autor Richard Bach⁴. Las dos caras del Play Boy, de la autora María Menéndez Ponte⁵; y La compañía de las Moscas, del autor Cesar Mallorquí⁶. En esta fase estuvieron entregando reportes de lectura de los cuatro textos.

Se escogieron porque son textos en donde se tratan diversas situaciones que tienen que ver con personajes adolescentes, por ejemplo en La Reina, el personaje principal es de una adolescente en donde, por su aspecto físico (gordita) no la está pasando bien con su hermano, amigas, novio, etc. Es un texto corto y no tedioso.

Las batallas en el desierto nos narra la historia de Carlos, un niño de ocho años, en el contexto sociopolítico del México de la postguerra. En la novela se hace referencia a la cultura no tan popular de la época (mencionando a personajes como Tin-Tán, Pedro Infante, entre otros), a los cambios tecnológicos (automóviles, aparatos electrodomésticos) y a los nuevos hábitos de consumo (refrescos embotellados, pan de barra, salsa "ketchup") que llegaban de los Estados Unidos, después de la Segunda Guerra Mundial.

⁴Escritor y piloto de aviación estadounidense. Casi todos sus libros tienen relación con el vuelo y los aviones. Su éxito más famoso fue Juan Salvador Gaviota. Éste y otros libros que escribiría más tarde, están impregnados de espiritualidad.

⁵ Es una escritora Gallega. En la década de los noventa comenzó su labor de escritora, tanto de novela como de cuentos y relato corto, fundamentalmente orientados a la literatura infantil y juvenil.

Juan Salvador Gaviota es una fábula en forma de novela escrita por Richard Bach, sobre una gaviota y su aprendizaje sobre la vida y el volar, y una homilía sobre el camino personal de superación⁷.

En las dos caras del Play Boy, Marcos (personaje principal), acaba de comprar un número de la revista Playboy. A partir de ese momento le ocurrirán las desgracias más imprevisibles, tanto en la escuela como en su casa. Y lo peor es que ni siquiera es capaz de tirar la dichosa revista. Es una divertida novela realista sobre las inseguridades de los jóvenes cuando comienzan a plantearse sus relaciones con el otro sexo.

La compañía de las moscas, es una novela basada en la masacre de Columbine⁸ de 1999, narra la historia de Daniel Castro, un chico superdotado de quince años que trata de pasar desapercibido por todos, la de Raúl Jordán, alumno brillante e hijo de un militar extremadamente estricto y, por último, la historia de Julián Echevarría, un huraño profesor de literatura. Nos cuenta cómo estas tres historias se entrelazan en un trágico final. La presente propuesta se desarrolló en veinte sesiones, de cincuenta minutos cada una, las

⁶ Es un periodista, guionista de radio, creativo de publicidad y escritor español.

⁷ A juicio de los alumnos fue el texto que más les agradó y en el cual existió más participación en el análisis que se hizo.

⁸La masacre de Columbine High School era una escuela de tiro que se produjo el 20 de abril de 1999 en Columbine High School en Columbine, un área no incorporada del Condado de Jefferson en el estado de Colorado.



cuales estuvieron girando alrededor de temáticas de interés general en donde se implementará la investigación, un cine foro y un debate.

INVESTIGACIÓN

Para desarrollar ésta fase, se integraron cuatro equipos de cinco elementos cada uno, de acuerdo al interés o afinidad de cada uno de ellos. El tema fue el Medio Ambiente y el objetivo general es analizar las causas y consecuencias del deterioro del medio ambiente y propiciar alternativas de solución para no seguir dañándolo.

Un equipo expuso el tema a la manera de una noticia. El segundo equipo, lo hizo por medio de una crónica. El tercer equipo a través de un artículo de opinión. Y el último en base a un reportaje.

Para ayudar al alumno en su exposición, se le proporcionó una serie de preguntas que le sirvieron como guía para pensar críticamente. ¿Cómo, por qué, cuáles son las razones para...? ¿Cuáles son los tipos de...? ¿Cuáles son las funciones de...? ¿Cuál es el proceso de...? ¿Qué otros ejemplos de...? ¿Cuáles son las causas / resultados de...? ¿Cuáles son las relaciones entre...y...? ¿Cuál es la semejanza o diferencia entre... y...? ¿Cómo hacer para aplicar a...? ¿Cuál es el problema, conflicto o asunto...? ¿Cuáles son las posibles soluciones para...? ¿Cuál es el principal argumento...? ¿Cómo está desarrollado este argumento...? ¿Qué evidencia está ofreciendo...? ¿Cuál es la mejor solución a la problemática...? ¿Qué podría o no podría ocurrir...? ¿Cuál es tu opinión...? ¿Cuál es tu apoyo para tu opinión...?

Lo que se trató es que el alumno pensara más allá de lo pensado, que notara que no es suficiente con lo que ya se dijo, sino que hay más situaciones en donde se puede ampliar lo razonado. Este ejercicio les fue muy útil para esta asignatura, ya que al término del cuatrimestre los alumnos entregaron un proyecto de investigación y esto les generó

algunas alternativas para detectar problemáticas en su entorno y realidad.

Se hizo el cierre de esta estrategia, proyectándoles una presentación de diapositivas titulada: "Por un mundo mejor" en donde se aprecia cómo estamos destruyendo las costas, el mar y los animales por tanta basura que tiramos en los lugares en donde no se debe; se hizo también un análisis y una reflexión en donde surgió la criticidad por parte de los alumnos hacia lo que sucede, una criticidad con los demás pero también con nuestra forma de ser y de actuar.

Cada equipo entregó un escrito del tema de la manera en que lo expusieron. Para poder llevar de una mejor manera el registro y avance del desarrollo de las temáticas, se elaboraron y diseñaron, de forma personal y de acuerdo a mi experiencia, formatos de secuencias didácticas, mismos que contienen elementos muy importantes, los cuales sirvieron de guía para no desviarnos de los propósitos principales,

Al utilizar la rúbrica, lo que intenté fue evaluar el funcionamiento de los alumnos basado en la suma de una gama completa de criterios, en lugar de una sola cuenta numérica. Es decir, dentro de mi propuesta la evaluación es cualitativa, aunque después esto tenga que trasladarlo a un número, por los requerimientos del sistema educativo.

La rúbrica, es una herramienta de evaluación usada para medir el trabajo de los alumnos. La elaboración y aplicación de ésta fue una guía de trabajo, tanto para los alumnos como para mí, se les entregó a los alumnos antes de iniciar el trabajo para ayudar a los alumnos a pensar sobre los criterios en los cuales su trabajo será juzgado. Por lo que podemos concluir que una rúbrica favorece el proceso de enseñanza/aprendizaje.



2 CINE FORO

¿Por qué el cine foro? Para Edgar Morin⁹, constituye un medio para convocar y generar diálogos reflexivos. En primer lugar, el cine tiene un uso didáctico en áreas o cursos temáticos. En este caso se usa el cine en relación con temáticas (saberes) para avanzar en su comprensión, es decir, es un medio didáctico para el logro de los objetivos educativos: conceptuales, actitudinales o reflexivos, siendo posible emplearlo para enseñar arte (tendencias, movimientos), la formación ciudadana, los idiomas, las matemáticas entre otros. En segundo lugar, el cine presenta formas de ver, concebir, de vivenciar el mundo en espacios y contextos particulares, ampliando la concepción que los espectadores tienen de sus vidas. En este sentido, una tercera razón, la posibilidad que ofrece la confrontación de la imagen con las experiencias vividas de las personas y la construcción, reconfiguración o consolidación de sentidos y significados que influyen en sus prácticas cotidianas. En la medida en que se identifican las imágenes de la pantalla con la vida real, se ponen en movimiento nuestras proyecciones-identificaciones propias de nuestro existir.

Ver las películas lleva implícita una metodología pedagógica activa que incluye una fase de pre-proyección, motivadora, informativa y reflexiva; y una etapa de post-proyección, de carácter coloquial, lúdica, analítica y también práctica. El cine-forum es un sistema adecuado para la lectura crítica y creativa del medio.

Para llevar a cabo esta estrategia, se proyectó una cinta titulada "Mentes Peligrosas", es una

película estadounidense de 1995; en la película se transmiten diversas normas morales, valores, juicios, criterios y contenidos éticos a través de la comunicación hablada y de los poemas. Para educar, la maestra utiliza desafíos basados en encontrar relaciones entre diferentes poemas con la vida diaria. Por ejemplo, la muerte y la lucha por salir adelante. Además decide dar premios a cambio de logros y de la participación en clase.

Se hizo un análisis sobre las conductas de los personajes causas y consecuencias de la forma comportarse de cada uno de ellos y de la forma en que se pueden solucionar los conflictos sin llegar a los extremos de muerte.

Aquí, el manejo didáctico del cine foro es una estrategia que permite un acercamiento a las tendencias educativas de la actualidad, relacionadas con la búsqueda de una escuela incluyente con la educación para la paz, el desarrollo y la interculturalidad, así como con la construcción de una cultura de aceptación de reconocimiento y de respeto hacia la diversidad humana.

Los alumnos entregaron un trabajo por escrito en donde, al igual que en la estrategia anterior, dieron sus aportaciones teniendo como guía las interrogantes sugeridas.

3. DEBATE

Primeramente ¿Por qué el debate? Estamos en el conocimiento de que un debate es una discusión formal, dirigida por un moderador, en la que participan dos o más personas que mantienen distintos puntos de vista sobre un

⁹Edgar Morín. El cine o El hombre Imaginario. Barcelona, España, Ed Seix Barral, 2005. P.182.



tema. El propósito básico de ésta técnica es analizar conjuntamente el tema objeto de debate, de modo que el intercambio de opiniones resulte enriquecedor.

En general, los participantes en un debate presentan sus argumentos con el propósito de convencer a la audiencia, en este caso al grupo. Para lograrlo, los alumnos deben señalar datos objetivos y demostrables y argumentar de forma convincente.

Para llevar a cabo esta estrategia, se aprovechó la cinta mencionada en la estrategia anterior. Existen muchas situaciones que se pudieron aprovechar para implementar el debate en el grupo y así darle seguimiento a la temática.

Conclusiones

Al término de la práctica se cuestionó a los alumnos sobre cómo les había parecido la forma en que se trabajaron los contenidos, la mayoría contestó que buena, dado que habían aprendido bastante y de una manera más fácil por lo que me preguntaban, que cuándo iba a volver a trabajar con ellos, ya que se sintieron a gusto y contentos.

De la misma manera, y al ver el resultado de la práctica, he sacado algunas conclusiones, no sin antes mencionar que esto que se trabajó es un proceso inacabado, dado que el pensamiento crítico se desarrolla y se va formando en el ser humano a través de la vida diaria, de la interacción con la problemática en la que esté inmerso.

Los contenidos que se llevaron a cabo en la práctica, fueron de gran utilidad en la formación del alumno debido a que investigaron por su cuenta y tenían con qué sustentar sus aportaciones. No existió conformidad con lo que nos dicen los textos, de esta manera se suscitaban diversas opiniones, por lo que se dio un aumento

significativo respecto al conocimiento que ya tenían.

Respecto a la metodología empleada, mencionaremos que nos dio buen resultado, en el sentido de que mediante las exposiciones de los equipos, se notó seguridad en lo que estaban argumentando, el respeto de la escucha por parte de los demás integrantes del grupo y si había dudas y el equipo no acertaba a disiparlas surgía otro alumno con aportaciones, y en última instancia el profesor para concluir.

Además de la exposición por equipos, se revisaron diferentes artículos periodísticos relacionados con el tema a tratar, donde se advirtió que algunos alumnos sí examinaban y sacaban sus propias conclusiones, así en el debate y con el video a observar y debido a ello existió atención en el transcurso de la cinta. Cabe aclarar que en el estudio del tema, tanto en el debate como en el examen de la cinta, hubo buenas participaciones de los alumnos.

Así mismo, se observaron en el transcurso de la práctica, cambios significativos en los alumnos, es decir, se logró que modificaran sus escritos en el sentido de que ahora sí reelaboraban el texto. En el primer borrador, revisaron sus escritos para hacer una versión nueva ya modificada, también los muchachos comunicaron lo que estaban pensando mediante la expresión oral y por escrito. Se dio la interacción comunicativa en el aula, así como se consiguió que los estudiantes razonaran un texto y mediante este razonamiento que reflexionaran sobre lo que estaban tratando, además de que investigaron más a fondo sobre lo mismo.

En términos generales, sobre este aspecto y sobre la escala de excelente, muy bueno, bueno y regular nos quedamos con buenos resultados, mismos que se observan en la parte de los anexos de este trabajo, en donde se puede hacer el contraste de los resultados con un antes y un después.



Respecto a las destrezas, los adolescentes desarrollaron las actividades propuestas, investigando y documentándose para desarrollar de la mejor manera posible el tema, así mismo, trataron de resolver la problemática tratada presentando sugerencias y opiniones de modo crítico y con ideas creativas, es decir, pensaban, razonaban sobre alternativas que podrían solucionar algunos de los problemas presentados. Al igual que en la competencia anterior, los muchachos hicieron buen trabajo.

En lo referente a las actitudes, se logró que los alumnos comprendieran las lecturas que se hicieron en los tiempos de la práctica, que expresaran sus puntos de vista acerca de las mismas, así como la actitud de cooperar en el trabajo colectivo, es decir, se notó la participación de cada elemento en la elaboración de los trabajos para la exposición. También en esta competencia los adolescentes mostraron un buen trabajo.

Respecto a los valores, los estudiantes escucharon al equipo en turno que estaba exponiendo, así como al compañero que pedía intervenir para comentar, opinar, proponer o dar sugerencias acerca de lo que se estaba tratando y de este modo también se respetó la forma de pensar de cada uno. Dentro de lo observado, lo podríamos también valorar como bueno.

Mediante la técnica lluvia de ideas¹⁰, se obtuvieron opiniones muy valiosas que sirvieron para generar más y mejores ideas de las que ya se habían dado, a la vez que, se involucró a la mayoría de los alumnos en el proceso, fomentándose la creatividad. Al

¹⁰La lluvia de ideas, es una herramienta de trabajo grupal que facilita el surgimiento de nuevas ideas sobre un tema o problema

presentarse esta técnica se invitó a todos los miembros del grupo a participar, ésta herramienta ayudó a los alumnos a pensar con mayor amplitud y a tener otras perspectivas. El análisis de las mismas se hizo ya cuando se tenían todas las ideas anotadas en el pintarrón. Y en la técnica de la pregunta se consiguió que el alumno pensara de otro modo, que pensara propositivamente, que sacara conclusiones de lo tratado y de lo analizado, es decir que pensara de modo crítico.

Los alumnos aceptaron de grata manera la situación de comunicarles, mediante las técnicas de evaluación, los rasgos y criterios que se les iban a evaluar, ya que así ellos sabían de antemano hasta dónde tenían que llegar para lograr la competencia, situación que no habían experimentado con ningún otro docente, según externaron los mismos alumnos, al hacer una evaluación sobre la forma de trabajo llevada a cabo.

Los adolescentes, de acuerdo a mi percepción, aceptaron de buen agrado la autoevaluación, algunos de ellos se anotaron calificación más alta de la que en realidad se merecían, por lo que se les pidió que argumentaran su evaluación, y de ese modo ubicaron su calificación, además de que ésta sería tomada en cuenta conjuntamente con las anotaciones para sacar un promedio general.

Mi papel en el desarrollo de la utopía, fue el de incitarlos a investigar, a analizar, a comprender y a criticar los diferentes tipos de texto. Además se les guió para que elaboraran adecuadamente el texto mediante la creación de un clima de confianza y un ambiente de

determinado. La lluvia de ideas es una técnica de grupo para generar ideas originales en un ambiente relajado.



participación y colaboración en donde se fomentó la responsabilidad y la comprensión. Así mismo, se trató de que existiera una actitud tolerante y respetuosa ante la postura de los demás, a la vez que, se favoreció un clima emocional y afectivo positivo en el aula, así como el desarrollo de la escucha ante las opiniones de los demás.

Aquí, más que tratar de darles la clase, de darles el conocimiento que ya existe, traté de fungir como intermediario entre el alumno y el aprendizaje, como un orientador y un facilitador del mismo.

Igualmente se trató de potenciar la Zona de Desarrollo Próximo¹¹ del alumnado (Vygotsky) para poder construir puentes para que alcanzaran un aprendizaje mayor, al igual que tratamos de desarrollar una autoestima positiva en los muchachos, esto para que externaran todo lo que ellos pensaban acerca del tema, sin inhibiciones y sin temor a hacer el ridículo.

¹¹Zona de Desarrollo Próximo (ZDP) Es una categoría fundamental de la escuela psicológica denominada Histórico – cultural. Es conceptualizada por [Lev Semiónovich Vygotski](#) y considerada de indudable valor metodológico para la enseñanza. Según él, existe una diferencia entre lo que el niño es capaz de realizar por sí solo y lo que puede efectuar con ayuda de los adultos y de otros niños. Lo Primero indica el nivel evolutivo real del niño, el nivel de

Se condujo al adolescente a su formación y al cambio de su pensamiento mediante la técnica de la pregunta¹².

Se trató de tener el mismo afecto, la misma atención con todos los alumnos, dándoles oportunidad de que manifestaran sus ideas, pensamientos, inquietudes, ante la temática y en varias ocasiones hasta expresiones o frases que estuvieron fuera de lugar y no acordes con lo que se estaba tratando pero volviéndolos a encauzar con el propósito de la clase, así mismo, se les dio mayor atención a aquellos alumnos que tenían dificultades para hilar su pensamiento, para hacer coherentes sus textos.

La labor educativa en este nivel requiere de un docente capaz de reaccionar de manera comprensiva, eficaz, afectuosa y consciente ante la problemática que enfrentan los alumnos. Es primordial la relación afectiva entre el maestro-alumno, el ambiente en el aula es un medio de auxiliar en el éxito de cualquier actividad que se emprenda.

desarrollo de las funciones mentales que ya han madurado, mientras que lo segundo revela aquellas funciones que todavía no han madurado, pero que se encuentran en proceso de maduración.

¹²Con esta técnica, lo que se trata es de inducir al alumno a pensar más allá de lo pensado, inducirlo a buscar más explicaciones acerca del tema tratado.



Los adolescentes de bachillerato del cuarto cuatrimestre son muy inquietos y creativos, sólo requieren que el maestro encauce sus emociones, intereses e inquietudes al trabajo cotidiano, de esta manera se rompe con la resistencia que presenta el alumno al iniciar sus labores.

Derivado de los procedimientos de investigación ejecutados, tanto en el enfoque documental como en la aplicación de las técnicas, se llegó a las siguientes conclusiones:

La aplicación de la propuesta, hace reflexionar sobre la importancia que tienen otros contenidos de aprendizaje en el desarrollo de la escritura, pero también se llega a reconocer que para lograr la superación de esta habilidad se requiere de la iniciativa del profesor y la necesidad del alumno para desarrollarse en la expresión escrita.

Se logró que los alumnos investigaran e hicieran inferencias sobre el análisis y reflexión de lo que sucede en su entorno, a la vez que los adolescentes iniciaran el proceso de comprensión lectora y que expresaran su punto de vista sobre la temática, así como la participación de ellos para la elaboración de los productos y la cooperación en el trabajo colectivo. Se alcanzó, en buena parte, que el alumno expresara su pensamiento tanto oral como por escrito; pero no con esto se quiere decir que el adolescente es un sujeto crítico,

esto lo va a lograr con la práctica diaria y no en un corto tiempo, sino a largo plazo.

Para interesar a los alumnos en el estudio, no basta con captar su atención; hay que lograr mantenerla. Por eso nosotros como profesores, tenemos que planificar la enseñanza de forma que establezca la relación de estudio entre la asignatura y el alumno.

He notado, con una franca alegría, que para que se dé aprendizaje hay que llevar a cabo lo siguiente: Tomar en cuenta el interés de los alumnos, elaboración de un proyecto en donde habremos de cambiar nuestro modo de actuar, y nuestra comprensión del mundo, es decir, adoptar un método, planificar una serie de situaciones que permitan desarrollar nuestras capacidades potenciales y que la metodología dé los resultados esperados. Aquí también estoy comprobando que mis aptitudes mejoran, como sucedió en esta ocasión.

Por último los hallazgos que se dieron con el enfoque central de la investigación son los siguientes: Tuvieron más argumentaciones en sus explicaciones, formularon textos más coherentes, reelaboraron sus escritos, se acrecentó significativamente el gusto por la lectura, se desarrolló la habilidad de la escucha y el respeto a la opinión del otro, a emitir un juicio crítico sin ofender al otro y sobre todo a sostener sus juicios con fundamentos en base a lo leído.



BIBLIOGRAFÍA

- Abbagnano, Nicola. Diccionario de filosofía. México, Fondo de Cultura Económica, 1999. 1206p.
- Almaguer Salazar, Teresa E. El desarrollo del alumno características y estilos de aprendizaje. México. Trillas. 128p.
- Area, Manuel. Una Educación para un Nuevo Siglo. México. Revista Netdidáctica, 1988. 52p.
- Ausubel, David, P. Psicología Educativa: un punto de vista Cognoscitivo. México. Trillas, 1980. 769p.
- Bordieu Pierre, Jean Claude Chamboredon y Clude Passeron. El oficio de Sociólogo. México. Siglo XXI. 1979. 376p
- Bruner, Jerome. Desarrollo cognitivo y educación 2ª. ed. Ed. Morata Madrid, España. 1995. 280p.
- Carretero, Mario. Constructivismo y Educación. Buenos Aires Argentina. Ed. Luis Vives. 1993. 173p.
- Casanova, María Antonia. La evaluación educativa. México. Muralla SEP. Biblioteca del Normalista. 1998. 260p.
- Cassany, Daniel. La cocina de la escritura. México. Anagrama SEP. Biblioteca para la actualización del maestro. 2002. 255p.
- Cassany, Daniel. Describir el escribir Cómo se aprende a escribir, Paidós, Barcelona. 1991. 232p
- Cassany, Daniel. Cuadernos de pedagogía Nº. 216, México. 1993. 84p.
- Cassany, Daniel. Enseñar lengua. Graó. Barcelona. 2000. 550p.
- Coll, César (coord.) Psicología de la instrucción: la enseñanza y el aprendizaje en la educación secundaria. Horsori, Barcelona. 1999. 168p.
- Coll, César. Psicología y Curriculum. Barcelona, España. Paidós 1997. 175p
- Díaz, Castañeda y Lule Hernández. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México. McGraw Hill. 1986. 232p.
- Díaz, Villanueva Sidronio. La innovación educativa: una opción curricular para la formación de docentes en el nivel de maestría. Celaya Gto. Tesis Doctoral IPEP. 2000. 350p.
- Díaz, Villanueva Sidronio Una propuesta Metodológica Constructiva. Hacia la formación en la Investigación Educativa, Celaya, Gto. México. Universidad Continental Americana. 2004. 108p
- Elizondo Torres, Magdalena. Asertividad y escucha activa en el ámbito académico. México. Trillas. 1997. 154p.



Atención y servicio de excelencia: los talleres de sensibilización como experiencia organizacional

Psic. María Alejandra Juárez León

Universidad de León, plantel Guanajuato

1. INTRODUCCIÓN

Dentro de un marco de excelencia, la evolución y modernidad en el área de los servicios ha propiciado que éstos cada vez sean más sofisticados y alcancen a un mayor número de sectores de la sociedad; ello hace que los clientes sean cada vez más exigentes al solicitar acceder a estos.

Las organizaciones de excelencia se distinguen porque son aquellas que integran en forma total a sus clientes, se anticipan a sus necesidades para servirlo con calidad, lo cual determina el factor estratégico y fundamental a considerar en la atención del cliente.

Si lo que se busca es mantenerse ante las exigencias del medio actual y estar, de alguna manera, anticipándonos y preparándonos para el futuro, es necesario ser constantes en el esfuerzo por mejorar la calidad de nuestros servicios, tanto internos como externos, mediante una actitud participativa y de aprendizaje; pues una sola acción no asegura que una organización mejore todas las facetas del servicio.

En forma recurrente hoy día se puede escuchar que algunas organizaciones, como las que conforman la estructura del Gobierno del Estado de Guanajuato y de manera particular, en un organismo público objeto del presente estudio, buscan hacer la diferencia mediante un servicio adecuado al cliente; llamado excelencia en el servicio o simplemente buen servicio.

2. Acercamiento al objeto de estudio

2.1 Problema de investigación

Una vez que una persona entra en una organización, para que pueda dar lo mejor de sí, hacer bien su trabajo, que no sólo dé su talento sino que además lo haga con entusiasmo y compromiso, se necesitan: Primero que tenga sus útiles de trabajo y que sepa qué es lo que tiene que hacer. Segundo, que sepa cómo hacerlo. Tercero que sienta que lo que está haciendo tiene un valor significativo, que él está contribuyendo y que se le reconozca por ello *afectivamente*.

La capacidad de tratar los problemas humanos con efectividad depende mucho de poder dominar el estado emocional de tal forma que se permanezca ecuánime, y de estar en contacto con los sentimientos interiores de modo que se entiendan los impulsos y las preferencias. Al mismo tiempo, se necesitará ser capaz de apreciar los puntos de vista de otras personas así como de percibir y anticipar cómo podría responder a cualquier sugerencia que se les haga. De igual manera, se debe poder comprometer con otras personas de una forma agradable, madura y considerada. En pocas palabras, lo que se necesita es una inteligencia emocional de muy alta capacidad.

Saber convivir con las emociones o sentimientos negativos (ira, frustración, ansiedad, celos, odio, frialdad, arrogancia, pena...) dando paso a las positivas (altruismo,



alegría, generosidad, humildad, tolerancia...) es una muestra de Inteligencia Emocional. Para esto, se puede aprender a sustituir unas por otras y a expresarlas adecuadamente, respetando nuestros propios derechos y los derechos de los demás. Aprender a expresarlas supone un esfuerzo intencional, un querer hacerlo o la automotivación. Cuando se logra ese aprendizaje, es decir, el manejar bien una emoción o estado de ánimo, somos capaces de encadenarlos con otros estados de ánimo favorables.

Todo servidor público debe tener en cuenta que sus clientes son las personas que acuden con ellos a solicitar un servicio, ello significa que se debe *escuchar* cuáles son las necesidades que expresa para determinar cuál es la mejor solución.

Los servidores públicos adscritos a las dependencias del Gobierno del Estado, deben considerar desde su ingreso la misión, visión y los valores que éste tiene, a fin de enfocar el tipo de atención que se requiere brindar a los usuarios de los servicios que le corresponden.

Es importante realizar trabajo continuo y constante en las áreas de oportunidad que, de manera reiterada, los usuarios de servicios señalan como aspectos a mejorar en los procesos de atención que les brinda el personal del organismo público objeto de este estudio, y que son el tiempo de espera, el nivel de confianza que les brindan, principalmente. Esto derivado de los resultados emitidos por la Coordinación de Calidad de tal área del Gobierno del Estado, quienes utilizaron como estrategias el usuario simulado, el monitoreo de tiempos y la percepción ciudadana; concluyendo que sólo el 5% de sus usuarios perciben como bueno el servicio que se les brinda.

Por lo anterior el titular de la dependencia gubernamental acuerda con los titulares de la Coordinación de Calidad, del área en la cual se atiende ciudadanía en general; para que, de manera conjunta, generen propuestas que

permitan mejorar la percepción ciudadana acerca de los servicios que se brindan a través de ésta. Surgen entonces 20 propuestas y dos Modelos de Atención denominados Fase I: Enfoque a los usuarios y Fase II: Enfoque a personal y directivos.

De manera particular, en el área receptora de usuarios, se asume el compromiso de generar una estrategia para atender dicho objetivo, en el cual se señala:

“Realizar propuestas para la implementación de cursos y/o talleres prácticos dirigidos a los temas de:

- *Manejo de Dudas y Objeciones*
- *Resolución de Reclamos Críticos*
- *Manejo del Lenguaje*
- *Tratamiento de distintos tipos de usuarios*
- *Técnicas alternativas de anti-stress*

Entre otros, que coadyuven a desarrollar al personal que interviene en la atención directa al público en los siguientes aspectos:

Modificar el entorno y ejercer influencia en los acontecimientos a fin de que estos satisfagan sus necesidades y deseos.

Encontrar estrategias viables y sistemáticas ante acontecimientos inesperados.

Manifestarse a favor del esclarecimiento de los hechos que puedan ser perjudiciales para el grupo de pares o para el usuario.

Procesar los conocimientos por medio de la lógica y el razonamiento analítico.

Toma de decisiones basadas en juicios desapasionados, impersonales y objetivos y no en emociones subjetivas.”

2.2 Objetivos

2.2.1 OBJETIVO GENERAL:

Sensibilizar al personal que atiende a los usuarios de los servicios de un organismo público del Gobierno del Estado de



Guanajuato, para mejorar la percepción ciudadana en cuanto a la atención que se les brinda.

2.2.2 Objetivos particulares:

- Diseñar los talleres que coadyuven al desarrollo del personal que atiende directamente a los usuarios de los servicios del organismo público objeto del presente estudio.
- Implementar talleres de sensibilización subsecuentes a la temática de sensibilización desarrollada durante el año 2012.

2.3 Supuestos puntos de partida

La cultura de calidad está determinada a partir de la filosofía, misión, visión y objetivos de la organización; en los cuales se establece a quién van dirigidos los servicios y qué dirección se debe tomar.

La calidad en el servicio es entendida como el satisfacer, de acuerdo con los requerimientos de cada cliente, las necesidades que tienen y por las cuales se eligió a la organización para satisfacerlas. El nivel de satisfacción que experimenta el cliente, se deriva de todas las acciones que se realizan para satisfacer la necesidad.

Cuando se evitan sorpresas desagradables en la atención de los clientes, se puede considerar que es la mejor estrategia para conseguir la lealtad de estos, sobre todo cuando no hay fallas en el servicio y se interviene en las situaciones imprevistas, de tal manera que se rebasan las expectativas del cliente.

Es necesario entonces, sensibilizar y concientizar a los servidores públicos del rumbo que la organización determina a seguir, lo cual permitirá obtener ventajas tanto para los integrantes y los clientes. Una vez logrado esto, se puede decir que la organización está enfocada a ofrecer calidad tanto dentro de ella como a sus clientes; está enfocada desde sus

directivos a la prevención y no a la corrección, lo cual ahorra tiempo y dinero.

3. Estado de la cuestión

En un mundo cada vez más globalizado y matizado por los avances tecnológicos y la competencia, las organizaciones se han visto obligadas a adoptar estrategias de mejora, buscando ser cada vez más eficientes, competitivas y capaces, sobre todo, de satisfacer las necesidades y requerimientos de sus clientes, y están intentando ir más lejos al tratar de mejorar las características de sus productos y/o servicios, con el fin de superar las expectativas de sus clientes; para ello las organizaciones están incursionando en el mundo de la calidad y de la mejora continua.

“Las empresas que no han adoptado modelos o estrategias de calidad están perdiendo clientes, los cuales irremediamente han pasado a ser sus competidores o inclusive estas compañías son absorbidas por otras más competitivas.” (Robbins, 2009, p. 58)

Como lo señala Heller (1998), los modelos de calidad total deben ser sistémicos, pues habrán de considerar las distintas etapas, desde la entrada de insumos al sistema, el proceso a que son sometidos dichos insumos para su transformación en productos o servicios, así como la etapa de evaluación y retroalimentación del proceso. De igual forma los modelos de calidad tendrán que tomar en cuenta todos los elementos o recursos de que dispone la organización. Dentro de estos se puede mencionar a los proveedores, el equipo, la tecnología, los sistemas de información y de producción, los clientes, el medio ambiente y el personal que presta sus servicios en la organización, es decir su *recurso humano*, quien finalmente hace que los objetivos de ésta se cumplan.

Todos los elementos que se mencionan son importantes, sin embargo es necesario hacer énfasis en la importancia de los *recursos humanos*, ya que juegan un papel



determinante en los resultados del sistema organizacional, debido a que se administran a sí mismos y de igual forma, desarrollan y dirigen a los sistemas, los recursos materiales y procesos de la organización. Finalmente, sin el *recurso humano*, nada es factible de lograrse. Como lo menciona Jáuregui (2001), la calidad sólo puede ser realizada por y a través de personas con calidad.

Aquellas organizaciones que sean capaces de promover el desarrollo de su personal, mejorando las habilidades de comunicación, de trabajo en equipo, del adecuado manejo de sus conflictos y de trabajar bajo una misión, visión y valores compartidos, serán más sensibles a realizar sus funciones con un modelo de calidad total.

Al pensar en brindar servicios de calidad, los dirigentes de las organizaciones tienen que considerar en forma paralela el promover un verdadero cambio en las personas de dentro hacia fuera, esto a fin de que los modelos de calidad sean duraderos y consistentes de acuerdo con el recurso más importante: *el ser humano*.

“Cuando un enfoque de calidad total no considera el desarrollo humano, se convierte en “camisa de fuerza” y los resultados organizacionales pueden ser inconsistentes y no duraderos.” (Rodríguez, 1988, p.15)

3.1 El desarrollo humano en los modelos de calidad total

Los premios a la calidad tuvieron su origen seguramente a raíz del éxito y los logros obtenidos en esta materia en el Japón, en donde a través de aplicar la filosofía y métodos del Dr. Eduard Deming, el pueblo japonés logró una revolución en los procesos de calidad y productividad de su industria. (Gitlow, 2001, p. 8)

En general los modelos de calidad total de casi todas las empresas se refieren al desarrollo humano con enfoque hacia la calidad, aunque es más complejo establecer

este enfoque si antes o paralelamente no se desarrolla el potencial del recurso humano desde el interior de su ser con una visión que lo considere en sus dimensiones cognoscitiva, emocional, física y transpersonal, y tomando en cuenta su contexto social. Si no se potencia el desarrollo del ser, se cuestionará si el personal de una organización podrá enfocarse a la calidad con el compromiso de satisfacer y superar las expectativas de sus clientes, si antes no es capaz de funcionar como un equipo de trabajo, con una alta madurez grupal, con efectivas habilidades de comunicación personal e interrelacional, de manejar con madurez sus conflictos. La calidad lleva implícito el dar y entonces se dice que nadie puede dar lo que no posee. Por ello, el desarrollo humano debe nacer del interior de la persona para que posteriormente se le de un enfoque hacia la calidad.

De esta manera se establece que un proceso de calidad total tendrá como principio la persona, después la organización y finalmente su público.

3.2. Organizaciones públicas preocupadas por los usuarios

Las organizaciones gubernamentales, al igual que las privadas, están expuestas a experimentar fuertes cambios; por ello, actualmente transitan de los métodos tradicionales de administración a una perspectiva de calidad en la que el enfoque se centra en el cliente o usuario; en la mejora continua de los procesos con enfoque en formación de equipos y procesos sustentados en datos precisos y significativos.

La administración pública debe impulsar al gobierno a ser eficiente y transparente, enfocado a la obtención de resultados y no sólo al control de los recursos. Por lo que debe visualizarse como un organismo administrativo que sea ágil, flexible, transparente, eficiente y, principalmente, orientado al beneficio de la sociedad en general.



Como lo menciona Arellano (2004), una de las formas en las que el ciudadano se relaciona con la administración pública es a través de los servicios que recibe. Los centros de atención al público se convierten en generadores de la percepción global que se tiene de la administración pública, donde éstas se convierten en la más clara señal de la preocupación de las instancias del gobierno por brindar mejores servicios en general.

Si se quiere realmente lograr un cambio en la prestación de servicios, es importante el conocer la voz del cliente o usuario, lo cual permitirá saber qué quiere que se mejore del servicio que está recibiendo, pues él es quien tiene la última palabra respecto del servicio y de la satisfacción de sus necesidades.

En nuestra sociedad, los servicios públicos son catalogados como ineficientes; existe un estereotipo social de mala atención y exceso burocrático. Esta percepción ciudadana es la que determina el redoblar los esfuerzos institucionales por mejorarla y tomarla como punto de partida para diseñar modelos de atención.

Considerando como punto de referencia las tendencias actuales a nivel mundial, es decir, lo relativo a la globalización en la economía, las exigencias en la competitividad, el nuevo rol de Estado, el avance de los derechos humanos, la conciencia ecológica, entre otros; se puede determinar que en las diversas áreas del gobierno, incluyendo a las del organismo público objeto de este estudio, hay un modelo de atención enfocado a la prestación de servicios con enfoque de calidad, por lo que desde el Estado es conveniente asumir el compromiso de transformación del servicio público en beneficio de la sociedad en general.

Las organizaciones públicas han sido creadas para brindar servicios a la sociedad, la dificultad estriba en que son tan diversos y heterogéneos que es complicado diseñar un modelo único de atención, por ello se flexibiliza la metodología para que ésta se

adapte a cada área en particular, de tal manera que impacte en la prestación rápida, eficaz y transparente de cada uno.

De acuerdo a lo anterior, es entonces necesario innovar, romper con aquellas creencias que se han mantenido a lo largo de los años y que en varias ocasiones han causado perjuicios a la sociedad en general, pues pareciera que la mejora de los servicios públicos no llega y la calidad no es tema ni preocupación permanente. Una gran mayoría de servidores públicos caen en esta inercia al aceptar que las cosas continúen sin mejora, es decir, "como siempre han funcionado", sin realizar cambios que le agreguen valor a la función que desempeñan.

Es así que, por un lado están los usuarios insatisfechos por el mal servicio, pero al mismo tiempo con una gran impotencia por no poder cambiar las cosas o al menos provocar que cambien; y, por otro lado, están los directivos y empleados gubernamentales que pocas veces ven cristalizadas sus intenciones de realizar cambios para brindar un servicio diferente y por consecuencia mejorar.

El reto es, entonces, lograr mover las voluntades que permitan innovar para obtener mejoras palpables y convencer que las cosas pueden hacerse de manera diferente en donde el objetivo sería tener una visión de ganar-ganar. Así mismo, resulta importante el apoyo a los servidores públicos que tienen contacto con la ciudadanía, pues estos son la "cara del gobierno", siendo indispensable capacitarlos y prepararlos mejor para el puesto que desempeñan y desarrollarlos de acuerdo a las necesidades de atención a los ciudadanos.

En los tiempos actuales se identifica como tarea prioritaria y permanente el que los gobiernos se transformen en su actuar para mejorar los servicios que prestan a la ciudadanía, con la intención y objetivo de tener mejores resultados.

4. Metodología

4.1 Sujetos involucrados, criterios de selección

Se consideró a todo el personal adscrito al organismo público para formar parte de esta propuesta de trabajo, sin embargo, se buscó ejecutarlo con el personal a quienes durante el año 2012 había participado en un taller de sensibilización en la atención de usuarios.

4.2 Técnicas e instrumentos, aplicación y análisis

En un primer momento se estructuraron los contenidos, cartas descriptivas y materiales a utilizar de los temas considerados como prioritarios a trabajar con el personal directamente involucrado en la atención de usuarios de los servicios del organismo

público. La propuesta es utilizar como técnica la implementación de talleres vivenciales con técnicas humanistas.

Para el establecimiento de fechas, se consultó con cada uno de los titulares de las áreas que conforman el organismo público participante, a fin de considerar los vínculos necesarios para no entorpecer las funciones del personal en mención.

Una vez realizado lo anterior, se procedió a la implementación de los talleres, mismos que se iniciaron en el mes de marzo 2013 y que tienen como fecha de conclusión en marzo del año 2014. Ello hace que el presente estudio aún se encuentre en proceso de ejecución y cuyos resultados podrán ser conocidos una vez que éstos concluyan.

BIBLIOGRAFÍA

- Arellano Gault, David. *Gestión estratégica para el sector público. (Del pensamiento estratégico al cambio organizacional)*. México: FCE, 2004.
- Gitlow, S. Howard y Shelly J. Gitlow. *Cómo mejorar la calidad y la productividad con el modelo Deming*. Colombia: Norma, 1989.
- Heller, Robert. *El arte de gestionar los cambios*. México: Grijalbo, 1998.
- Jáuregui Navarrete, Roberto. *El lado humano de las organizaciones*. México: Euterpe, 2001.
- Robbins, Sthephen. *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Prentice Hall, 2009.
- Rodríguez Estrada, Mauro. *Motivación al trabajo*. México: Manual Moderno, 1988.



Problemática de Orientación Vocacional y el perfil del Psicólogo Organizacional frente a las oportunidades laborales en la Universidad de León Plantel Salamanca.

María del Carmen Auxilio Ambriz Bernal

Grado académico: Maestría en Psicología Clínica

Docente de las carreras: Psicología General, Comunicación

Universidad de León, Plantel Salamanca

“Elegir por apariencia es, elegir como un niño, ser cura para decir misa, o gendarme para traer pistola”¹

Resumen La problemática de Orientación Vocacional y bachilleratos poco afines, no ha permitido grupos con idoneidad de perfiles en la carrera de Psicología Organizacional y General, en la Universidad de León del Plantel Salamanca. Para lo cual es conveniente armar dispositivos adecuados en función al Código Ético del Psicólogo, y emprender la recuperación de la carrera de psicología organizacional e impactar en el problema de deserción.

Palabras Clave: Orientación Vocacional, perfiles, psicología organizacional, código ético.

INTRODUCCIÓN

Ante el cierre de la carrera de Psicología Organizacional del Plantel Salamanca, de la Universidad de León, y los intentos por explicar la gran demanda de la misma en otros planteles, en este plantel se

ha buscado impulsar la importancia que ha cobrado dicha carrera con la llegada de empresas extranjeras, así como retomar la oferta académica. Sin embargo, no se ha logrado mediante las estrategias implementadas debido a que en el esfuerzo por conseguirlo se acepta la libre demanda. De lo que cual se arman grupos heterogéneos, tanto con aspirantes para Psicología Organizacional, y fusionarlos con los de Psicología General, derivándose de algún modo nuevas problemáticas: la discrepancia de perfiles de ingreso, confusión en su orientación vocacional, así como problemas éticos.

Las exigencias de la modernidad en el ámbito laboral, se ven incrementadas ante las variables de tiempo, experiencia, y profesionalismo; lo cual debe reflejarse en el modelo educativo, reconociendo esos cambios y adaptándolos, para dar una mejor orientación a la carrera, ya que sin ellos las demandas y oportunidades laborales, serán

¹ Castellanos (1909)



absorbidas por este vertiginoso proceso de transformación socio-histórico y laboral.

La orientación vocacional en tanto que elección, es una expresión de la personalidad. Si partimos no de definiciones, sino de afirmaciones más comprensivas, entonces tomaremos la idea original de John L. Holland (1986), “la elección vocacional es el complemento de un concepto de sí mismo”, “se relaciona con el desarrollo”. Entonces el autor se estará refiriendo a: “la elección de una persona es producto de su vida y no de una decisión independiente de su pasado”.

El psicólogo organizacional es un profesional especializado en el comportamiento de las personas en el ámbito de las personas. Su rol general cubre desde diagnóstico organizacional, intervención, coordinación, gestión y desarrollo del talento humano en el trabajo y contribuye a la generación del valor mediante la gestión; según la clasificación internacional de ocupaciones de la oficina internacional del trabajo.

Frente a esto es necesario reflexionar sobre algunas premisas vocacionales que bajo el criterio del mismo autor, se aclara técnicamente la trascendencia de la actual situación académica del plantel. En primer lugar, a decir del autor, cualquier decisión vocacional que se toma sin información pertinente, implica riesgos, la decisión de una carrera profesional requiere de la necesaria para determinar la elección, detengámonos, ¿contarán los aspirantes previamente con información sobre sus intereses, aptitudes y rasgos de personalidad? Entre otras cosas los principiantes inician desconociendo las diferencias entre psicología clínica y psicología organizacional, psicología educativa y social. ¿Cuál fue el trabajo previo de orientación vocacional que recibieron? ¿Qué información tienen sobre la carrera que eligieron?

Dentro de los grupos actuales, en un gran número de alumnos, no existe congruencia entre el perfil del aspirante (alumno) y la conducta vocativa, ya que en la mayoría de ellos se observa una actitud apática para la lectura y dificultad para profundizar a un nivel abstracto la información, que presupone los perfila como futuros psicólogos.

Tomando en cuenta la importancia de la competencia para el análisis del comportamiento tanto institucional como individual, Astin y Holand (1968), demostraron que un estudiante estará menos propenso a cambiar su campo principal de estudio, si éste concuerda con el aspecto dominante en su ambiente universitario; en donde es de suponer que las interacciones congruentes implican por definición, situaciones en las que las tareas y problemas presentados académicamente, se adaptan perfectamente a las habilidades de enfrentamiento del estudiante. Igualmente importante, es el aspecto que debe considerarse al tomar cualquier decisión ante tal situación, como es el aspecto procesual de la formación profesional, que algunos alumnos al momento de conducirse en ciertas etapas de la carrera, lo llevan sin el quehacer mismo de la profesión. Ser psicólogos lo ven como una realidad lejana y no como un proceso que ya han iniciado, vulnerándose ante la competitividad de una postmodernidad que exige conocimiento cabal, un ejercicio ético y respeto hacia sus distintas áreas de especialidad lo cual puede ser asimilado si se les muestra el campo de acción que actualmente se tiene en la región, ya que las empresas con las que se cuenta en la localidad son de reciente creación y han cobrado fuerza con el paso del tiempo.

Lo anterior ha traído un impacto en el gremio del campo de la psicología en la ciudad salmantina, generando acciones de prevención y redoblando la exigencia de una buena preparación en esta carrera, debido a la demanda laboral que va en aumento en el



área organizacional, dado el desarrollo industrial automotriz y con ello inevitablemente la expectativa de calidad, es decir, que egresen instrumentados profesionalmente; por la razón que si no se logra el compromiso del profesionalismo se pone en juego la salud mental. Por lo que no se puede perder de vista que los usuarios de los servicios esperan profesionales honestos y capaces más no prácticas psicológicas dudosas.

Por tal razón, es momento de darle peso a la orientación vocacional y no casarse con la idea de que la profesiografía sustituye a los orientadores vocacionales, pues esta orientación, se convierte en el dispositivo que permite prever la deserción y además ofrecer profesionistas con una formación *Ad hoc* a las demandas reales de la sociedad.

Magaña Vargas (2013) indica el punto que pone de manifiesto lo trascendente de este aspecto, al referirse que el primer deseo que tiene el que trata de elegir una carrera, es el llevarla en conformidad con las inclinaciones y con las capacidades de los interesados, pues de esta manera el éxito se asegura y las dificultades se allanan. Este autor ha referido que existen carreras adoptadas y ejercidas sin gusto y sin aptitud, ante ello expone que nada más eficaz ni más seguro que demorar la elección definitiva, hasta que se cuente con las herramientas de pleno conocimiento y juicio para decidir. Al respecto, una extensa bibliografía confirma la hipótesis, de que una persona permanecerá más probablemente en su campo de estudio o en su ocupación y tendrá logros vocacionales, cuando sus intereses (patrón de personalidad) sean congruentes con su elección.

Se destaca que las condiciones laborales actuales en el campo de la psicología, exigen preparación y formación específica a los jóvenes aspirantes por distintas razones, incluyendo las éticas, que de no cumplirse tiene serias implicaciones. Baste para ello tomar en consideración, la importancia tanto de la orientación vocacional

como de la oferta del diseño curricular que se brinda, para su posible convergencia. Ya que como ha citado Díaz Barriga (2013), que en este sentido cobra valor la propuesta de estructurar, un currículo a partir del estudio de la práctica profesional, porque definir las prácticas sociales de una profesión, su vínculo en una sociedad determinada y las condiciones históricas de la misma, implica una explicación más integral y diversificada de la realidad social y educativa.

Tomar en consideración el aspecto ético de una profesión delimita las acciones y los campos y su regulación, a continuación se citan algunos aspectos que dan vigencia y prosperidad al ejercicio profesional del psicólogo en México.

“Del capítulo 2, el artículo 30 señala en cuanto a la calidad de intervenciones, que el psicólogo, efectúa solamente las intervenciones para las cuales posee la educación, formación o experiencia supervisada y la pericia necesarias”.

En el mismo Código se señala: El psicólogo, en cuanto a la calidad de la enseñanza, supervisión e investigación, dentro del artículo 37 se cita: “el psicólogo responsable de los programas de formación y entrenamiento, procura asegurarse de que estos se diseñen de manera competente, provean las experiencias adecuadas y reúnan los requisitos para el otorgamiento de la licencia, títulos, grados, certificados, diplomas u otro documento.

Así mismo, debe asegurarse de que haya una descripción vigente y precisa de contenidos programáticos, metas, objetivos de entrenamiento y requisitos que deban reunirse para completar satisfactoriamente los programas. Esta información debe ponerse a disposición, con fácil acceso, a todas las instancias interesadas.”

Astin y Holand (1968), demostraron que un estudiante estará menos propenso a cambiar su campo principal de estudio, si éste



concuera con el aspecto dominante en su ambiente universitario. En donde es de suponer que las interacciones congruentes implican por definición, situaciones en las que las tareas y problemas presentados académicamente se adaptan perfectamente a las habilidades de enfrentamiento del estudiante, donde el sentido de identidad del joven puede verse trastocado y llegar a la discontinuidad.

CONCLUSIONES

A manera de conclusión, en tanto que problematizar la formación educativa no solo es cuestión de política y economía, es necesario tomar en cuenta que a los factores antes mencionados se agregan en un gran número de casos, los aspectos subjetivos de la experiencia del estudiante. En donde desde la perspectiva del proceso grupal, si no hay la identificación vocacional como base, se incrementa el monto de la ansiedad y la

información que emana de ella detona emociones que obstaculizan al nuevo aprendizaje y de no lograr soportarlas deviene el ausentismo, el bajo rendimiento o la deserción; que con el fin de evitar el malestar que se deriva de éste proceso, se actúan problemáticas latentes, impidiendo con todo ello que se logre por completo el perfil de egreso, de la carrera de Psicología General, que requiere, habilidades comunicativas, manejar y resolver conflictos, así como ejercer liderazgo entre otras.

Ante tales situaciones se sugiere un proceso de admisión que considere el estatus de orientación vocacional, los aspectos señalados en el Código Ético del Psicólogo, el contexto social y económico del campo laboral, para el diseño de los perfiles vocacionales de las carreras de Psicología Organizacional, y así estar a la altura de la oportunidad que se tiene, de cubrir un mercado que en la localidad aún no lo han penetrado otras universidades.

BIBLIOGRAFÍA

- Díaz, A. (2013). *Ensayos sobre la problemática curricular*. México: Trillas.
- Holland, J. (1986). *Técnica de la elección vocacional*. México: Trillas.
- Pichón-Riviére, E. (2006). *Teoría del vínculo*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Pichón-Riviére, E. (2007). *El proceso grupal*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Revista Mexicana de Orientación Educativa 3ª época, vol. x, número 25 Año Jul-Dic 2013.
- Rimada, B. (2002). *Manual de orientación profesional universitaria*. México: Trillas.
- Sociedad Mexicana de Psicología (2005). *El código ético del psicólogo*. México: Trillas



Valores y motivación laboral

Lic. En Psic. Edgar Alberto Morales Zamudio

Docente de la Facultad de Psicología

Universidad de León

Plantel Moroleón

Resumen Las personas generan una percepción que tiene que ver con la forma en la que la gente se da cuenta de algunas características individuales de los demás, esto se debe a que la interacción social obliga a entablar canales de comunicación que son fácilmente manipulables y frecuentemente muy mal interpretados. Son estos mismos mensajes de la comunicación los que dieron la subjetividad a los valores. Sin duda es un tema complejo y extenso que no se puede ni debe dejar de lado.

En teoría, un profesionista debe acudir voluntariamente a su trabajo, esto implica un compromiso donde se aceptan reglas y políticas organizacionales, debe estar dispuesto a mantener una lealtad y sobre todo, a compartir el conocimiento adquirido durante su formación. Lamentablemente parece ser que en la práctica es otra cosa, ya que a pesar de que algunos profesionistas muestran un aparente compromiso, dejan de lado el esfuerzo necesario que es fundamental para poder cumplir los compromisos especificados.

Palabras clave: Valores, Motivación, Profesionistas, Comportamiento, Trabajo, Psicología.

Moroleón, Gto. 19 de mayo del 2017

Introducción

La única constante que existe en la vida, definitivamente es el cambio. Producto de esta constante, han llegado cambios políticos, económicos y sociales, esto ha determinado que la sociedad actual dé un giro impresionante en lo que a materia de valores se refiere.

El término valor se utiliza frecuentemente, lo escuchamos en los medios de comunicación, vemos campañas que incitan a practicar un valor, pero estamos lejos de la trascendencia de los mismos. Podemos definir un valor como una creencia aprendida y adoptada por un individuo que permanece y que da sentido a la existencia humana. Por lo cual, se establece que definitivamente existen muchos factores que intervienen en la adquisición de un valor y en la práctica de este.

Al ser un ente social, el humano habrá de desenvolverse en diferentes ámbitos, siendo uno de ellos el laboral. Esta área no queda exenta de la praxis de valores, no cabe duda de que el profesionista enfrentará constantemente situaciones que pongan en riesgo sus principios y valores.

Las necesidades sociales y las exigencias de la globalización, envuelven al profesionista en una dinámica de competencia y de desempeño laboral que lo obligan a



separase de su sentido de existencia, para cumplir con las disposiciones de una sociedad que demanda productividad y que menosprecia la dignidad humana. Estos factores determinantes, llevan a una eterna pregunta ¿Qué es lo que la gente quiere en un trabajo y qué considera realmente importante en su vida?

Desarrollo

Las personas generan una percepción que tiene que ver con la forma en la que la gente se da cuenta de algunas características individuales de los demás, esto se debe a que la interacción social obliga a entablar canales de comunicación que son fácilmente manipulables y frecuentemente muy mal interpretados. Son estos mismos mensajes de la comunicación los que dieron la subjetividad a los valores. Sin duda, es un tema complejo y extenso que no se puede ni debe dejar de lado.

El punto de partida siempre habrá de ser el individuo.

Las personas experimentan constantemente en el mundo y actúan a partir de interpretaciones y expectativas que las lleven a mantener su supervivencia, tienen un punto de vista sobre cómo hacer las cosas, que está basado en su sistema de valores que se traspa o se correlaciona con otros similares (Furham, 1990)². Este sistema fue introducido primeramente por la familia, para preparar a los individuos a su inserción en el entorno social, que dicho sea de paso, los pondrá constantemente en dilemas éticos y morales. Posteriormente será la educación formal la que se encargue de concluir el proceso de adquisición de valores.

Los modelos educativos actuales, basados en competencias, sugieren que el alumno debe aprender actitudes propias del

servicio social, mismas que determinan el modo de actuar de un individuo ante la aplicación del conocimiento. Desde esta postura, se entiende que el profesionista debe adquirir, durante su formación académica, ciertos aprendizajes basados en actitudes que lo lleven a ejercer su trabajo desde un punto de vista humanista y profesional. Es decir, de acuerdo al modelo de competencias, el profesionista debe aprender a aprender, aprender a hacer y aprender a ser. Pero algo sucede en el proceso de adquisición de estas competencias, puesto que hoy en día, algunas empresas o compañías reflejan problemas relacionados con el desempeño laboral que involucra directamente la falta de compromiso por parte del profesionista y exceso de rotación de personal.

Existe una escala de valores que determinan el comportamiento humano y que marcan los deseos y necesidades de todo ser social.

Cuando hacemos la pregunta: ¿qué es lo que gente quiere en un trabajo?, podemos hacer infinidad de suposiciones, aunque seguramente las respuestas más viables serían: logro, éxito, poder, respeto, dinero, igualdad, justicia, etc. Estas respuestas están ligadas directamente a los valores de cada persona y a la forma en la que intentan ponerlos en práctica. Pero, ¿qué es lo que sucede en la formación humana del profesionista?

En teoría, un profesionista debe acudir voluntariamente a su trabajo, esto implica un compromiso donde se aceptan reglas y políticas organizacionales. Debe estar dispuesto a mantener una lealtad y sobre todo compartir el conocimiento adquirido durante su formación.

Lamentablemente parece ser que en la práctica es otra cosa, ya que a pesar de que

² Furham, A. El comportamiento de los individuos en las organizaciones. 1ra edición.

México. Oxford University Press. 2001. 748 págs.



algunos profesionistas muestran un aparente compromiso, dejan de lado el esfuerzo necesario que es fundamental para poder cumplir los compromisos especificados.

Aquí surge una situación interesante, en donde se entiende que, para los profesionistas actuales, los trabajos son meramente un deber, es decir, ya no se entiende el trabajo como una parte de la autorrealización del individuo, y al carecer de dicho sentido se percibe como algo tedioso o inclusive como un castigo social. En algún punto, el profesionista perdió la capacidad de elegir una actividad o profesión socialmente estructurada, ya sea por falta de oportunidades o por falta de convencimiento de las habilidades y actitudes que posee.

Cada tipo de trabajo genera información establecida, que el profesionista deberá de inferir de forma correcta, para que la actividad laboral tenga un sentido y una aceptación social que lo lleve a la culminación de sus necesidades sociales. Está claro que esto no se puede lograr si el profesionista no está convencido de su rol laboral o de su vocación, y sin duda, esta incertidumbre repercutirá en su desempeño laboral.

Nuttin (1982)³ considera que la motivación aparece en el ser humano a partir de sus relaciones, es decir, se trata de una facultad que surge del acercamiento que tenemos con otros individuos. Lamentablemente el acercamiento interpersonal dentro del trabajo, se ve manchado por luchas de intereses que se originan en las percepciones y en las satisfacciones personales, mismas que condicionan el actuar del individuo y que disminuyen la motivación con la que los empleados ejercen su trabajo.

El hombre, incansable luchador de conflictos internos, no debe estar condenado a las frustraciones laborales, debe buscar las herramientas necesarias para poder lidiar con su entorno, para poder resultar competente y ser funcionalmente social. Es en este punto, cuando la psicología puede intervenir y aportar de manera directa una serie de estrategias que ofrezcan una alternativa de cambio, cuyo fin sea favorecer el desempeño laboral.

La psicología es una ciencia que deriva de la filosofía, desde su enfoque etimológico, podemos decir que es la ciencia que se encarga del estudio del alma. Desde su parte práctica, se entiende que su foco de estudio es, en sí, el comportamiento humano, el cual involucra su inteligencia, voluntad, libertad, espiritualidad y su persona.

La psicología estudia la parte consciente del hombre, y ayuda a determinar los grados de responsabilidad moral y social que tiene el individuo. El hecho de que un hombre sea un individuo, implica que estará sujeto a la toma de decisiones, y esto a su vez, determinará si cumple o no con los mandatos y normativas establecidos en su entorno.

Un factor a considerar es sin duda alguna la moral, la cual, establece que la conciencia y la libertad interior son parte de una conducta responsable que llevan al individuo, a una proyección de comportamiento social. Para poder entender mejor los componentes actitudinales de un individuo activo laboralmente, la psicología utiliza su rama organizacional para realizar un estudio determinado del comportamiento organizacional, son muchos los factores que se pueden medir gracias a la psicología organizacional, pero sin duda hoy en día un enfoque prioritario deberá ser la axiología del

³ Nuttin, J. Teoría de la motivación humana, Barcelona, Paidós, 1982



profesionista que se desenvuelve en el ámbito laboral.

Las contribuciones de la psicología a la axiología son enormes, Allport generó una forma objetiva de determinar los valores que posee una persona, mediante un test, este test ayuda a formar un perfil del individuo basado en sus creencias personales, y al empatarlo con los valores requeridos por el puesto, y por la filosofía de la empresa, se puede concluir, si la persona es apta para la vacante del trabajo. Lamentablemente aunque este procedimiento se lleve a cabo, hoy en día, existen otros factores de mayor peso que determinan la elección del candidato, relegando así la importancia del saber ser a un segundo plano, y que posteriormente repercutirá en las actitudes del profesionista en su entorno laboral.

Los valores son la raíz de una sociedad, si estos se descuidan en cualquier etapa de la vida, seguramente habrán de generar individuos carentes de humanidad que se dejen guiar por cosas superfluas, y que dejen de valorar lo que realmente es importante.

Somos un todo, y como un todo es menester mantener en vigencia la práctica de los valores no solo dentro de casa, sino en todos los espacios en los que nos desenvolvemos día a día. Predicar con el ejemplo como profesionistas responsables, hará sin duda alguna, que las nuevas generaciones entiendan la importancia de llevar a cabo una buena práctica de valores, misma que de forma paulatina seguramente les dará todo aquello que siempre esperaron de un trabajo, acompañado de la satisfacción de hacer lo que realmente le gusta.

Conclusión

Desde el origen de la humanidad, todas las actividades que ha realizado el hombre se

volvieron vitales para el desarrollo social, en estas actividades, al ser humano, le ha permitido ocupar su aptitudes y sus capacidades para un fin productivo, pero al mismo tiempo, el trabajo ha generado un sentido de competencia que han quebrantado la estabilidad de la estructura social.

La actividad laboral ha seguido su curso de evolución buscando establecer un código de comportamiento organizacional. Será importante entonces, recordar que el trabajo adecuado, es aquel que se acopla a las habilidades de un individuo, y le otorgará por consecuencia un reconocimiento social y una especie de remuneración moral.

Un verdadero profesional realizará su trabajo de forma responsable, como retribución a quien lo emplea, pero más allá de ello, deberá hacerlo por compromiso propio, demostrando que es una persona madura y que es apto para la función social. Esto brinda una sensación de esperanza ante la situación actual del mundo, el desarrollo personal e integral del individuo mantiene y permite una atención hacia el enfoque comunitario que ratifica la dignidad humana junto con sus derechos.

La ausencia de buenas raíces de valores durante los primeros años de vida, repercute en el pensar moderno de un mundo globalizado, que genera constantemente estereotipos y paradigmas banales que habrán de seguirse mientras no se establezca una meta en materia axiológica.

La reflexión es clara, los valores se enseñan en casa y en la escuela, pero en el trabajo se debe motivar a que se lleven a cabo mediante estrategias que permitan explotar la verdadera capacidad humana para el trabajo responsable.



BIBLIOGRAFÍA

- Camarena, Ética para Pancho. Diana. México. 2003
- Chiavenato, I. Administración de recursos humanos. McGraw Hill. México. 1988
- Furham, A. El comportamiento de los individuos en las organizaciones. Oxford. México. 2001
- Laut, P. El dinero es mi amigo. Diana. México. 1955
- Maslow, A. La personalidad creadora. Kairós. Barcelona. 1990
- Nuttin, J. Teoría de la motivación humana. Paidós. Barcelona. 1982
- Pourquery, D. Los cazadores de talento. Planeta. Barcelona. 1986
- Rogers, C. El proceso de convertirse en persona. Paidós México. 1992
- Zepeda, H. Psicología Organizacional. Pearson. México. 1999



La cultura y la ética como estudio del Psicólogo Organizacional

Lic. Víctor Hugo Brilanti Torres

Imparte clase en las facultades de Psicología y Psicología Organizacional, Arquitectura, Diseño Gráfico, Administración de Empresas, Contaduría pública y Comunicación de la Universidad de León plantel Irapuato.

Resumen En tiempos tan agitados como el que acontece en la actualidad podemos ver que la exigencia o demanda de acciones éticas es más prominente y por su puesto debe estar presente en la formación de cualquier universitario, sin embargo hablaré en particular de los que estudian Psicología Organizacional, ya que he notado un mayor análisis personal por parte de ellos sobre lo que acontece en el mundo y con real preocupación se muestran inquietos por su devenir como futuros profesionales del área.

Palabras Clave: Ética, movimientos sociales, test, personalidad, salud mental, pertenencia, ismo.

El estudiante de esta carrera en particular, tiene temas de común plática, por mencionar sólo alguno de ellos puedo recordar lo que concierne directamente al empleo de test electrónicos. Por este cuatrimestre donde estoy como catedrático de la materia de Ética profesional en un grupo de octavo, los alumnos ven la importancia de la actualización y el uso de la tecnología, pero al analizar por ejemplo que ante el uso de uno de estos test en esta versión computarizada debemos defender como psicólogos su procedencia antes de aceptar utilizarlos inmediatamente, lo cual ha sensibilizado a muchos de ello.

Por lo anterior es común y llena de entusiasmo a los alumnos el conocer los test electrónicos lo cual nos habla sobre la necesidad de progresar, avanzar y ser cada día mejores en eficiencia⁴, y es igual de satisfactorio para el maestro saber que los alumnos buscan el usar y conocer antes los procedimientos que los lleven a conocer a profundidad las cosas, mediante el empleo de los formatos tradicionales de lápiz y papel y posteriormente, ahora comprendida la forma que

se debe estudiar y manejar con cautela, logran aceptar un formato electrónico.

El contexto social y en general de las redes sociales, han acelerado la nueva era cibernética, agilizando todos los procesos llevados a cabo en múltiples tareas y es aquí donde el asunto se vuelve delicado, pues los avances son controversiales. Hablando del bien o del mal de un acto, hechos estudiados por la ética, es notorio que este aceleramiento quiere inundar todo a su paso, y no es que las cosas no deban avanzar, sino que deben ir a paso firme, sólido, con fundamentaciones teóricas, lo cual muchas veces no ocurre; empero la situación se torna un tanto aislante, ya que es necesario el contacto cara a cara, frente a frente al evaluado, lo cual se realiza en el momento de las entrevistas y eso agrada a los estudiantes.

Por otro lado, como lo cita el presente ensayo, hay muchos otros aspectos de la vida cotidiana que se ven influidos por la aceleración antes mencionada, y que en la existencia de la humanidad en general se nota, tal parece que en verdad, nos estamos derritiendo como sociedad. Anteriormente existían movimientos sociales tomados incluso muchas veces por la Sociología como ismos, los cuales duraban en promedio una década o más sin embargo, ahora los supuestos movimientos no duran de igual manera, se tornan líquidos. Y precisamente, como Psicólogos Organizacionales, esto pudiese ser preocupante, debido a que tendremos muy probablemente en el ejercicio de nuestra profesión el uso de las herramientas de selección como lo son los test que extraen de los candidatos junto con las diversas herramientas como las entrevistas e incluso la grafología (en un extremo) información valiosa, deberemos prestar

⁴ Gutiérrez Saenz Raul, Introducción a la Ética, P 93 ed. Esfinge 2006 México.



mucha más atención a los elementos que nos reflejen una reducción del compromiso (estabilidad líquida), donde tendremos que entender un contexto que no está definido, donde habrá personas que carezcan de filosofía de vida alguna, lo cual nos coloca en una posición muy complicada al tomar decisiones, ya que por otra parte, es necesario en todo ser humano el desarrollo del sentido de colectividad y trabajo en equipo más la adherencia y es en ese momento en que se gesta la moral, que acompaña al comportamiento ético y no quedarnos únicamente con un sentido infrahumano⁵. Si bien el hecho de no existir movimientos sociales ha parecido un descanso para algunos sectores sociales, lo cual era en tiempos pasados una herramienta de identidad y generaba precisamente eso, un sentido de pertenencia y como Organizacionales, una parte importante en nuestro ejercicio profesional es el desarrollo de este apego de manera saludable a la organización misma donde se trabaja.

Con lo anterior, requerimos tomar en cuenta otros elementos y así se ha realizado, nos basamos en la personalidad o salud mental de un sujeto determinado para asignarle alguna tarea específica, aunada a su inteligencia y aptitudes, así como el grado académico y demás atributos que posea aquel individuo, sin embargo, una parte que consideramos importante es su desarrollo personal dentro de una sociedad, en ese estudio sociológico y del bien ser y el bien hacer, lo cual se desarrolla

como incluso lo dice Abraham Maslow en su pirámide de necesidades, el nivel de pertenencia.

El hecho de existir ese tipo de fenómenos sociales (movimientos culturales) marcaba una identidad, que es lo que trata de resaltar el presente trabajo, pues cada movimiento traía en sí conductas también un tanto fuera de lo deseable, sin embargo marcaron ese sentido mencionado, y sobre todo lo rescatable es tener esa filosofía de vida que se ha perdido y poder ser más reacios y perdurables a una organización, considero que es un factor entre muchos otros, descuidado en el medio social y que no parece relevante.

En el ejercicio de su profesión, el Psicólogo debe estar atento a todo lo que ocurre en la sociedad para ser más asertivo en sus decisiones en general.

Para lo anterior como catedrático, me interesa mucho que el alumno desarrolle la capacidad de análisis y por ello les solicito trabajos de campo. Considero que los trabajos de este tipo, fortalecen de sobremanera el desarrollo de los estudiantes. Se habla mucho de competencias y en verdad, el bien hacer se ve depositado en todas las materias que permiten ir a la praxis. Y de aquí el situarlos en una sensibilidad de la sociedad y todos los fenómenos que le aquejan ha resultado en mi labor como catedrático, muy satisfactorio pues se quedan con la intención de analizar estos fenómenos.

BIBLIOGRAFÍA

- **Código Ético del Psicólogo/Sociedad Mexicana de psicología**
- 2004/Trillas
- **Introducción a la Ética/ Raúl Gutiérrez Saenz/ 2006/ Esfinge**
- **Ética en el ejercicio profesional/Berta Moreno Molina/2012/De la Salle Ediciones**
- 2004/Trillas

⁵ Gutiérrez Saenz Raul, Introducción a la Ética, p 98 ed. Esfinge 2006 México.



El lugar del psicólogo organizacional: expectativa y realidad.

Lic. Yolanda Ruíz Vázquez

Licenciada en Psicología Organizacional

Catedrática en las siguientes licenciaturas: Psicología Organizacional, Psicología General, Comunicación. Universidad de León, plantel Irapuato.

Resumen El siguiente ensayo aborda la importancia del quehacer del psicólogo organizacional, explicando detalladamente la importancia y el desarrollo de su labor dentro de la empresa. Analizando al profesional y su función para abrir nuevas pautas y romper esquemas establecidos como administrativos, dejando fluir una visión más amplia, no sólo económica, o administrativa, sino también humana.

Palabras Clave: Organización, psicología, investigación.

La psicología como ciencia en los últimos años ha venido a revolucionar la vida de los seres humanos, nos ha mostrado una forma de comprender los comportamientos de los que observamos, y nos ayuda a pasar por procesos, y superar aquellos que son un abismo en nuestro mundo interno, con el objetivo de predecir y controlar el comportamiento de los humanos. Cada día nacen nuevas exigencias, la tecnología nos arrebató necesidades, que antes hubieran sido impensables, y con ello nos traen consecuencias, y nuevas formas de afrontar situaciones, mientras que el psicólogo se vuelve cada vez más imprescindible en los diversos roles de la humanidad. El psicólogo que antes era meramente clínico ha pasado de la consulta personal, a la creación de nuevas fronteras para el mundo de la psicología, nuevas técnicas, corrientes,

definiciones, han venido introduciéndose a cada ámbito importante de nuestras vidas, para ya no sólo afrontar problemáticas de nuestro mundo interno, sino para emplear herramientas que sean capaces de apoyarnos en los quehaceres educativos, comunitarios, sociales, forenses, de investigación, laborales, etc. Entre muchas áreas más. Nos dirigiremos solamente en un campo profesional, siendo este el laboral apareciendo variantes, que pudieran confundirnos, y creer que se trata de exactamente lo mismo, dentro de estas variantes encontraremos el psicólogo industrial, y el organizacional cuestión que analizaremos más adelante.

Muchos se preguntarían qué pudiera estar haciendo un psicólogo dentro de una empresa, y quizá hasta se pensaría, si viene a diagnosticarnos, o analizarnos, es lo que suele pensarse de un psicólogo todo el tiempo, sin embargo, vamos a revisar que es lo que un psicólogo dentro de una empresa realiza.

Universidad Nacional Autónoma de México: Facultad de contaduría y Administración. (2002). Refiere a que la psicología industrial y organizacional, forma parte importante de estudios científicos sociales, con el objetivo, de que se estudie el comportamiento humano en las organizaciones, activando el potencial humano, para propiciar un bienestar y satisfacción de los trabajadores, encontrando mejoras a las problemáticas empresariales y



contribuir además al desarrollo en la organización.

La psicología en la organización es pieza clave en las sociedades modernas, podemos analizar el hecho de que el trabajo es un rol muy importante para la vida humana, es donde vamos a satisfacer nuestra necesidad de seguridad, nos da un sentido y una identidad, mejorando aspectos incluso de autoestima; y la insatisfacción laboral, pudiera llegar a perjudicarnos, no sólo físicamente, sino también psíquicamente. El objetivo del psicólogo en la organización es influir decisivamente en la vida laboral de los empleados, de altos mandos, de medios mandos, y de personal colaborativo, con el objetivo de trabajar juntos por una misma meta.

La psicología en la organización tiene como idea principal el asesorar a una empresa con el fin de reclutar y seleccionar personal, ubicándola en recursos humanos, publicidad, capacitación, centrándose en el potencial humano. El psicólogo ya dentro de la empresa ha absorbido muchas tareas, revisemos con lo siguiente algunas, formas de trabajo.

McCullom como se cita en, Blum, M. L., & Naylor, J.C, (1999). Realizaron una investigación, entrevistando a 75 psicólogos, en veinte ciudades distintas, haciendo que cada uno de ellos describiera sus propias actividades. Descubrió que las actividades de esas personas, podían agruparse en las siguientes categorías:

Selección del personal: selección y evaluación de empleados, y ejecutivos, e investigaciones.

Desarrollo del personal: evaluación del desempeño, medición de las actitudes, desarrollo de ejecutivos, y consejo personal a los empleados.

Ingeniería humana: diseño de equipos y productos.

Estudio de la productividad: actividades relativas en cuanto a la fatiga de los

trabajadores, como la iluminación, y ambiente general del trabajo.

Administración: actividades referentes a las habilidades administrativas.

Otras: Accidentes y seguridad; relaciones laborales.

Algunas otras fuentes que se estudiaron en aquel entonces, eran muy similares o muy apegadas a las que McCullom descubrió en su investigación. Otra fuente importante de la revista *The Psychologist in Industry*, como se cita en Blum, M. L., & Naylor, J.C, (1999). Divide siete áreas importantes de la psicología Industrial: a) selección y pruebas, b) desarrollo de gerentes, c) Consejo personal, d) motivación de los empleados, e) ingeniería humana, f) investigaciones de mercadotecnia, g) investigaciones de relaciones públicas. Con ello se demuestra la amplia gama en la que participa el psicólogo en la industria. De esta manera nos podemos dar cuenta la gran influencia de la psicología en el medio de la organización, y su trabajo tan amplio con el objetivo de contener a la industria. Otro ámbito en la psicología de la vida laboral, la vamos a encontrar con otro nombre, realizando actividades igualitarias que el psicólogo industrial, proveer de personal competente a la organización es una de las metas de la psicología industrial, mantenerlo satisfecho de la psicología organizacional, pero ambas se mezclan para concretar un ambiente agradable y lograr la satisfacción laboral y por consiguiente el desempeño óptimo de los recursos humanos, e iniciando desde el reclutamiento y la selección de personal.

La psicología organizacional se desarrolló a partir de las relaciones humanas en la industria y pone más interés en el potencial humano.

Shein, E. H., *Psicología de la organización*. México D.F. Prentice Hall. La diferencia entre el psicólogo industrial de las décadas de 1920, 1930 ó 1940 y el psicólogo organizacional,



tiene dos manifestaciones. Los problemas tradicionales relacionados con el reclutamiento, evaluación, selección, entrenamiento, análisis, de cargos, incentivos, condiciones de trabajo, etc... Segundo, los psicólogos organizacionales, han empezado a preocuparse por estudiar los problemas que surgen del reconocimiento que se hace de la existencia de las características sistemáticas, de las organizaciones. Que tienen más que ver con la conducta intrínseca y extrínseca, de cada miembro de la organización.

El quehacer del psicólogo organizacional, es estudiar, diagnosticar, coordinar, intervenir, gestionar, y controlar el comportamiento humano, dentro de su vida laboral, se encarga de fomentar la satisfacción de los miembros de una empresa. Propone y desarrolla estrategias para el trabajo en equipo, capacita y promueve al personal, apoya el crecimiento de la productividad, implementa mejoras en la selección y el reclutamiento, recomienda mejoras incluso en los productos, para que puedan tener mayor calidad, integra la maquinaria- empresa- hombre, reorganiza y lanza mejoras al marketing, puede incluso llegar a orientar al gerente en su liderazgo, y toma de decisiones.

La idea del psicólogo organizacional es haber creado un profesional que pueda ayudar a dirigir la industria, manteniendo motivada la parte más importante de una empresa, su talento humano, mediante una sola persona, y pueda con ello, tener una calidad de vida motivada y humanitaria en las empresas, que sean funcionales, y pueda seguir creciendo evitemos pérdidas importantes, y podamos encontrar todas estas cualidad en un solo profesional, ahorrando movimientos, trabajo, personal y manteniendo mejoras y una evolución constate.

La mayor parte de nuestra vida, como seres humanos, vamos a pasarla trabajando en alguna organización para satisfacer diversas necesidades, y como se hacía referencia al

principio, la organización comienza a ser cada día más compleja. Rodríguez, M. E. (1985). Concluye que mantener una organización y administración equilibrada es prácticamente una garantía a la eficiencia y éxito empresarial, y una de las principales claves es mantener a un psicólogo cerca de tu empresa que apoyará a cubrir necesidades como:

Comunicación, motivación, valores, autoestima, capacitación, integración de equipos, obtener habilidades para planear, liderazgo, manejo de conflictos, mejoras entre la relación de la vida familiar y profesional, necesidades humanas y satisfacción, bienestar humano.

León, R. F, 2013, 2) Refiere a que la psicología organizacional tiene su núcleo histórico y acontecer presente en el traslape de la psicología con la administración y, secundariamente, la ingeniería. Constituye una intervención directa con la selección del personal, manejando diversos test proyectivos, y entregando como resultado una evaluación mucho más profesional y objetiva que cualquier computadora pudiera arrojar, se estima que entre mejor equilibrio emocional tenga una persona, mejor será su desempeño en la organización. Dentro de las funciones de recursos humanos, pudiéramos citar que en los últimos 20 años, los psicólogos han reemplazado a los abogados en los puestos de recursos humanos de muchas empresas y se ocupan ahora de diversas funciones. La capacitación también ha sido pieza clave, para fomentar una mejora. Ayudan a detectar y mejorar los climas organizacionales, consejería, reingeniería de tareas, entre otras.

Una oportunidad para el psicólogo en la empresa, ya que su objetivo es llegar a implementar nuevas y mejores prácticas, dentro del mundo laboral, sin embargo muchos empresarios pudieran seguir dudando a la hora de contratar a un psicólogo, en su fantasía del psicólogo clínico, sin embargo la función del psicólogo, dentro de una organización, ha comenzado abrir una



pauta para romper paradigmas y esquemas al orden meramente administrativo, incorporando un desempeño muy funcional como el de la psicología organizacional, fomentado el área humana, económica, legar

e incluso de calidad, promoviendo los valores, la visión y por políticas de una empresa, manteniendo motivos y con disposición para seguir evolucionando y trabajando en todos sentidos.

BIBLIOGRAFÍA

- Blum, M. L. 1999. Psicología Industrial: Sus fundamentos teóricos y sociales. 880p.
- León, R. F, 2013, Las psicologías del área social-organizacional en el Perú: 2003-2012, 1, 2p
- Recuperado 13 de abril de 2016:
- <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v31n2/a02v31n2.pdf>
- Rodríguez, E. M ,2007. Psicología de la organización: Manual de seminarios vivenciales, 2030 p.
- Schein, E. H. 1982. Psicología de la organización. 552p
- Universidad Nacional Autónoma de México: Facultad de contaduría y Administración.
- Recuperado 12 de abril de 2016:
- (2002). http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/98/4/psico_trabajo.pdf



Certificación de construcciones sustentables:

Principales retos en el Bajío

Carlos A. Trejo Caballero

Resumen El presente documento es una recopilación de algunas de las metodologías que en materia de certificación para edificios sustentables que se aplican en nuestro país. Haciendo un énfasis particular en los retos que en la región Bajío tendrán que sortearse para llevar la aplicación de las herramientas y metodologías de las certificaciones a un mayor número de edificaciones con lo cual se espera que el ramo de la construcción colabore con su parte en la conservación del medio ambiente.

1 INTRODUCCIÓN

La Cumbre de la Tierra para el desarrollo sostenible celebrado en la Ciudad de Río de Janeiro en 1992, sentó las bases para que algunos países dieran inicio a la implementación de Normas y especificaciones encaminadas a la certificación de edificios “verdes” o sustentables. Si bien en un inicio estas reglas fueron de carácter voluntario sirvieron para conformar los actuales sistemas de certificación. Actualmente podemos encontrarnos en el “mercado” diferentes metodologías para la certificación de construcciones sustentables. Dentro de las más reconocidas se encuentra la certificación LEED propuesta por el Green Building Council de Estados Unidos en 1994 y antes que esta la BREEAM Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology en Reino Unido en 1990.

2 LA CERTIFICACIÓN LEED

Es la metodología más ampliamente difundida en nuestro País, a través de consultores y promotores de esta herramienta. Básicamente la certificación LEED cubre cinco grandes áreas: • Desarrollo y sostenibilidad • Ahorro de

agua • Eficiencia energética • Selección de materiales • Calidad del ambiente interior

Cada área consta de prerrequisitos y de una serie de opciones llamadas créditos. Los prerrequisitos de cada área siempre se deben cumplir sin importar el tipo de construcción y no suman puntos. Cada crédito representa una cantidad determinada de puntos. Los créditos son voluntarios y se seleccionan de acuerdo con el nivel de certificación que se busca obtener y las posibilidades del diseño o de la construcción. La certificación depende de la cantidad total de puntos obtenidos. En la versión LEED de 2009, la cantidad máxima de puntos puede ser de 110.

3 LA NORMA MEXICANA

Por su parte en México se cuenta con la Norma NMX-AA164-SCFI-2013 (NMX), documento que conjunta el trabajo y esfuerzo de los sectores interesados de la sociedad, con el objeto de contribuir a la protección del ambiente, la salud y el confort de los ocupantes y productividad de las personas. Si bien es una norma de aplicación voluntaria, tiene a bien especificar los criterios y requerimientos ambientales para que una edificación pueda ser considerada como sustentable. Un punto importante en la NMX, es que se busca una congruencia con el estilo de vida, la situación económica e idiosincrasia en México. Y es probablemente nuestra idiosincrasia uno de los principales retos a vencer ya que en la construcción en nuestro País existen aún paradigmas muy arraigados que hacen difícil la incorporación en el mercado de nuevos materiales amigables con el medio ambiente. Otro punto importante de la norma es que no se enfoca únicamente a las edificaciones nuevas, ya que también incluye algunos parámetros para edificios ya



dependencias de gobierno, organizaciones civiles e Instituciones Educativas como la UNAM y el Tecnológico de Monterrey. Un edificio sustentable conocido también como edificio verde, se refiere a la utilización de prácticas y materiales respetuosos del medio ambiente en todo el ciclo de vida del edificio, que va desde la planeación, el diseño, ubicación, construcción, operación, mantenimiento y finalmente su demolición al término de su vida útil. Este término se aplica tanto a la renovación y reacondicionamiento de inmuebles preexistentes como a la construcción de nuevos edificios, sean habitacionales o comerciales, públicos o privados. La certificación de edificios sustentables es un sistema en el cual se evalúa y se puede acreditar una edificación cuando esta se ajusta a los estándares de los organismos certificadores, basado en el análisis del ciclo de vida del edificio y el desempeño del mismo. Generalmente la certificación otorga nivel al alcanzar cierto puntaje según la escala y conceptos a aprobar de cada sistema. Los beneficios esperados en un edificio verde, abarcan tres dimensiones: la ambiental, la económica y la social. Los beneficios esperados son:

- Ambiental: La construcción de este tipo de edificaciones, ayuda a reducir la emisión de gases de efecto invernadero, disposición de los residuos, mejoras en el transporte y menor contaminación.
- Económicos: En general las edificaciones sustentables superan la inversión inicial que se efectuaría en un edificio tradicional. Sin embargo existe una recuperación de la inversión ya que se tiene una disminución en el consumo energético y de agua.
- Social: Esta dimensión se enfoca en incrementar la calidad de vida de las personas, mejorando la calidad del aire, los niveles de iluminación, el control de la temperatura y del ruido, con lo cual se busca generar hábitats confortables, seguros y saludables para sus ocupantes ya sea que las habiten o sean sus lugares de trabajo. Tal pareciera que la certificación sólo ha llegado a las edificaciones de los mayores niveles socioeconómicos de la construcción y algunos

programas de construcción de vivienda de interés social gubernamentales (INFONAVIT, FOVISSSTE), dejando fuera todavía a la gran masa de la construcción, que muchos de los casos es vivienda autoconstruida. México, es un país en vía de desarrollo y como tal tiene grandes retos por delante, uno de ellos es el de hacer que sus habitantes puedan acceder a una vivienda digna, pero además que su entorno social promueva su bienestar y en general mejore su calidad de vida. En este sentido para el 2030 se proyecta que México tenga más de 137 millones de habitantes, lo que representa una necesidad de alrededor de 600,000 nuevas viviendas al año durante la próxima década para satisfacer esta demanda. Actualmente el 60% de viviendas está destinado a satisfacer la demanda de vivienda económica y social, adquirida mediante créditos. Por lo que será menester de las autoridades gubernamentales el velar por los intereses de todas las familias que adquirirán una vivienda de este tipo. Otro rubro en el que se tendrá que tener especial cuidado es el de las autoconstrucción, ya que además de ser viviendas con falta de planeación en su conceptualización, por lo regular también se llevan a cabo en los llamados fraccionamientos irregulares, a falta de encontrar en el mercado “formal” una alternativa para satisfacer sus necesidades de habitación. Es evidente que el factor climático debe ser básico para diseño y construcción de la vivienda, sin embargo en la mayoría de los proyectos no es tomado en cuenta, ni es vigilado por las entidades promotoras de la vivienda, lo que da como resultado “viviendas formales” pero no adecuadas para el confort climático del usuario, por consiguiente, los usuarios de estas construcciones se ven obligados a buscar ese confort mediante la adquisición de equipamiento de aire acondicionado, generando gasto excesivo de energía eléctrica y más gasto económico. Por lo que es de gran importancia atender el problema al que se enfrenta el país a través del desarrollo de una solución sustentable factible para el contexto local.



4 DESARROLLO URBANO INTEGRAL SUSTENTABLE (DUIS)

Estos surgen como una respuesta integral a la imperiosa necesidad de contar con vivienda sustentable, de donde se han propuesto los Desarrollos Certificados (DC) como una estrategia del Gobierno Federal, que busca servir de enlace entre los diferentes actores en materia de planeación y construcción de la vivienda. Estas políticas buscan contribuir al ordenamiento del territorio, equilibrando las interrelaciones de los distintos procesos urbanos, económicos, sociales, ambientales en las distintas regiones del país. Esta propuesta está basada en experiencias internacionales en planeación urbana. En donde se persigue elevar la calidad de vida de la población. Los DC se han clasificado en cuatro grandes grupos, de acuerdo con las características de los mismos: •Proyectos Intraurbanos: Estos responden a una estrategia de re-densificación y utilización de suelo ocioso con lo cual se busca aprovechar la infraestructura ya existente. •Proyectos Periurbanos: Son proyectos de “extensión urbana”, que son estratégicos para el desarrollo del área urbana donde se ubican. •Polos Estratégicos de Desarrollo: Estos proyectos están ubicados fuera de los Polígonos de Contención Urbana, y estructuran el territorio en un Sistema de Ciudades. Para este caso es fundamental resolver los sistemas de conectividad, empleo y uso de suelo.

•Centros Históricos: Se ubican en centros históricos o zonas con valor histórico y cultural. Estos proyectos aplican criterios de regeneración y densificación, con un enfoque en la conservación y restauración del patrimonio construido. Actualmente en todo el País se han certificado como DUIS, un total de 17 desarrollos con una superficie de más de catorce mil hectáreas para un total de 583,060 viviendas, de noviembre del 2009 a febrero del 2015. De estos podemos destacar en nuestra región el Nuevo polo de desarrollo denominado “Rehilete”, el cual se ubica en la

Ciudad de Villagrán (Figura 1) y es patrocinado por la empresa UBSA. Desarrollo que cuenta con su certificado de fecha mayo del 2010, a desarrollarse en una superficie de 158 hectáreas para un total de 11,688 viviendas.

Figura 1. Ubicación del Desarrollo Certificado “El Rehilete”.

Figura 2. Movilidad en el DC “El Rehilete”. Se aprecia en el diseño de la vialidad la integración de un andador rodeado por áreas verdes, conformado por vegetación de la región.

Actualmente son 8 los desarrollos en proceso de certificación.

4.1 Pre-requisitos para ser considerado en el proceso de certificación.

Todo proyecto que aspire a la certificación como DC debe cumplir cabalmente con los siguientes Pre-requisitos antes de iniciar el proceso de Certificación:

El proyecto deberá demostrar la propiedad de la tierra. La zona donde se ubique el proyecto deberá estar regulada por un Programa de Desarrollo. El proyecto deberá tener una plena vinculación con la ciudad y la región en la cual se ubique. El proyecto deberá ubicarse fuera de zonas de riesgo, terrenos forestales, áreas naturales protegidas, ecosistemas costeros y otras regiones prioritarias para la conservación. Así mismo, el proyecto deberá dar cumplimiento a los lineamientos de los Programas de Ordenamiento Ecológicos del Territorio Regionales y Locales. Los proyectos deberán contar con la factibilidad en la provisión de Servicios de infraestructura y equipamientos requeridos, infraestructura de conectividad y transporte público, manejo sustentable del agua, manejo integral de los residuos sólidos urbanos, aprovechamiento sustentable de la energía. Hay que destacar también la incorporación del diseño bioclimático y el uso de eco-tecnologías. El cumplimiento de los Pre-requisitos se basará



en las evidencias que proporcione el patrocinador del Proyecto, y serán validados por el Grupo de Evaluación, Aprobación, Promoción y Seguimiento de Proyectos DUIS (GEAPS). Una vez aprobados los Pre-requisitos, se considera que el Proyecto ha iniciado el proceso formal de certificación, continuando con la primera fase del mismo denominada

4.2 Evaluación Técnica

La Evaluación Técnica es un estudio analítico que concentra la información generada por los estudios que preceden a un proyecto propuesto para ser DC. El objetivo de esta evaluación es valorar la viabilidad de integrar los proyectos al espacio urbano en sus diferentes dimensiones: regional, local, barrial y arquitectónica. La Evaluación Técnica deberá ser presentada al GEAPS y una vez validada por éste, se pondrá a consideración para su aprobación. Análisis Regional, Urbano Barrial y Arquitectónico (RUBA). Regional · Medio físico natural. · Cuenca hidrológica y disponibilidad de agua. · Riesgos naturales y antropogénicos. · Sistema de ciudades: enlaces metropolitanos y regionales. Urbano · Conectividad y transporte existente. · Articulación con el tejido urbano existente. · Diagnóstico del equipamiento existente. · Usos de suelo permitidos. Barrial · Estructura urbana propuesta bajo criterios de diseño bioclimático. · Estrategia de movilidad

· Equipamiento, áreas verdes y red de espacios públicos propuestos. · Corredores y áreas de actividad económica propuestas. · Estrategia de vivienda: sembrado por tipología, densidad y rango de precios. · Manejo integral y sustentable del agua. · Manejo integral y sustentable de los residuos sólidos. · Sistemas de energía alternativa propuestos. · Gestión local y organización vecinal. Arquitectónico · Tipologías y prototipos de vivienda bajo criterio de diseño bioclimático. · Propuesta de eco-tecnologías.

4.3 Evaluación Financiera

La Evaluación Financiera es un estudio analítico que contrasta la información económico-financiera de cada proyecto con los entornos social, económico y financiero. Asimismo, esta evaluación incorpora y evalúa los factores de riesgo en cada etapa del proyecto para estar en posibilidad de realizar la proyección de los flujos de efectivo del mismo. El propósito de esta Evaluación es determinar la pertinencia de realizar el Proyecto de DC en función de su rentabilidad financiera y social. La Evaluación Financiera deberá ser presentada al GEAPS y una vez aprobada por éste, se pondrá a consideración ante la CIV quién en caso de aprobarla otorgará la Certificación.

4.4 Monitoreo y Seguimiento

Una vez que un proyecto es certificado comienza la fase de Monitoreo. Esta fase permite al GEAPS supervisar el avance respecto a los flujos de financiamiento, la construcción de vivienda, el desarrollo del equipamiento e infraestructura, así como respecto al cumplimiento de los objetivos y metas de planeación urbana y regional aplicables al DC. El Monitoreo y Seguimiento se lleva a cabo mediante información estadística y visitas de campo programadas por GEAPS.

5 PANORAMA EN BAJÍO

El Bajío Mexicano, es una región geográfica en el centro occidente del País y que básicamente comprende las zonas no montañosas de los estados de Guanajuato, Querétaro, Aguascalientes y los Altos de Jalisco. De acuerdo con un análisis de EL Financiero (Marvella Colín 25.06.2015, Una década de oro para la economía del Bajío) “En la última década las economías del Bajío han entrado en una nueva dimensión económica al registrar altas tasas de crecimiento, muy por arriba del promedio nacional. . .” En lo que avanza del PIB se refiere Querétaro presenta un crecimiento de 5% en promedio anual, Aguascalientes un 4.81% y Guanajuato 3.8 en los últimos diez años. Resultados por arriba



del 2.4% anual del promedio nacional del PIB. Este crecimiento en materia económica, también se ve reflejado en un crecimiento en la demanda de los servicios por parte de la población, incluida la vivienda. Situación que trae consigo grandes retos para satisfacer la demanda de una vivienda sustentable a una creciente población.

5.1 El Plan estatal de vivienda visión 2012 (Guanajuato) Establece en sus principios generales y particularmente el 5.1 principios generales el “Proporcionar, una vivienda digna y decorosa para las familias guanajuatenses a través de productos que: cumplan las disposiciones jurídicas aplicables en materia de asentamientos humanos y construcción; brinden habitabilidad y salubridad con los servicios básicos; garanticen seguridad jurídica en cuanto a su propiedad y legítima posesión; contemplen la prevención de desastres y la protección física de sus ocupantes ante los elementos naturales potencialmente agresivos y la sustentabilidad ambiental”. Si bien este documento ya deja de manifiesto la necesidad de cubrir un requerimiento ambiental en materia de vivienda, este rubro únicamente es abordado desde el punto de vista de la promoción de la vivienda y desarrollos sustentables, como una situación deseable pero aún no exigible. La vivienda tendrá que cubrir además de las necesidades básicas de las familias, los criterios de sustentabilidad y más concretamente surgir como desarrollos integrales, en donde se destaque y se priorice el diseño bioclimático, como una necesidad de las familias de contar con una vivienda digna y confortable con bajos consumos energéticos. El gran desafío tanto para los diversos niveles de gobierno como para las organizaciones civiles, será cambiar muchos paradigmas que conllevan la edificación de vivienda, desde la especulación de la tierra, los desarrollos irregulares y hasta los fraccionamientos “regulares” en los que solo se preocupan por maximizar los beneficios económicos para los inversionistas dejando en segundo término el bienestar de las

familias y todo ello en muchos de los casos a la vista de las autoridades. Para considerar una edificación como sustentable deberá abordar no solo la dimensión ambiental, sino también la social y la económica. Es por ello que los desarrollos “verdes” no se refieren únicamente a la incorporación de ecotecnologías, también tiene que existir el beneficio económico; es aquí donde sea comprobado que una construcción que se apega a los lineamientos establecidos en una certificación, tendrá un retorno de la inversión con lo cual la aplicación de las tecnologías verdes redundaran en un beneficio económico. Primordialmente los beneficios se verán reflejados en ahorros energéticos, ahorro en el consumo de agua y una disminución en la generación de residuos sólidos. Cada vez más la cultura verde, ha logrado permear a un mayor número de inversionistas, los cuales tienen un mayor interés en generar edificios sustentables. Sin embargo, es en la vivienda en serie donde habrá que impulsar esta “nueva forma de construir”, ya que son las viviendas los grandes consumidores de recursos. Si bien se ha dado un impulso al uso de ecotecnologías en las viviendas, aún se está lejos de la creación de desarrollos sustentables como estándar para la construcción de los nuevos desarrollos habitacionales. El tema a discusión será subir a carácter de obligatorias las normas que en materia de edificaciones sustentable se tienen en nuestro país, para lo cual habrá que revisar y diseñar nuevos esquemas para trasladar los beneficios económicos a los inversionistas de tal forma que este de desarrollos sean atractivos, que el usuario final se sienta confortable, que su entorno represente una mejora en su calidad de vida y finalmente que este conjunto de acciones traiga consigo un beneficio al medio ambiente.

6 CONCLUSIONES

Las leyes y reglamentos en materia de construcción en el país, deben integrar de manera obligatoria los preceptos de las



normas NMX en materia de sustentabilidad, evitando así su aplicabilidad voluntaria como hasta el día de hoy. Esto implicaría a su vez que el proceso de certificación de las edificaciones en materia de sustentabilidad tenga que ser coordinado, supervisado y avalado por la administración pública, con lo cual las certificaciones se convertirían en una poderosa herramienta de política ambiental. Es por ello que el reto es llevar a cabo construcciones que tengan impactos positivos en el medio ambiente, que velen por el bienestar de las personas y que el interés este más allá de la simple obtención de un certificado o un beneficio económico. El verdadero reto estará en lograr que los nuevos desarrollos habitacionales sean concebidos como Desarrollos Urbanos Sustentables y que este sea el estándar de construcción de vivienda en la región. Para cumplir con este fin, las certificaciones se convertirán en una valiosa herramienta metodológica que sirva de guía en la implementación de los procesos sustentables. Es por ello que a la par del desarrollo económico de la región Bajío, las diferentes instancias del Gobierno, las

diversas organizaciones civiles, la iniciativa privada y las Universidades tendrán que conciliar intereses y fomentar la certificación de las edificaciones, mejorando la calidad de vida de los usuarios, obteniendo atractivos retornos de las inversiones y mejorando las condiciones ambientales para nuestros hijos.

BIBLIOGRAFÍA

- Vallejo Aguirre, V. M. (2014) "Las diversas certificaciones aplicables a los edificios sustentables en México". Multidisciplin@, México. Revista electrónica de la Facultad de Estudios Superiores de Acatlán. Mayo – agosto 2014
- Rodríguez, S. G.; Campoy, M. D.; Cantu, E. C.; Orihuela, E. L. Propuesta de modelo integral de evaluación sostenible de la vivienda social en México. Ambiente Construido, Porto Alegre, v. 15, n. 4, p. 7-17.
- Buen Rodríguez, O. (2010) Evaluación de la Sustentabilidad Ambiental en la Construcción y Administración de Edificios en México.
- Norma mexicana. NMX-AA-164-SCFI-2013. Edificación sustentable - criterios y requerimientos ambientales mínimos.
- Londoño García, J.C. "Un edificio verde es un edificio inteligente". Producción + Limpia. Enero-Junio de 2009. Vol.4, No.1



Uso de plantas nativas y endémicas aplicadas a proyectos de recuperación urbana

Ing. Jorge Alejandro González Caudillo

Ingeniero Civil por la Universidad de Guanajuato, Especialidad en Educación Superior y Maestría en Desarrollo Organizacional por la Universidad de León.

30 años de ejercer la profesión en diversas empresas tanto públicas como privadas y en forma independiente.

25 años de catedrático a nivel universitario

6 años a nivel especialidad y maestría.

Resumen El presente artículo muestra una visión del uso de las plantas endémicas y nativas en la infraestructura urbana, una visión panorámica del porqué de su uso y las ventajas que se tiene al usarlas. La vinculación que se tiene entre su uso en los espacios urbanos en las grandes metrópolis y la calidad de vida de los ciudadanos. Finalmente, se explica que su uso puede ser en base a la creación de espacios prototipos que puedan ser usados de acuerdo a los requerimientos que se tenga tanto de parte de la ciudadanía como de las autoridades correspondientes.

Palabras clave: Plantas endémicas; plantas nativas; urbanismo ; calidad de vida.

INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo el hombre ha buscado la manera de mejorar su calidad de vida, desde las primeras cuevas hasta las grandes metrópolis en nuestros tiempos. Durante este lapso se han creado ciudades en donde la urbanización no ha sido planeada y se han cometido varios grandes errores durante su fundación y su evolución. Estas ciudades originan un gran impacto al planeta ocasionando grandes catástrofes al medio ambiente natural como son el crecimiento excesivo de la población, la contaminación y el uso enorme de los recursos no renovables.

Ocasionado por esto actualmente el urbanismo se enfrenta a grandes retos, entre los que se encuentran los que nos atañen en

este artículo, la protección a la biodiversidad y la reducción al consumo de energía y a la contaminación. Adicionalmente a estos está el estrés que ocasiona el vivir en grandes ciudades con los problemas que esto ocasiona.

Uno de los objetivos principales de las autoridades es intervenir en la gestión de la ciudad, aplicando lo que se ha llamado urbanismo verde, que es el uso de espacios verdes en diferentes partes de la ciudad que tengan una finalidad y ayuden a mitigar los problemas anteriormente mencionados.

Y qué mejor que crear estos espacios con plantas nativas o endémicas que ayuden a recuperar el ecosistema del lugar y no crean problemas a éste.

DESARROLLO

El crecimiento poblacional en los últimos años y al desarrollo urbano de las poblaciones sin casi ninguna planificación en la mayoría de los casos, ha ocasionado deterioro muy grave en el medio ambiente. El crecimiento acelerado de las ciudades provoca una mayor demanda de los recursos, sobre todo el referente al agua, la extracción de ésta así como la pérdida de la capa vegetal induce una mayor erosión lo que influye en un mayor impacto negativo en los ecosistemas existentes.



Es por estas razones que en el diseño de la infraestructura urbana se debe de tomar en cuenta que se puedan prevenir los problemas ambientales y mejorar de gran manera el entorno urbano existente.

Anteriormente se consideraba el uso de plantas y árboles en zonas urbanas solo para mejorar la estética del lugar, en el presente se considera tener mayor beneficio con ellos no solo el ornamental, beneficios como la reducción de contaminantes tanto ambientales como de ruido, barreras contra los rayos solares y contra el viento o resguardo de la fauna nativa.

El éxito del uso de las plantas depende mucho de la selección que se haga de ellas. Por mucho tiempo en muchas ciudades se trató de adaptar diferentes tipos de plantas al entorno con poco o nulo éxito. La adaptación de las plantas dependen de muchos factores entre los que se puede considerar las características del suelo, el clima, la disponibilidad de agua, la presencia de diferentes obstáculos urbanos como pueden ser postes, cables eléctricos o la presencia de diferente tipos de pavimento que ocasionan un aumento considerable de la temperatura natural del lugar. O las características propias que requiere la misma planta para su buen desarrollo.

Como un ejemplo de ello se puede nombrar el uso de palmeras tropicales en zonas del país en donde predominan las temperaturas bajas particulares de las zonas montañosas.

La utilización de plantas nativas y endémicas en una estrategia utilizada en el paisajismo sustentable. Se trata de recuperar parte del paisaje natural del lugar, el cuál ha sido desplazado por la urbanización creciente y el uso de flora invasiva externa de las regiones.

Al hablar de plantas endémicas nos referimos a las plantas que solo crecen en una cierta área geográfica o región del país,

pueden ser o no nativas del lugar, mientras más pequeña sea la región es menor la posibilidad de encontrar especies endémicas al lugar. Un factor importante a tomar en cuenta en este aspecto es considerar el peligro de extinción que se tiene con estas plantas debido al incremento de las áreas metropolitanas. Si se llegara a destruir un especie, se podría perder para siempre esa especie, lo que sería una catástrofe en la naturaleza del lugar.

Existe un desconocimiento muy grande de la flora en la zona, lo que dificulta de gran manera el conocimiento de las plantas endémicas y nativas del lugar. A mi parecer es indispensable realizar primeramente un estudio en la zona para determinar y clasificar las especies endémicas que existen y sus posibles usos en las urbanizaciones tanto existentes como futuras, de manera de poderlas conservar y evitar a toda costa su desaparición.

En la actualidad existe la costumbre de usar en las urbanizaciones plantas de ornato manipuladas genéticamente, que son empleadas en cualquier parte del mundo sin tomar en cuenta las condiciones particulares de la zona. En general se hace muy poco para aumentar el uso de las plantas nativas y endémicas en estos proyectos a pesar de contar con gran cantidad de especies que puedan ser utilizables en cada uno de los casos especiales. Se utilizan especies de plantas muy tolerantes a las condiciones de las grandes ciudades o metrópolis que requieren pocos cuidados y que su crecimiento está garantizado, estas plantas provienen de otras partes del mundo no teniendo nada que ver con el paisaje natural que se tenía o que se quiere recuperar.

La finalidad última de la utilización de las plantas nativas y endémicas en el contexto urbano es la conservación, protección y restauración del ecosistema nativo de la región, así como incrementar la convivencia



entre las personas, creando espacios abiertos donde pueda existir una interacción entre los ciudadanos y una conectividad natural entre diferentes áreas urbanas.

Logrando así elevar los estándares de calidad de vida de los habitantes de las ciudades, disminuyendo el estrés que ocasiona el día a día tanto en las grandes metrópolis como en las pequeñas ciudades, estableciendo puntos en donde se sienta una conexión del hombre como ser con la naturaleza.

Su utilización puede ser en base de espacios prototipos útiles que puedan ser ubicados de acuerdo a los requerimientos tanto de la administración pública como de la ciudadanía de manera de poder integrar estos

espacios al entorno urbano mejorando en todos aspectos este ámbito.

CONCLUSIONES:

El diseño del paisaje, así como la conservación y recuperación de la biodiversidad y el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos ha sido la principal causa del uso de las plantas endémicas dentro del urbanismo actual.

En este ejercicio se logra la integración del paisaje, logrando de manera eficiente la transformación de las calles y de los espacios públicos en lugares de convivencia en donde las personas puedan coexistir con sus congéneres y con la naturaleza de manera armoniosa, logrando aumentar su nivel de vida y recuperar poco a poco la biodiversidad de la zona.

BIBLIOGRAFÍA

- BLANCA LOPEZ G. y VALLE TENDERO F.(1986) *Monografía de flora y vegetación bética*.Ed. Copistería La Gioconda
- OJEDA ALVARADO A, GUAJARDO BECCHI F, DEVIA CARTES S.(2011). *Manual de Plantación de Árboles en Áreas Urbanas*. Corporación Nacional Forestal Gerencia Forestal Departamento de Arborización
- SUÁREZ A., CAMARENA P. y LOT A. (2011) *Infraestructura verde y corredores ecológicos de los pedregales: ecología urbana del sur de la Ciudad de México*. Universidad Nacional Autónoma de México
- ZAMUDIO S, RZEDOWSKI J, CARRANZA E y CALDERÓN G.(1992) *La Vegetación del Estado de Querétaro*, Instituto de Ecología Centro Regional del Bajío, México.
- GALINDO BIANCONI A y VICTORIA URIBE R,(2012) *La vegetación como parte de la sustentabilidad urbana: beneficios, problemáticas y soluciones, para el Valle de Toluca*. Facultad de Arquitectura y Diseño Universidad Autónoma del Estado de México. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40123894006> (consulta el 22 de marzo del 2017)
- MATAIX C y LÓPEZ J. (2007). *Factores ambientales:funciones y uso de la vegetación en la estabilización de laderas*. In: Jornadas Técnicas sobre Estabilidad de Laderas en Embalse; Zaragoza, España;Confederación Hidrográfica del Ebro. Disponible en:http://oph.chebro.es/DOCUMENTACION/Congresos_Seminarios/Laderas2007/Ponencias/6%20Lopez%20 (consulta el 20 de Marzo del 2017)



LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

Omar Juan Manuel Machado Carillo

Catedrático de la facultad de Informática

Administrativa Ingeniería en Computación plantel Irapuato.

Resumen En el nuevo mundo globalizado, la innovación tecnológica se ha hecho indispensable para desarrollo de ventajas competitivas, ya sea a nivel empresarial o con respecto a la calidad de vida que un país o región pueden ofrecer a sus habitantes. En esa línea los tres ejes generadores de dicha innovación son la universidad, la empresa y el gobierno, y por medio de un modelo de medición se pueda entender la relación entre estos, así como de sus variables para encontrar aquellas que tienen que ser impulsadas, para convertir de la innovación tecnológica, la vía para lograr una mejor calidad de vida en México y nuestra región.

Palabras Clave Dinámicas de sistemas, Innovación Tecnológica, Vinculación Universidad – Empresa – Gobierno, Ciclos de Causa (Loops), Existencias y flujos (Stocks and Flows), Simulación de sistemas complejos

INTRODUCCIÓN O PRESENTACIÓN

El objetivo principal de esta investigación es, entender los índices de innovación tecnológica U-IP-G y su proceso para generar un modelo de ayuda a la toma de decisiones. Para lo cual tendremos que definir, dichos índices de innovación tecnológica U-IP-G, para poder generar un modelo computacional, el cual, por medio de pruebas con distintas entradas permitirá definir los factores de éxito.

La problemática que tuvo que ser encontrada fue que no se conocían las variables de influencia en el fenómeno de desarrollo de innovación tecnológica. De igual manera, hubo un planteamiento inicial para saber que método pudiera ser empleado para llevar a

cabo la medición de los índices de innovación tecnológica U-IP-G (Universidades - Iniciativa Privada (Empresa) - Gobierno) que pudiera servir para buscar mejores estrategias de retorno de inversión en proyectos. Todo esto bajo la premisa de que la Correcta modelación y medición de los índices de Vinculación de Innovación Tecnológica entre U-IP-G, permitiría tomar mejores decisiones, y así tener un mayor retorno de Inversión de Proyectos.

CUADRO TEÓRICO

Esta investigación y la creación del modelo está basado en la teoría de las dinámica de sistemas, entendiéndose estas, como un marco teórico para el pensamiento acerca de cómo las políticas operativas de una compañía y sus clientes, competidores y proveedores interactúan para dar forma al desempeño de la compañía a través del tiempo (Forrester, 1961). Los sistemas dinámicos se construyen en la teoría de retroalimentación de la información, la cual provee símbolos para mapear sistemas de negocios en términos de diagramas y ecuaciones, y un lenguaje de programación para hacer simulaciones por computadora (Pugh- Roberts Associates 1986). Los sistemas dinámicos también utilizan la teoría de decisión conductual para especificar los flujos de información de un modelo y procesos de toma de decisiones (Morecroft 1985; Sterman 1987).

La Dinámica de Sistemas, ayuda a ganar una introspección cualitativa dentro de los funcionamientos de un sistema o las consecuencias de una decisión y es aplicable



a prácticamente todos los campos de conocimiento.

La Dinámica de Sistemas en ciertos aspectos es muy similar al Pensamiento sistémico estando ambos basados en los mismos diagramas de causales con bucles o lazos de retroalimentación (feedback). Sin embargo, estos modelos de simulación permiten además hacer simulaciones para estudiar el comportamiento de los sistemas y el impacto de otras políticas.

DISEÑO METODOLÓGICO

Durante el desarrollo de esta investigación se requirió analizar los datos y estadísticas existentes en la materia de innovación tecnológica por medio de un proceso interpretativo, para alcanzar una profundidad de los datos, interpretación y contextualización del entorno.

El tipo de conocimiento que se alcanzó abarca los tipos:

Explicativo, debido que se explicando los patrones relacionados al fenómeno e identificando las relación plausible que le da forma al fenómeno.

Descriptivo, ya que se midieron una serie de variables, documentando y describiendo el fenómeno de interés.

Como Instrumento metodológico se utilizó el razonamiento de modelos (Dinámicas de Sistemas), como forma de lograr el entendimiento de un problema complejo, que no puede alcanzarse a partir de la descomposición de sus partes, si no visto y analizado en conjunto por medio de herramientas CASE (Computer Aided Software Engineering). Esto permitió validar el modelo así como manipular cifras capturadas para conocer su funcionamiento bajo múltiples alimentaciones al sistema por parte de los ejes Universidad-Iniciativa Privada (Empresa)-Gobierno

RESULTADOS

Podemos ver en esta investigación que realmente existe la oportunidad para explotar el potencial de la innovación tecnológica. Para lo cual, es necesario generar nuevas y mejores relaciones entre las universidades y las empresas; esto permitirá que los profesionistas egresen con competencias específicas necesarias para alcanzar el éxito en el mundo laboral tan globalizado en el que nos desenvolvemos, y al mismo tiempo, les brindaría las herramientas necesarias para emprender en innovación y creación de empresas.

Es fundamental el involucramiento del gobierno, a través de políticas de inversión, crédito, infraestructura y certidumbre jurídica

CONCLUSIONES

Se creó un modelo de dinámicas de sistemas usando las variables reconocidas después de una investigación de los factores globales de la innovación tecnológica; dicho modelo, fue validado por métodos computacionales, y se puso a prueba utilizando distintas entradas de datos para un periodo de 20 años, obteniéndose las siguientes conclusiones en la simulación por computadora para el modelo:

A mayor inversión pública, la educación aumenta considerablemente, lo cual genera mayores colaboraciones entre las empresas y las universidades, impulsando el retorno de inversión en proyectos.

Siempre que el gobierno participa activamente invirtiendo, y exista colaboración entre este, las universidades y las empresas, la economía de la región mejora considerablemente.

Por el contrario, cuando hay una disminución de la inversión del gobierno en educación resulta es directamente proporcional a la disminución de empresas, proyectos, retorno de inversión y en problemas para la economía.



BIBLIOGRAFÍA

- Forrester, Jay W.. (1997). *The System Dynamics in Education Project (SDEP)*. Enero del 2015, de MIT Sloan School of Management Sitio web: <http://web.mit.edu/sd-intro/>
- Kirkwood, Craig W.. (2012). *Vensim Reference Manual*. Enero 2015, de Ventana Systems, Inc. Sitio web: <http://www.public.asu.edu/~kirkwood/sysdyn/SDRes.htm>
- Morecroft, John D.W. Sterman, John D. (1994). *Modeling for Learning Organizations*. Portland, Oregon: Productivity Press.
- Sherwood, Dennis. (2002). *Seeing the Forest for the Trees: A Manager's Guide to Applying Systems Thinking*. UK: Nicholas Brealey Publishing.
- Sterman, John D. (2000). *Business Dynamics: Systems Thinking and Modeling for a Complex World*. UK: McGraw-Hill.

Equipo educativo multifuncional para la medición de parámetros físicos (planitud, rugosidad)

José Fernando Torres, Carlos Patricio Achurra, Juan Guillermo Verde
Universidad de León

Resumen El enfoque de este trabajo es el de desarrollar un equipo educativo multifuncional para la medición de parámetros físicos como planitud y rugosidad, a través de la interferometría y sistemas opto-mecatrónicos, con el fin de que el estudiante aprendan de una manera integral las pruebas de no contacto, relacionando la teoría con la práctica en el laboratorio.

Palabras Claves Equipo didáctico multifuncional, Interferometría, Sistemas Opto-mecatrónicos, Estudiante, Aprendizaje.

Introducción

Desde 1980, la interferometría óptica se ha utilizado intensamente, valiéndose de las propiedades de la luz, como un método eficiente para realizar mediciones extremadamente exactas relativas a la calidad del pulido de la superficie de espejos y lentes, o bien, para determinar el grado de homogeneidad de materiales transparentes en su conjunto. Actualmente, muchos de los más modernos desarrollos tecnológicos tendrían un funcionamiento deficiente, o posiblemente no existirían, si sus superficies fueran rugosas o presentaran irregularidades en su forma y acabado.

La interferometría viene a ser una solución viable en procesos tan diversos como la detección de microfracturas en estructuras sólidas como contenedores de gas, la verificación de la planicidad de la superficie de los pistones de avión, en la fabricación de rodamientos, cojinetes mecánicos para embalaje de alta precisión, así como en procesos litográficos para la construcción de microcomponentes de computadoras.

Empleando los principios de interferometría (interferómetro de precisión), e integrándose con elementos mecatrónicos obtendremos sistemas de mejor y mayor funcionamiento, cuando un sistema o una máquina es integrada de esta manera, es llamado un sistema Opto-mecatrónico, mediante este instrumento pueden realizarse mediciones muy precisas.

Desarrollo.

1. Planitud

La planitud constituye uno de los defectos importantes, cuya valoración es requerida en aplicaciones variadas, muchas mediciones realizadas en la pequeña y mediana industria toman como referencia de cotas de superficie. Las técnicas de interferometría, en las que se utiliza la luz como medio de medición, proporcionan el grado de precisión requerido no sólo para la medición de longitud si-no también para caracterización de desvíos de planitud.

Cuando un plano de observación es colocado sobre una superficie plana de un plano de referencia, entre uno y otra se forma una delgada película aire con un gradiente de espesor y un ángulo de inclinación α pequeño. Para luz monocromática de longitud de onda λ y para incidencia aproximadamente normal sobre el arreglo mencionado, se forma un patrón de interferencia producido por las reflexiones interna y externa en las superficies de la película delgada formada, tal como se indica en la Figura 1.

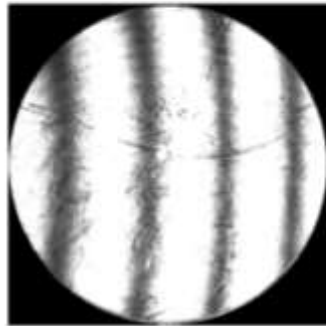
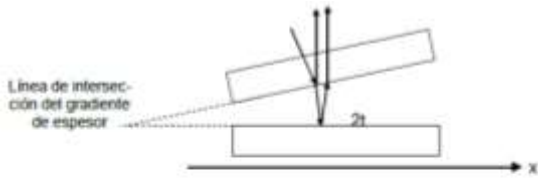


Figura 1. Formación de franjas rectas de igual espesor generadas a partir de un gradiente de espesor entre dos superficies ópticamente planas.

Modelo matemático

La medición del desvío en planitud viene dada por la comparación entre una superficie de referencia, idealmente plana y la superficie de prueba cuyo desvío en planitud es mayor. La información es registrada por la cámara CCD como intensidad luminosa, este registro es el interferograma. Las diferencias de caminos ópticos (DCO) entre las dos caras generan las franjas de interferencia, si ambas superficies fueran perfectamente planas se formarían franjas. Por lo tanto dentro del interferograma está la información del desvío de una superficie con respecto a la otra.

Mediante la teoría, podemos obtener el desvío en planitud de la superficie de prueba mediante el análisis del interferograma, donde está involucrada la interfranja (I) que es la distancia entre centros de franjas, la flecha (F) o cuerda es el máximo apartamiento de una franja con respecto a la vertical y la longitud de onda del láser (λ).

$$\xi = \frac{F \lambda}{I^2} = m \frac{\lambda}{2} \dots\dots\dots (1)$$

La ecuación (1) muestra cómo se relacionan estas magnitudes. Entre menos franjas y más rectas, esto significará que el sistema es más plano.

Consideremos como ejemplo el sistema básico mostrado en la figura 1, donde se requiere el siguiente equipo para realizar la medición:

- 1) Lámpara monocromática.



- 2) Plano de referencia.



Si analizamos el patrón del interferograma, aparecen 4 franjas, cada franja es media longitud de onda ($\lambda/2$). Suponiendo que estamos utilizando luz verde ($\lambda=500\text{nm}$), entonces la desviación en planitud es de:

$$2I = 1000 \text{ nm} = \mathbf{0.001 \text{ mm.}}$$

Interpretando este resultado, nos indica que es un sistema con muy alta precisión.

Una aplicación de esta medición en el entorno industrial, se toma como referencia de cotas la superficie horizontal de una mesa de mármol en relación a la superficie a medir, como se muestra en la figura 2.

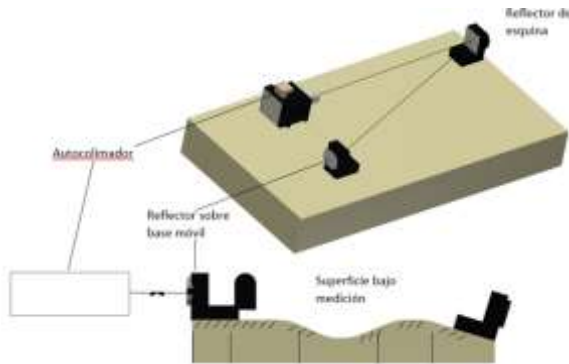


Figura 2. Arreglo opto-mecatrónico para medir defecto de planitud

2. Rugosidad

Las superficies de los materiales, por muy pulidas que estén, presentan siempre cierto grado de irregularidad que debe ser valorado puesto que influye en numerosos procesos, por ejemplo, la capacidad de adhesión de las pinturas o la de adsorción de la suciedad del ambiente.

Para la medición de la rugosidad necesitaremos de un interferómetro Twyman-Green, mostrado en la Figura 3.



Figura 3. Interferómetro Twyman-Green

Aquí se hace un barrido sobre las franjas y se puede calcular la forma o rugosidad del sistema, tal y como se observa en la Figura 4.

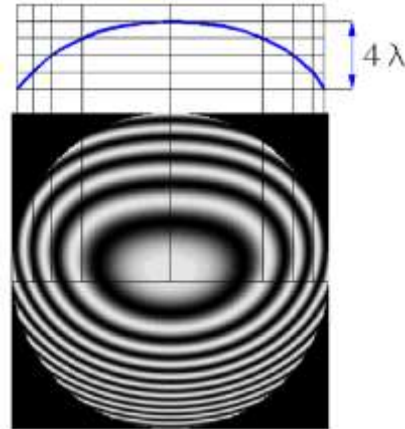


Figura 4.- Franjas

Se observa que la altura máxima de la rugosidad es 4λ .

Conclusiones.

La realización de estos sistemas Opto-mecatrónicos para la medición de planitud y rugosidad no dan los materiales didácticos, que son la praxis de los conocimientos del maestro, debido que a través de ellos se devela la capacidad del docente para adaptar los contenidos a los procesos y ritmos de los estudiantes, y esto, a su vez, genera en ellos deseos de conocer, preguntarse, explorar e ir más allá de lo que proporciona el maestro.

Referencias.

1. Born, M. and E. Wolf, Principles of Optics, Pergamon Press, 1987
2. Malacara, D., ed., Optical Shop Testing, Wiley & Sons, NJ 2007
3. Steel, W. H., Interferometry, Cambridge Studies in Modern Optics, Cambridge University Press, 1983.
4. Creith, K., Phase-measurement interferometry techniques, Progress in Optics XXVI, 1984.
5. Introducción a la metrología, Laboratorio de metrología LMM-ETSII, 2011



El teatro en el autismo

Lic. Martha Paola Martínez Arenas

Maestra en la Licenciatura de Artes Escénicas y Producción de Espectáculos.

Universidad de León, Plantel León Reforma.

El autismo es una condición que en los últimos años ha tenido un auge considerable, se escucha hablar de esta condición sin mayor tabú, se han creado asociaciones para ayudar a quienes lo padecen, inclusive contamos con legislaciones que buscan proteger de la discriminación a toda persona que padezca el autismo.

Jesús Campos nos dice que el autismo ahora es definido como una disfunción de las neuronas especulares, como la incapacidad de verse en los demás. Lo cual nos remite a pensar en el teatro, en como es esta capacidad que ha generado el teatro de ser el reflejo de la sociedad, puede estar vinculada a este espectro autista. El mismo Peter Brook afirmó en una entrevista que “con el descubrimiento de las neuronas espejo, las neurociencias habían empezado a comprender lo que el teatro había sabido desde siempre” (Brook en Jiménez, 2014)

El arteterapia tiene ya una historia de al menos setenta años, donde a través de las distintas artes ha logrado ayudar a sus pacientes en procesos de expresión y problemas psicológicos. Sin embargo las artes escénicas como terapia tiene aún pocos años de realce desde la parte científica, ya que en las aulas de todas las escuelas han servido de refugio y terapia para muchos niños/jóvenes con distintos procesos de adaptación al grupo social, encontrando en estos grupos empatía, seguridad y autoestima.

Justamente la empatía es un asunto importante en el espectro autista, ya que la carencia de esta capacidad es algo que identifica a quienes lo padecen. Según recientes investigaciones, las neuronas espejo son las que intervienen en este proceso. *“Este conjunto de neuronas especulares o espejo controlan nuestros movimientos y, además, responde de forma específica a los movimientos e intenciones de movimiento de otros sujetos. Por otra parte, estas neuronas no sólo responden a los movimientos de los demás, sino que participan en la generación de nuestros propios movimientos.*

(...) hay buenas evidencias de que en el ser humano constituyen un complejo sistema neuronal que participa de forma importante en la capacidad de reconocimiento de los actos de los demás, en la identificación con éstos, e incluso en su imitación, razón por la cual se han denominado ‘neuronas en espejo’. (G. Rizzolatti y C. Sinigaglia, en *Las neuronas espejo. Los mecanismos de la empatía emocional*)

Así el juego dramático ayuda en el aula para estimular estas neuronas que ayudarán al alumno a desarrollar su empatía, a subir su autoestima, a fomentar las habilidades de comunicación, a perfeccionar su lenguaje, a estimular su creatividad entre muchas otras habilidades que sobre todo las personas del espectro autista necesitan desarrollar para poder ser más “funcionales” dentro de la sociedad. El arte dramático se vuelve entonces una herramienta pedagógica, así como una herramienta terapéutica con la cual se puede estimular a un paciente para que este pueda desarrollarse mejor dentro de la sociedad.

Sin embargo, si vemos al teatro solo como una herramienta para ayudar al proceso de las personas con espectro autista, estaríamos perdiendo de vista su principal función, el ser disfrutado, el tener la posibilidad de entrar en otro mundo, o como lo describiría Brook , *“(...) un cerebro compartido. Nosotros, el público, la gente que actúa, los músicos, compartimos la experiencia dentro de un espacio. Lo ideal para la concentración es un espacio cerrado. Pero no cualquier espacio cerrado, sino uno que da a todo el mundo esa sensación de estar dentro de un cerebro.* (Brook en Jiménez, 2014)”

El problema al enfrentar a la persona con espectro autista al fenómeno escénico es que hay demasiados estímulos sucediendo al mismo tiempo, solamente el nivel de sonido y los cambios de luz, pueden afectar la sensibilidad de este público específico. El desafío que se nos presenta está en diseñar espectáculos para sus necesidades



específicas, considerando el color, el diseño de sonido, especialmente en los niveles de decibeles que se manejan, pero sobre todo, en la iluminación, creando atmósferas con consideraciones lumínicas y evitando efectos estroboscópicos que puedan alterar al público o evitando cambios de ambientes lumínicos muy drásticos.

Estas consideraciones limitarían al diseñador, ya que comúnmente diseñamos pensando en provocar al espectador, en evocarle emociones y sorprenderlo con algo único; sin embargo, en un teatro pensado para personas de espectro autista, habría que generar esas mismas emociones y sensaciones únicas con elementos menos inquietantes para el público.

El estudio a profundidad de esta condición sería primordial para el diseñador, para entender cómo y por dónde puede diseñar, el entender la interacción que se puede tener con esta clase de públicos que pueden, por ejemplo, agradecer el silencio, factor que en el diseño que realizamos para el grueso de la población podría ser un error que cueste al ritmo de la obra causando la pérdida del público que hemos cautivado.

BIBLIOGRAFÍA

- Peter Brook: "El teatro es un cerebro compartido" EL País. Nueva York 5 Oct. 2014 Por Vicente Jiménez
- Neuronas espejo y los mecanismos de la empatía emocional Giacomo Rizzolatti y Corrado Sinigaglia El cultural. 28/09/2006
- NEUROPSICOLOGIA Y EDUCACION. De las neuronas espejo a la teoría de la mente. Emilio García García Dpto. Psicología Básica II. Procesos Cognitivos Universidad Complutense. Madrid. PUBLICADO EN: REVISTA DE PSICOLOGIA Y EDUCACION. (2008) Vol. 1, 3, pag. 69-90
- AUTISMO. Autismo infantil y neuronas en espejo J.O. Cornelio-Nieto REV NEUROL 2009; 48 (Supl 2): S27-S29
- G. Rizzolatti y C. Sinigaglia, Las neuronas espejo. Los mecanismos de la empatía emocional, Barcelona, Paidós, 2006, pág. 11

El proceso del diseño tendrá que cambiar, ya que habrá que someter a diversas pruebas con público las creaciones escénicas y medir la recepción del público de cada estímulo, instalar zonas de seguridad, donde quién pase por una crisis pueda recomponerse, así como generar un ambiente seguro, no solo para el espectador autista, si no para quien lo acompañe, ya que el tutor o acompañante muchas veces es más sensible a tratar el tema y le es más difícil dejar que la persona con espectro autista reciba estímulos y reaccione sin sentir temor a ser expuesto socialmente.

El teatro y el autismo están creando un lazo muy fuerte, que debió ser mucho más evidente, ya que los beneficios que la práctica de este puede traer a las personas con espectro autista son sobrados, sin embargo tenemos del otro lado un terreno casi virgen en el desarrollo de espectáculos escénicos para públicos específicos del espectro autista, donde habrá que crear nuevas teorías del diseño escénico, mayores estudios sobre el comportamiento ante estímulos emocionales, así como una nueva manera del quehacer teatral ante el espectro autista.



Uso de estrategias de aprendizaje cooperativo para la enseñanza de la materia de Evaluación de la Personalidad II en estudiantes de 6º cuatrimestre de la Licenciatura en Psicología de la Universidad de León plantel Celaya, en el periodo de mayo-agosto 2014

Dra. Celia González Trujillo y Lic. Alma Delia Navarrete Leal.

Resumen El objetivo del presente proyecto de investigación es determinar si el uso de estrategias de aprendizaje cooperativo es significativo en la materia de Evaluación de la personalidad II y presentarlo como una técnica alternativa y eficaz en la enseñanza de esta.

Es una investigación con un enfoque cualitativo, de tipo etnográfico, debido a que el uso de estrategias cooperativas es una manifestación de lo que hacen los alumnos en un salón de clases a través de la organización en equipos, empleando la Técnica de Jigsaw.

Se compararon las calificaciones de primer parcial, segundo parcial y tercer parcial, resultando más alta la última, por lo que se concluye que es una técnica de gran utilidad para aumentar el rendimiento académico de los estudiantes.

Palabras clave: Estrategias de aprendizaje cooperativo, evaluación, pruebas proyectivas, estudiantes de psicología, Jigsaw.

INTRODUCCIÓN

Es importante llevarlo a cabo este proyecto porque el estudio de los procesos que involucran al trabajo grupal, ha permitido la construcción y consolidación de una metodología que constituye una de las herramientas más sólidas e innovadoras en el campo de la educación: el aprendizaje cooperativo. Éste favorece la construcción del conocimiento dentro del aula.

En la actualidad en las empresas el trabajo en equipo es fundamental para aumentar la productividad, de ahí la necesidad

de enseñar a los alumnos de Psicología las estrategias del aprendizaje cooperativo, para que cuando se integren al ámbito laboral y al egresar las puedan aplicar en la empresa y en su vida cotidiana.

El uso de las estrategias de aprendizaje cooperativo beneficiará al grupo para que se integre y trabaje en equipo, colaborará con la Institución para disminuir la deserción. Se cuenta con el apoyo de la Universidad para llevar a la práctica dicho proyecto.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿De qué manera el uso de las estrategias de aprendizaje cooperativo en la enseñanza de la materia de evaluación de la personalidad II en estudiantes de 6º cuatrimestre de la licenciatura en psicología, mejora su aprendizaje en la Universidad de León Plantel Celaya?

SUPUESTO A COMPROBAR

Con el uso de la estrategia de aprendizaje cooperativo de Jigsaw los estudiantes aprenderán más fácil y de manera significativa.

POSTURA EPISTEMOLÓGICA

Se abordaron las ventajas y desventajas de la técnica de Jigsaw y como planear una clase con este tipo de estrategia de acuerdo a la teoría de Ramón FerreiroGravié. Por el tiempo de duración el proyecto es de tipo transversal.



En el capítulo uno se abordó la conceptualización de aprendizaje cooperativo, el proceso enseñanza aprendizaje, tipos de aprendizaje, formación de equipos cooperativos y sus características, elementos para identificar que es un equipo cooperativo, la interdependencia positiva y los efectos positivos del aprendizaje cooperativo.

Como acércanos al aprendizaje cooperativo en el aula, objetivos de la enseñanza aprendizaje, materiales, conformación de los equipos y la disposición en el aula, explicaciones de la tarea académica, asignación de los roles, conducción, selección de técnicas de aprendizaje cooperativo se trataron en el capítulo dos.

Monitoreo y evaluación se abordaron en el capítulo tres.

En el capítulo cuatro se habló del cierre de la clase, juntos podemos explicar mejor lo que aprendimos.

Materiales y métodos, así como revisión de la técnica de aprendizaje cooperativo empleada en este estudio y resumen de la técnica de Jigsaw y su procedimiento en el capítulo cinco y en el seis los resultados.

DISEÑO METODOLÓGICO

BIBLIOGRAFÍA

- Biehler Robert Frederick and Jack Snwman. *Psychology applied to teaching*. 8/e, teaching concepts: Cooperative learning. Houghton Mifflin Co. Recuperado el 7 de febrero de 2014 en: <http://college.hmco.com/education/pbl/tc/coop.html>
- Bruning Roger and Schraw Gregory and Monica M. Norby. *Cognitive Psychology an instruction*. Englewood Cliffs, NJ, Merrill/Prentice hall, 2000, 599pp.
- Díaz Barriga-Arce O, Frida y Hernández –Rojas, Gerardo. *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Ed. Mc Graw-Hill, 1999, 232pp.
- Ferreiro Gravié Ramón y Calderon, Margarita. *El abc del aprendizaje cooperativo*. México, Ed. Trillas, 2006, 230pp.
- Ferreiro Gravié Ramón. *Estrategias didácticas del aprendizaje cooperativo*.
- Johnson David and Johnson Roger. *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Ecuador, Ed. Paidós, 2011, 159pp.
- Johnson David, Johnson Roger and Edythe Holubec. *Circles of learning: cooperation in the classroom*. Edina MN: Interaction book company, 20011, 200pp.
- Johnson David, Johnson Roger and Edythe Holubec. *Cooperative learning in the classroomm*. Recuperado el 23 de enero de 2013 en www.ascd.org/readingroom/books/holubec94book.htmj.
- NasonAlvin. *Biología*. México, Ed. LimusaWiley, 2005, 725pp.
- Picado Godinez, Flor María. *Didáctica General*. 8ª ed. San José Costa Rica, Ed. Euned, 2006, 95pp.

La investigación tiene un enfoque cualitativo de tipo etnográfico y por la duración del estudio es transversal. Con la aplicación de la estrategia cooperativa llamada técnica de Jigsaw, la comparación de los resultados se realizó con el procedimiento de Excel por medio de tablas.

RESULTADOS

Respecto de la observación el grupo, mostró interés y generó muchas expectativas pues les permitió revisar los temas, comparar sus resultados, e incluso compartir experiencias respecto de lo que les facilitó la interpretación de sus test's.

Los comentarios de los alumnos fueron positivos ya que manifestaron aprender de forma más fácil de esta manera e incluso la percepción del tiempo fue menor a las sesiones anteriores.

CONCLUSIONES

En sus calificaciones del último parcial se nota un incremento en comparación con el anterior parcial en donde no se aplicó la técnica por lo que se puede concluir que la aplicación de las técnicas resulta provechosa para el rendimiento académico de los alumnos.



De generación a generación y el interés por la investigación en los alumnos de primer cuatrimestre de la licenciatura en derecho, de la Universidad de León, plantel Guanajuato.

LD y MF Ma. Guadalupe Manríquez Juárez.

Resumen En este trabajo la autora lleva a cabo un análisis, de generación a generación, del interés que han mostrado los alumnos de primer cuatrimestre de la Licenciatura en Derecho de la Universidad de León, Plantel Guanajuato (a partir de la experiencia vivida con los alumnos que ingresaron en septiembre de 2013 y en enero de 2014, turnos matutino y nocturno, en correlación con los alumnos que ingresaron en septiembre de 2014) pues los primeros grupos mostraron una marcada apatía y negatividad para realizar el trabajo de investigación. De tal manera que había que estimular e incentivar de innumerables maneras a efecto de que realizaran sus trabajos y cumplieran con todos los requerimientos y, aun así, los trabajos fueron poco eficientes. El segundo grupo, turno matutino especial y nocturno, han mostrado gran interés y disponibilidad para la investigación, de tal forma que sus proyectos e inicio de investigación -así como la participación en clase- han sido de excelencia. Se analizaron los factores que generan esa diversidad de interés en la investigación y se encontró que los primeros dos grupos están conformados por alumnos inquietos y con tendencias a la indisciplina. Asimismo, se notó que traen arrastrando acentuadas problemáticas familiares y personales, además de que dejaron de estudiar algún tiempo y tienen muchas dudas sobre su proyecto de vida; el segundo grupo está conformado por alumnos recién egresados de bachillerato, estuvieron en instituciones de gran exigencia en sus programas, son muy disciplinados; y los que reiniciaron sus estudios, que trabajan para seguir estudiando y que cuentan con mayor edad, son personas

que saben lo que buscan, que se han forjado un proyecto de vida bien definido y les es de sumo interés el adquirir nuevos conocimientos y la investigación la ven como un área de oportunidad muy importante.

Palabras clave: Investigación, apatía, indisciplina, Proyecto de vida, Interés, relación interés-eficiencia en la investigación.

INTRODUCCIÓN:

La Investigación, en la actualidad, debe ser un pilar fundamental en la vida de toda Universidad. En nuestro país deja mucho que desear, pues estamos inmersos en un sistema educativo sumamente deficiente en el que la investigación pasa a segundo o tercer plano. Es labor de las Universidades luchar por que sus alumnos superen las deficiencias educativas que les ha aportado el sistema y tratar de brindarles un aprendizaje significativo para la vida profesional que incluya la investigación y, sobre todo, promoverla de tal manera que no la vean como una carga o una actividad aburrida, sino que la vean como un área de oportunidad para su crecimiento y éxito profesional.

En el presente trabajo se analizará la situación que guardan los alumnos de primer cuatrimestre de la Licenciatura en Derecho de la Universidad de León, Plantel Guanajuato, al



iniciar su licenciatura y enfrentarse a la materia de metodología de la investigación, en la que el principal requisito es que conozcan la metodología que la Universidad les plantea para realizar una adecuada investigación. Y, lo más importante, realizar una investigación en la que apliquen de manera práctica esa metodología. El análisis se centra, principalmente, en las experiencias vividas con las últimas tres generaciones a saber: la que ingresó en septiembre de 2013, los de enero de 2014 y la de septiembre de éste último año. ¿Por qué estas tres generaciones? Porque es notoria la diferencia entre ellas, en el interés y la disponibilidad por y para la investigación. Respecto a la generación de septiembre de 2013, se dio la oportunidad de trabajar con dos grupos: el matutino y el nocturno, no muy numerosos, con características similares en cuanto a desempeño, con alguna disponibilidad para la investigación pero no del todo convencidos de la importancia de la misma. La generación de enero de 2014, completamente negada para la investigación, desde el inicio se mostró con desinterés, con desgano, grupo sumamente indisciplinado e indiferente. Fue difícil el trabajo y aunque se generaron trabajos más o menos pasables, realmente fue frustrante, sobre todo porque se trató por todos los medios de hacer atractiva y estimulante la materia y los alumnos nunca pusieron siquiera un poquito de su parte para tratar de darle su justo valor. Por primera vez se sintió esa desilusión y el temor de que las siguientes generaciones vinieran con esa misma perspectiva o aún peor, que cada vez mostrarán menos interés por la materia y, más que nada, por la investigación. Sin embargo la generación de septiembre de 2014 revivió ese interés por seguir impartiendo la materia y ese gusto por orientar a los alumnos hacia el camino de la investigación. Son dos grupos: el matutino y el nocturno, el primero con 25 alumnos y el segundo con un total de 13. Se siente una gran satisfacción trabajar con esos grupos, desde el primer día de clase mostraron su interés por la materia, manifestaron su deseo de crecer con la

investigación, plantearon la problemática que ven en la sociedad y se formularon la primera pregunta del proyecto de investigación: “¿De qué se tratará la investigación?”. Pregunta que da la pauta para el título preliminar, y desde ese momento iniciaron la búsqueda para dar respuesta a esa pregunta. En este momento ya todos tienen sus temas de investigación, realizaron sus proyectos -por cierto muy bien elaborados- y están desarrollando su capitulario; es seguro que entregarán excelentes trabajos al finalizar el cuatrimestre en curso. ¿Por qué se decidió realizar el presente trabajo en relación con lo planteado? Porque como formadora de profesionistas, se va de sorpresa en sorpresa y nunca se termina de aprender. Al término del cuatrimestre enero-abril se tenía un sentimiento de desilusión por lo vivido con la anterior generación, se pensaba que tal vez las nuevas generaciones llegarían con la misma o con peor mentalidad que la anterior y que a partir de ese momento había que buscar las estrategias necesarias para que se generara en los alumnos el interés por la investigación, afortunadamente no fue así y los grupos con los que se trabaja en este momento son de excelencia, lo que genera una gran satisfacción.

DESARROLLO:

PRIMERA GENERACIÓN: SEPTIEMBRE 2013.

“¿Qué es investigar?” Así inician las clases de metodología de la investigación y se formula la pregunta a los alumnos que recién llegaron a primer cuatrimestre de la Licenciatura en Derecho de la Universidad de León, Plantel Guanajuato. Cuando se formuló esta pregunta a los alumnos de la generación de septiembre de 2013, se quedaron callados un momento y de repente alguien contestó: “Encontrar la respuesta a una duda”, alguien más dijo: “Buscar algo sobre lo que nos interesa



conocer más a fondo” y otro más señaló: “indagar sobre algo desconocido”. Ante esas respuestas se consideró que los alumnos tenían alguna idea sobre lo que se debe entender por la palabra investigación. A partir de ese momento se desarrolla la materia con aparente normalidad y a la par que se les enseña la metodología a seguir para realizar una buena investigación, desarrollan el proyecto y llevan a la práctica esos conocimientos mediante el desarrollo de su propia investigación. Se les explicó la importancia de la investigación (uno a uno los elementos del proyecto de investigación, exponiendo a detalle la forma en que debían desarrollarlos), se les explicaron las partes del trabajo de investigación, el método, los tipos de métodos, la metodología, los tipos de conocimiento: cotidiano y científico, las características del conocimiento y del método científico. Se les explicó también lo relativo a la epistemología, las técnicas de investigación, las líneas de investigación y las fuentes de investigación; la forma en que se deben presentar los trabajos, el aparato crítico, etc. Se les dieron todas las herramientas para que realizaran un trabajo de excelencia. Adicional a los temas relacionados con el curso, se les exhortó a que enviaran por correo electrónico sus trabajos con anticipación a la fecha del examen para revisarlos, haciéndolo únicamente tres o cuatro personas.

En virtud de ello resultó que al presentar su primer trabajo parcial, -que en este caso fue el proyecto de investigación- tal fue la sorpresa al detectar que no cumplía con los más mínimos requisitos que se les habían explicado en clase. Al preguntar al grupo qué fue lo que pasó, manifestaron que lo hicieron un día antes del examen porque pensaron que no era difícil y algunas personas simplemente manifestaron su desinterés por hacer siquiera el proyecto. No obstante, se les explicó la importancia de realizar el proyecto de manera correcta por ser la base de la investigación y

que aun cuando ya se les había evaluado para el primer parcial, necesitaban elaborarlo para realizar su avance de segundo parcial. En virtud de lo anterior, elaboraron el proyecto lo mejor que pudieron pero aún con deficiencias. A partir de ese momento trabajaron en su investigación pero con cierta apatía, incluso alguno de ellos manifestó su inconformidad con la metodología de la Universidad de León y entregó su trabajo en un formato diferente al que se le había requerido, argumentando que así siempre había realizado sus trabajos y el formato que se le quería imponer no le agradaba. Siempre se mostraron sumamente reuentes a realizar las actividades tales como elaborar su propio concepto de investigación y su autobiografía. En este último caso, algunos la realizaron, pero no muy convencidos de la misma y otros, simplemente, no la hicieron.



Se resistieron a compartir sus autobiografías, sus entrevistas con tres profesionistas, sus emblemas personales y se negaron a realizar la actividad de los diferentes métodos en una naranja, según sus comentarios “eso es de niños de kínder y no de universitarios”. Algunos entregaron los trabajos como tarea pero hubo una total negativa a exponerlos y compartirlos. Con el grupo nocturno se notó mayor empatía por la materia, realizaron las actividades y algunas las compartían, sin embargo, la mayoría de los alumnos realizaron sus estudios anteriores a través de sistema abierto y les resultaba sumamente



complicado aprender en un sistema escolarizado, a la mayoría le resultó difícil comprender algunos conceptos y en especial a una alumna se le complicó comprender los contenidos del proyecto y de la metodología, porque había dejado de estudiar por mucho tiempo y fue complicado explicarle los temas. No obstante, pedía apoyo individualizado. Su comentario siempre fue: “ay maestra, como hace mucho que no estudio, me cuesta mucho entender lo que me explican, necesito que me explique de manera más detallada y a mi nivel, porque no le entiendo”, y ese comentario lo repetía constantemente; otra alumna decía: “Es que no le entiendo, siempre he sufrido de déficit de atención y me cuesta mucho retener los conocimientos, necesito un apoyo especial”. Se les proporcionó el apoyo de manera individualizada respecto a la materia y se les recomendó que buscaran el apoyo de especialistas para que mejoraran en sus clases. Se considera que esa fue una razón por la cual les fue muy difícil asimilar los contenidos de la materia. Cabe señalar que si bien la mayoría de los alumnos mostró esa actitud frente a la materia, también los hubo que mostraron buen desempeño conforme se les brindó el apoyo y al final presentaron un buen trabajo de investigación.

SEGUNDA GENERACIÓN: ENERO DE 2014.

“Investigación es un proceso objetivo, sistemático, reflexivo y ordenado, cuyo propósito es responder a una pregunta y elaborar hipótesis o soluciones de alguna problemática en particular, y así aumentar el conocimiento y la información acerca de algo desconocido. Se realiza mediante la observación y la experimentación para obtener nuevos conocimientos y ampliar diversos campos de las ciencias”.

Así, con el concepto de investigación, extraído del libro de “Métodos de investigación, Investigación para la Vida” de Salvador Zermeño Méndez, se inició el curso de metodología de la investigación para el grupo 101, segunda generación en análisis, enero

de 2014. Un grupo de 25 personas, muy inquietos y polémicos todos ellos. Sin embargo, desde el primer día de clase mostraron gran apatía por la investigación. Al hacer la pregunta: “¿qué es investigar?” se originó un gran silencio y de repente alguno contestó: “perder el tiempo”, alguno otro dijo: “buscar información en los libros” y uno más señaló: “hacer trabajos de la escuela”, y solo una alumna muy participativa y con lujo de detalle dijo: “investigar es buscar información que puede ampliar nuestros conocimientos en algún tema”. Al escuchar esta respuesta se pensó que al menos una persona sabía de lo que se estaba hablando y de lo que trataría nuestra materia y sí, sí lo sabía, esa chica es excelente para el lenguaje verbal, pero para expresar sus ideas por escrito se le complica totalmente. Al igual que a la generación anterior, se les explicó de manera detallada el contenido del proyecto, se les pidió lo entregaran para el primer parcial y para el segundo un avance del 50% del capitulario. Se les explicó que el trabajo final debía estar integrado con su hoja de guarda, hoja de presentación, índice, introducción, desarrollo de capitulario, conclusión y bibliografía. Se vieron todos y cada uno de los temas de la metodología, señalados en supra líneas para la primera generación, se realizaron las actividades que se indican en el libro “Métodos de Investigación” también ya señalado, sin embargo hubo muy poca respuesta por parte de los alumnos. En la actividad de “Reflexiona y construye tu propio concepto de investigación”, aun cuando se les permitió lo elaboraran en equipo, hubo muy poca respuesta; en la autobiografía los que la elaboraron hablaron de manera muy somera de su vida y hubo quienes no la hicieron, manifestando que no les gustaba hablar de sí mismos porque no les gustaba su pasado y su futuro es incierto, que ni ellos mismos saben lo que va a pasar, porque solo viven el presente. Un grupo sumamente negado para trabajar, aun cuando los trabajos en clase y las tareas contaban como calificación, siempre decían: “Pues como el examen vale seis, saco diez y ya tengo acreditada la



materia” Claro que no obtenían calificación de diez, por ello varios se llevaron la materia a extraordinario. Un alumno decía “No sé para qué investigar, de todas maneras las cosas no cambian, a mí no me gusta hacer tareas ni trabajos, así que si repruebo, ni modo”. Se platicó con este chico y con sus papás porque se presentaron a preguntar el porqué de su calificación tan baja y se encontró que la familia estaba pasando por una situación sumamente delicada, al grado que el chico estaba en franca rebeldía y más con las maestras mujeres, porque culpaba a la mamá de lo que pasaba en la familia. Se recomendó buscaran un especialista y al parecer así lo hicieron porque, para el segundo y tercer parcial, el chico mejoró mucho en su desempeño, al grado que su trabajo fue seleccionado entre los tres mejores.

Uno de los trabajos que fueron seleccionados por sus contenidos fue el de Laura (nombre ficticio) y cuando lo entregó impreso se detecta que todo el texto del trabajo estaba sin justificar y se le dice: “Pero Laura, ¿por qué no justificaste el texto? Ve ese trabajo, está muy mal” Y ella contesto: “Ay maestra, si no justifico ni mi vida, usted cree que voy a justificar el texto del trabajo” Se le dijo: “Pues eso te restará puntos” Y respondió: “No importa, ya estoy acostumbrada a que de todo me resten”. Con actitudes como la de esta chica, se cae en cuenta de que hay generaciones que vienen muy mal y toca a los docentes apoyar para corregir, aunque sea un poco, de esa vida tan desordenada. De cualquier manera y con todo y la negativa a trabajar, el grupo concluyó su cuatrimestre, entregaron los trabajos pero con muchas deficiencias en contenido y forma. Varios de ellos acreditaron la materia en extraordinario. En razón de lo anterior, quedó una gran desilusión y temor a que las siguientes generaciones vinieran con la misma actitud, o peor aún.

TERCERA GENERACIÓN: SEPTIEMBRE DE 2014.

Metodología. La metodología nos dice como ordenar los conocimientos, cuáles caminos o métodos son los más seguros para llegar a ellos y con cuáles instrumentos podemos recorrerlos.

“El método son los caminos que utilizan las ciencias para realizar la indagación”. Para Pardinás “es la sucesión de pasos que debemos dar para descubrir nuevos conocimientos”.

“Investigación es un proceso objetivo, sistemático, reflexivo y ordenado, cuyo propósito es responder a una pregunta y elaborar hipótesis o soluciones de alguna problemática en particular, y así aumentar el conocimiento y la información acerca de algo desconocido. Se realiza mediante la observación y la experimentación para obtener nuevos conocimientos y ampliar diversos campos de las ciencias”.

La investigación jurídica tiene como objeto de estudio el describir y explicar normas, pero también lo relacionado con la interpretación y aplicación de la norma, los valores en los que se fundan y la vinculación sociológica de las mismas.

Con los conceptos señalados inició el curso de metodología de la investigación con los alumnos de los grupos 171 matutino especial y 131 nocturno. Hay una frase que dice “la vida te da sorpresas, sorpresas te da la vida”, y sí. Cuando se les preguntó a estos grupos “¿qué es investigar?”, varios alumnos respondieron: “buscar, indagar, ir en busca del conocimiento”, y cuando les pregunté: “¿y cómo surge la investigación?”, respondieron: “de una duda, de una pregunta, de la búsqueda de la verdad, de una idea”. Qué sorpresa tan agradable saber que esta generación es diferente a las dos anteriores. Desde el inicio de la clase mostraron gran



interés en la materia, inmediatamente formaron su propio concepto de investigación, en sus autobiografías se describen como han sido desde que tienen uso de razón, como son en la actualidad y como se ven en el futuro, manifiestan que tienen un proyecto de vida. Han cumplido con todas sus tareas y trabajos de manera muy puntual. Sus temas de investigación son de actualidad y sus propuestas novedosas, con mucho interés observaron su entorno y encontraron un tema que implica cierta problemática social y están haciendo propuestas de mejora, de cambio, de beneficio para la sociedad que les rodea.

Se les explicaron los elementos del proyecto y los comprendieron perfectamente bien, lo elaboraron con tiempo y lo enviaron por correo para revisión y corrección, con mucho tiempo de anticipación a la fecha del examen. El día del examen sus proyectos estaban terminados y completos. Realizaron la actividad de los diferentes métodos en una naranja de manera muy divertida y creativa. La actividad lúdica creativa, como característica del conocimiento científico, consistente en la creación del emblema personal que define quienes son, les permitió compartir lo que son, sus gustos, sus disgustos y sus sueños, de manera creativa lo plasmaron a través de imágenes en una cartulina y con gusto pasaron a compartirlo con sus compañeros.



En la parte de la interdisciplinariedad, entrevistaron a tres profesionistas de diferente carrera y compartieron con sus compañeros los resultados; se dieron cuenta

que ver el mismo tema desde diferentes enfoques o puntos de vista es sumamente enriquecedor. En este momento están llevando a cabo su investigación, pues deben entregar el 50% de capitulario conforme a su índice preliminar y es sumamente gratificante que se acerquen para preguntar sobre las fuentes y las técnicas en las que se pueden basar para que su investigación reúna todos los requisitos. Ningún “pero” le han puesto a la metodología, ni a los formatos, están investigando tal como se les ha indicado y con todo el interés por alcanzar el conocimiento. La actitud de los alumnos de la presente generación estimula a cualquiera y nos impulsa a seguir guiándolos porque es sumamente gratificante encontrarse con alumnos tan responsables y dedicados como la generación septiembre de 2014.

Tres generaciones, alumnos cuyo proyecto de vida es ser Licenciados en Derecho, aunque algunos no muy convencidos de ello... Ni de lo que quieren ser en la vida. La primera es una generación cuyas edades oscilan entre los 18 y los 45 años, algunos muy jóvenes, otros ya todos unos adultos, que trabajan para costearse sus estudios, pero con una mentalidad como la de los de 18. Con cierto interés en lograr sus sueños, pero cuestionando de manera negativa cuanto ocurre a su alrededor, pero sin proponer acciones para mejorar su entorno. Ahora están en cuarto cuatrimestre, cada vez son menos, pues algunos se han quedado atrás en el camino y otros simplemente se fueron. La segunda generación la conforman alumnos que oscilan entre los 18 y los 25 años y, como opinión muy personal, se considera que realmente no saben lo que quieren en la vida y esa mentalidad de solo vivir el presente sin añorar el pasado, ni pensar en el futuro, es lo que les provoca no prever lo que puede suceder. Van en tercer cuatrimestre y al igual que la anterior generación, ahora son menos, los que ya no están es porque se retiraron por su deficiente desempeño o porque



simplemente se dieron cuenta que la carrera de Derecho no es lo que ellos pensaban o buscaban. Es un grupo que sigue causando polémica, del cual se reciben muchas quejas de parte de sus maestros por su comportamiento dotado de un alto grado de indisciplina, en algunas materias se fusionan con el grupo 401 y se han generado algunos conflictos entre ellos. Son tan iguales que, como polos iguales, se repelen. Se sigue trabajando con ellos a efecto de que poco a poco vayan madurando y le den su justa dimensión a la carrera y a sus estudios profesionales. Es una labor difícil pero no imposible. La tercera generación ha sorprendido positivamente, sus edades oscilan entre los 18 y los 28 años, todos muy jóvenes y con alma de jóvenes. Se han integrado muy bien como grupos, no obstante que sus orígenes son de clases sociales sumamente diversas, desde alumnos de zona rural, pasando por gente de zona urbano marginada, gente que trabaja para poder estudiar y gente cuyos padres son abogados o políticos reconocidos. Ello no ha sido limitante para su gran desempeño y si encima a todos se les atiende igual dentro de las aulas, procurando el mayor apoyo posible para que adquieran sus conocimientos, nos encontramos ante un grupo que se vislumbra serán profesionistas exitosos todos ellos.

Una respuesta positiva para con la materia, trabajos y tareas de excelencia, con un alto sentido de responsabilidad, participativos en clase con opiniones que no solo buscan la crítica o la queja de lo que ocurre en su entorno, sino que son propositivos y tienden a buscar solución práctica a las cosas. Los alumnos del turno nocturno tienen una chispa muy especial, son muy activos y dinámicos, nada se les complica, a todo le buscan y le hallan solución. Son sumamente unidos, hasta crearon un grupo de Facebook en el que intercambian trabajos, apuntes, comentarios sobre lo visto en clase. Una especie de círculo de estudios.

Se siente una agradable satisfacción y una gran sorpresa ver la gran diferencia entre una generación y otra. Ojalá las futuras generaciones sean como ésta última. De ser así, tendremos los grandes profesionistas que requiere nuestra sociedad, sobretodo en estos momentos, en que pasamos por esa gran crisis en el estado de Derecho.

Conclusión: La calidad educativa depende en última instancia de la relación pedagógica, es decir, de la relación humana entre el educador y el educando.

Con el presente trabajo se trató de compartir un poquito de las experiencias vividas al impartir la cátedra de metodología de la investigación a tres generaciones completamente diferentes, la primera conformada por dos grupos en los que la mayoría de los integrantes trabajan para poder costear sus estudios. Sin embargo, mostraron una clara negativa para aceptar las reglas, las formas y la metodología previamente establecidas por la Universidad en materia de investigación, por un lado, y por el otro un grupo de alumnos a los que se les complica el sistema escolarizado, pues toda su vida académica la desarrollaron en el sistema abierto y les cuesta mucho comprender y entender la terminología utilizada para la materia, al grado que por más que se les explicara, no había manera de que comprendieran del todo los contenidos.

Una segunda generación completamente negada a la investigación y no solo a ella, sino a todo lo que ocurriera en su vida, sumamente indisciplinada y carente de un proyecto de vida. Alumnos de diferentes edades, con problemáticas personales y familiares muy adversas, que se niegan a ver el pasado y prefieren vivir el presente sin pensar en el futuro. Trabajaron obligados por las circunstancias pero no hubo un gran aprovechamiento de la materia. Fue con estos alumnos con los que se tuvo que platicar en repetidas ocasiones y algunos de ellos



necesitaron de terapias especiales para su control.

Finalmente, analizamos una tercera generación de alumnos que muestran una actitud totalmente positiva, completamente opuesta a las dos generaciones anteriores: responsables, dedicados, atentos, respetuosos y cumplidos. Es seguro que entreguen trabajos de calidad al final del cuatrimestre. Alumnos como ellos animan al docente para que continúe con esa labor tan loable e importante para la vida humana.

Concluyo la presente con un párrafo de los psicólogos Dr. Sergio Michel Barbosa y la Dra. Rosario Chávez Ríos, en su obra "El Maestro Facilitador, El Desarrollo Humano en el aula": "El maestro con vocación y apertura va dejando de ver en cada alumno a un perrito maleducado al cual hay que amaestrar por las buenas o por las malas; va dejando asimismo, cuando es el caso, de considerar al alumno como una víctima de maltratos previos al cual hay que sobreproteger aunque al hacerlo, se le alimenta una habilidad inconsciente y nefasta en todo aprendiz de víctima:

chantajear, manipular y dar lástima. El maestro con vocación, eventualmente trasciende la aparente dicotomía entre ser un maestro duro y cruel o ser suave y `barco´. El maestro con vocación es capaz de explorar estilos educativos donde es posible a veces ser duro o fuerte y aplicar una consecuencia reglamentaria sin culpas ni titubeos y en otras ocasiones ser flexible y sensible a la vocación única de cada estudiante. El maestro con vocación...será capaz de ir más allá de las formas y de las `recetas universales´ para acercarse a una conciencia de tercer orden, donde la prioridad (por extraña que parezca para las mentes chiquitas abrumadas por cumplir un programa a costa de lo que sea simple y llanamente, y en su sentido más profundo: aprender a ser y a dejar ser".

BIBLIOGRAFÍA:

- Zermeño Méndez, Salvador. "Métodos de Investigación, Investigación para la vida". Editorial Pearson. México. 2011. Primera edición. 289p.
- Hernández Esteves, Sandra Luz. "Técnicas de Investigación Jurídica" Editorial Oxford. México. 2011. 153p.
- Micher Barbos Sergio Dr. y Chávez Ríos Rosario Dra., "El Maestro Facilitador, El desarrollo Humano en el Aula, Editora Norte Sur, Peñaflor, Chile, 2005.



Experiencias de aprendizaje: Seminario de Titulación

Lic. Martha del Rocío Rodríguez Bárcenas

Maestría en Enseñanza Universitaria

Asesor de investigación de la Universidad de León

Plantel San Luis de la Paz, Gto.

Resumen El presente trabajo tiene como finalidad mostrar la experiencia de aprendizaje obtenida a lo largo de mis años como maestra de la materia de Seminario de Titulación, generando resultados muchos más positivos que negativos, por ejemplo: mayor porcentaje de alumnos titulados vía tesis con proyectos de investigación que nacieron en la materia antes mencionada; trabajo colegiado entre los maestros, desarrollando la habilidad requerida a los estudiantes para que trabajen en equipos multidisciplinarios; la riqueza inmensa que otorgan los proyectos de investigación, como: proyectos emprendedores (alumnos que desean abrir un negocio propio); diseñar y mostrar a las autoridades municipales proyectos solicitados por ellos y generar mejoras sociales que los resultados muestran el mismo día de la exposición.

Palabras Clave Seminario de Titulación, colegiado, equipos multidisciplinarios, proyectos emprendedores, sociales, ecológicos, titulación vía tesis, resultados positivos, conocimientos, habilidades, actitudes, valores, stand, evaluación, orgullo y satisfacción.

INTRODUCCIÓN

Como coordinadora de la Academia de Investigación desde el 2005 al 2010 se logró la creación del colegiado (para revisar, aceptar o rechazar los proyectos de

investigación), y aumentar el número de estudiantes con posibilidades de titulación vía tesis.

Para mayo del 2010 el Centro de Investigación de León da un giro de 180 grados con la finalidad de elaborar proyectos de investigación multidisciplinarios (las carreras a salir en el último cuatrimestre deberán conjuntar equipos integrados por cada una de ellas), ya que la realidad nos indica la importancia de trabajar en equipos integrados por gente de varios conocimientos, ideologías e incluso religión; pero donde el profesionalismo gane sobre todo lo demás. El plantel de San Luis de la Paz no fue la excepción.

En la actualidad, los resultados que dejan nuestros estudiantes con esta materia impartida en el último cuatrimestre de sus estudios universitarios están impregnados de varios matices. Tanto positivos como negativos, pero ganando los primeros sobre los segundos, dándome una satisfacción inmensa como maestra titular de Seminario de Titulación. Muchos maestros comentan que los frutos de su trabajo se verán después de varios años, cuando sus alumnos demuestren los conocimientos, valores, actitudes y habilidades obtenidas en el ejercicio de su práctica profesional (cuando consigan un trabajo en forma y sobre la disciplina estudiada). Sin embargo, yo tengo la gran satisfacción de ver esto recompensa al

momento de su presentación final, desde el gran diseño de su stand, su seguridad con el buen manejo de su exposición oral, la defensa de sus proyectos y la humildad para aceptar sus errores pero con la consigna de mejorar su proyecto.



A continuación daré a conocer mis experiencias de aprendizaje obtenidas desde hace 9 años en la materia de Seminario de Titulación. He elegido esa materia porque he obtenido una gran riqueza que deseo compartir a todo aquel maestro que busca llenarse de buenos resultados, pero sobre todo, de confianza en nuestros alumnos. Todos tienen mucho que ofrecer y solo es cuestión de darles la oportunidad para mostrar todo su potencial.

DESARROLLO TEÓRICO-EXPERIENCIA

Hablar de la materia de Seminario de Titulación es remontarme varios años atrás: del 2005 al 2010, cuando era Coordinadora de la Academia de Investigación en San Luis de la Paz, Guanajuato. Desde entonces, se logró instituir un colegiado (integrado por los maestros asesores de los proyectos) para revisar, aceptar o rechazar los proyectos de investigación con la finalidad de disminuir los conflictos:

1.- El que los alumnos avancen en sus proyectos y después sean detenidos por otros maestros que no son sus asesores pero que evaluarán el trabajo al final del cuatrimestre.

2.- Lograr aumentar la titulación vía tesis, haciendo de Seminario de Titulación una materia preocupada por lograr más del 70% de la tesis de nuestros jóvenes antes de culminar sus estudios universitarios.

En el tiempo mencionado, los proyectos de investigación eran individuales. Además tenían que estar enfocados en la carrera del estudiante, con el fin de que los alumnos pudieran seguir con su proyecto para tener una fuente más de titulación. Se procuró seguir al pie de la letra las indicaciones que nos daban del Centro de Investigación en León.

Cuando se llegaba el tiempo de la evaluación final de los proyectos y sus resultados, estos daban muy malas experiencias tanto a los alumnos, asesores y maestros invitados para la evaluación.

Con el análisis de los resultados las autoridades del plantel, así como una servidora, nos dimos cuenta que había errores desde el proyecto. E incluso, muchas veces, éstos eran de los maestros que no conocían lo que la Universidad de León pedía para los 10 pasos del proyecto de investigación. Con el objetivo de subsanar todo lo anterior se llevó a cabo todo un plan de trabajo que yo diseñé, aceptado por los directores y el cual consistía en:

1.- Dar 3 cursos a toda la planta docente de San Luis de la Paz (15 horas divididas en 3 sábados seguidos), con el fin de conocer como la Universidad de León pedía los proyectos de investigación, culminando con la elaboración de proyectos en equipos de dos o tres integrantes.



2.- Integrar un colegiado por todos los asesores, elegidos por los mismos alumnos. Cuyo fin era evaluar, aceptar o rechazar los proyectos conforme lo dispuesto por el Centro de Investigación. El trabajo fue arduo, pero se logró no sólo que los maestros dieran de su tiempo extra para la revisión de los proyectos llevándose entre dos a cuatro horas, sino también se obtuvo casi asistencia al 100% en cada sesión de colegiado. Al principio los alumnos eran los más nerviosos, sin embargo, los resultados fueron muy positivos, ya que los maestros no solo aprendieron más sobre los proyectos, sino que también lograron conocer las opiniones y argumentaciones de sus compañeros para decir que el título era o no viable; dando mayor apertura al diálogo, a una confrontación sana y sobretodo siendo respetuosos por el proyecto de los alumnos, pero también críticos. Al ofrecer alternativas claras y viables para dar un giro a su investigación, pero sin cambiar completamente la idea del joven.

3.- Evaluar los proyectos de Investigación, teniendo por lo menos tres maestros presentes en su exposición oral para dar sus aportaciones a su trabajo.

4.- Incrementar la calidad de los trabajos terminados, así como la exposición del alumno al defender su proyecto y los resultados de mismo.

5.- Comenzar un cuatrimestre antes del último semestre para revisar el proyecto de investigación, y tenerlo aceptado, con el fin de tener todo el cuatrimestre final de su carrera para llevar a cabo el proyecto.

Desde el primer colegiado los resultados siempre fueron para mejorar,

conforme paso el tiempo los maestros ya conocían la metodología y se familiarizaron con las actividades. El trabajo fue muy arduo, muchas veces por semana entregaba entre 8 a 15 horas extras para la revisión de todas las carreras, pero valió y ha valido la pena.

Para el 2010, otro cambio pedido por el Centro de Investigación cimbro el área de investigación y con ello a la nueva coordinadora (Lic. Elvira Márquez Juárez), ya que se pidió trabajar en equipos multidisciplinarios, con la finalidad de entregar trabajos donde se visualice la aportación de cada carrera, es decir, trabajos más completos y argumentados. Además, se debía presentar todo el equipo generando un stand de su trabajo.



De nuevo fue casi comenzar, incluso los asesores no sabían si podían pedir cambios o respetar lo que el otro asesor aconsejaba (tanto en su área como en las otras). Los alumnos estaban más perdidos, un asesor decía una cosa y otro algo muy distinto... Sólo se veía cómo los alumnos se preocupaban más por la presentación del stand, que por el contenido y sus contradicciones entre un asesor y otro.

Se comprendió que también era necesario, y ahora más que antes, la conformación y trabajo del colegiado con el fin



de ponerse de acuerdo y saber hasta dónde llega la intervención del otro compañero -o hasta donde no debe involucrarse- porque cada carrera pide y exige ciertos conocimientos no solo básicos del tema, sino con mayor profundidad. Con respecto a los docentes el problema se resolvió rápidamente y todo en base al trabajo colegiado.

Sin embargo, con respecto a las confrontaciones entre alumnos, hoy en día se siguen presentando muchos problemas. Aunque al final casi todos los equipos han logrado pasar sus conflictos y seguir con el proyecto hasta su presentación final, también es cierto que no podemos decir que nada pasa, pues se han dado un sinnúmero de acciones que valen la pena mencionar con el fin de conocerlas, y así buscar soluciones antes de que éstas se vuelvan a presentar:

1. Contar con un integrante que no apoya al equipo. Se le dan tantas oportunidades que en tercer parcial el equipo está tan molesto que solo opta por sacarlo del equipo, tiene argumentos para sostener su postura e incluso el alumno que no trabajo está consciente de su situación y la acepta. ¿Qué hacer? ¿ponerlo en otro equipo? ¿Qué inicie otro proyecto y lo presente en recuperación, con la finalidad de alcanzar su calificación para que sea aprobada?,
2. El no ponerse de acuerdo para juntarse fuera del aula para llevar a cabo las actividades.
3. El no sentir que todos aportan por igual a la actividad. Desde el dinero hasta las actividades y trabajo extra.
4. El querer hacer su proyecto solo, el no formar parte de un equipo porque considera que solo avanza más y mejor, porque siente que es autosuficiente y mejor al trabajar de manera individual.
5. El no llevarse bien con alguna compañera o compañero que le tocó

en su equipo, les es difícil entablar conversaciones y mucho menos trabajar y ponerse de acuerdo, olvidando que la ética junto con el profesionalismo son los que deben ganar la partida a todo lo demás.

6. El llevarse más del tiempo indicado para elegir un tema y elaborar los 10 pasos del proyecto de Investigación. Unos quieren un título, otros algo totalmente distinto, ocasionando el abandono por días de su proyecto.
7. El no dejar bien delimitada la labor de cada integrante, ocasionando que algunos (los más responsables) trabajen más que los otros, quienes sólo se escudan por el simple hecho de indicar que no les habían dicho qué hacer. Que ellos estaban dispuestos a ayudar, que tan solo se necesitaban que les dijeran qué hacer, sin que ellos sientan la tarea como propia, sin necesidad de ir a preguntar sobre sus labores.
8. Enojos, molestias e incluso agresiones verbales porque no lograr ponerse de acuerdo para la presentación del stand.

La lista puede crecer. Sin embargo, los factores que enlisto considero que son los más importantes a los cuales hay que atender inmediatamente. Es necesario que se presenten para que no sean como una bola de nieve, la cual ya no pueda detenerse en cierto punto.

Pero también se tienen grandes logros, que han generado trabajos de excelencia de principio a fin, por ejemplo:

1. Planear, diseñar y presentar trabajos de gran calidad debido a la conformación de alumnos que buscan siempre dar lo mejor y *Seminario* les



- permite la elección de proyectos reales, es decir, se han logrado conformar equipos multidisciplinarios cuyo proyecto parte de las necesidades del municipio, presentando sus proyectos a la presidencia municipal. Algunos ejemplos son:
- a. "Propuesta ejecutiva de un rastro TIF ubicado en la cabecera municipal de San Luis de la Paz, Guanajuato".
 - b. "Estudio de fisonomía e imagen de andador J. Ascencio y plaza San Luisito, con propuesta de solución al comercio informal e imagen urbana, en San Luis de la Paz, Gto".
 - c. "Adecuación de proyecto arquitectónico para mejoramiento del funcionamiento del panteón nuevo ubicado en la comunidad de San Nicolás del Carmen perteneciente al municipio de San Luis de la Paz, Gto."
 - d. "Propuesta ejecutiva del Auditorio Municipal ubicado en la cabecera municipal de San Luis de la Paz, Gto"
 - e. "Estudio comparativo del alumbrado público existente y el alumbrado de luz LEDS a base de celdas fotovoltaicas en la zona del centro histórico de la cabecera municipal de San Luis de la Paz, Gto."
2. Elaborar proyectos emprendedores de inversión, los cuales tienen como finalidad crear nuevos negocios reales para la apertura por parte de nuestros estudiantes, por ejemplo:
- a. "Proyecto de inversión para la creación de la empresa limpieza y mantenimiento Vizcaya S.A. de C.V. dedicada a la prestación de servicios de limpieza y mantenimiento a hogares e instituciones públicas y privadas en San Luis de la Paz, Guanajuato".
 - b. "Proyecto de inversión para la creación de un despacho jurídico contable y fiscal que logre satisfacer las necesidades de la sociedad en cuanto a aspectos legales, contables y fiscales que se encuentra ubicado en la calle Padre Casas #103 perteneciente al municipio de San Luis de la Paz, Guanajuato"
 - c. "Proyecto de inversión de la granja de conejos La Petronila en el municipio de San Luis de la Paz, Guanajuato".
 - d. "Propuesta de un programa de televisión en vivo para el canal 14 que aborde temas de interés para jóvenes preparatorianos de la cabecera municipal de San Luis de la Paz, Guanajuato".
 - e. "Realización de una exposición fotográfica profesional con el título San Luis y su gente en casa de la cultura en el municipio de San Luis de la Paz, Gto".
3. Muchos de estos proyectos han dado frutos como:
- a. Titulación vía tesis con los proyectos generados en la materia Seminario de Titulación, haciendo realidad una modalidad más, donde los alumnos culminan sus estudios universitarios. No solo como pasantes, sino como profesionales de su área y listos para desempeñarse de manera eficaz y eficiente en su área.
 - b. La apertura de proyectos de inversión que ahora son toda una realidad, generando nuevos empleos, profesionistas emprendedores que saben iniciar y desarrollar toda una empresa - nacida desde las instalaciones de la Universidad de León- y culminada en su mayoría en la



- materia de Seminario de Titulación.
- c. La mirada hacia nuestra labor como institución educativa por parte de las autoridades locales, con el fin de pedir y permitir proyectos que nuestro municipio demanda y necesita a nuestros alumnos de las diferentes carreras que egresan. Siendo la materia de Seminario de Titulación una materia clave para desarrollar sus propuestas, acompañadas por la asesoría directa de sus maestros, la aceptación colegiada de su proyecto y la evaluación final de su presentación con la crítica constructiva de por lo menos 5 maestros.
 - d. Generar proyectos que busquen la solidaridad social con grupos o comunidades necesitados de apoyos económicos: varios proyectos han culminado con la mejora de instalaciones a prescolares por ejemplo; otros buscaron mejorar la imagen del centro gerontológico de San Luis de la Paz, así como la puesta de pasamanos, rampa y vías de acceso; otros más mejorar la fachada de atrios, capillas e incluso la limpieza de un basurero clandestino. Así como la concientización de sus habitantes para ayudar y no permitir que se vuelva a convertir en un basurero.
 - e. La satisfacción personal de ver los resultados positivos de su aprendizaje a lo largo de su trayectoria académica, no solo en cuanto a los conocimientos, sino también en la adquisición de valores, actitudes y habilidades.

¿Cómo no estar feliz con todas las experiencias de aprendizaje obtenidas a lo

largo de mi labor profesional como catedrática de la materia de Seminario de Titulación? Por ello busco certificarme, con el fin de reconocer la gran labor que se realiza en San Luis de la Paz, por parte de la mayoría de los catedráticos de esta institución educativa. Para dar a conocer la culminación de investigaciones de excelencia por parte de la mayoría de nuestros estudiantes. Se podrían hacer un sinnúmero de ensayos para dar a conocer los mejores proyectos y sus resultados, pero ya serían temas de otro tipo. Ahora, sólo culmino sin olvidarme de todos mis directivos, que han pasado por este plantel. Cada uno ha permitido que esta materia en especial tenga frutos inmediatos y de gran calidad, apoyando las ideas y trabajos extra que implican los equipos multidisciplinarios. Gracias, en verdad, por toda su entrega a nuestra institución y su contribución especial al Centro de Investigación.

CONCLUSIONES

Las conclusiones principales son:

1.- Si se busca que nuestros estudiantes conformen y trabajen en equipos multidisciplinarios. Los maestros debemos ser los primeros en hacerlo, esto se ve reflejado en el colegiado, que se conforma al inicio del cuatrimestre (cuando se lleva la materia de Seminario de Titulación). "Nadie puede dar lo que no tiene", nuestros maestros han mostrado esta apertura a la crítica constructiva, para evaluar cómo ser evaluados como asesores de proyectos.

2.- La materia de Seminario de Titulación permite a los estudiantes enfrentarse a la realidad de su trabajo. Aun siendo estudiantes, y con el acompañamiento literal de sus maestros, de esta manera pueden experimentar en su exposición final la crítica constructiva de sus investigaciones; poder hacer las mejoras pertinentes para poder



realizarlo(si su intención es convertirse en emprendedores), conseguir trabajo o incluso realizar propuestas de mejora en su comunidad.

3.- La mayoría de los resultados han sido positivos: desde la titulación de nuestros alumnos vía tesis, hasta la apertura de nuevos negocios -generando alumnos emprendedores para nuestra comunidad ludovicens-.

4.- En lo personal los aprendizajes más importantes obtenidos son:

- a) No es fácil trabajar con equipos multidisciplinarios, pero se puede, dando a conocer los buenos resultados obtenidos en otras generaciones. Todo es cuestión de que vean el lado positivo de sus equipos, es decir, reconociendo sus fortalezas y debilidades para que puedan sacar el mejor provecho.
- b) Todo cambio comienza con una idea, la cual, si es apoyada por las autoridades del plantel y se trabaja arduamente en ella, es seguro que los

resultados generados estén en el nivel de excelencia.

- c) Los mejores trabajos son aquellos que brindan a los estudiantes la posibilidad real de llevar a cabo su investigación, es decir, poder realizar su proyecto de inversión; elaborar proyectos que pide el mismo municipio; generar proyectos reales que puedan participar en concursos o licitaciones a nivel municipal; o donde los resultados sean entregados con evidencias el día de su exposición (proyectos sociales).
- d) Varios de los proyectos presentados en Seminario de Titulación han logrado la culminación y obtención del título profesional y esto ha sido un logro personal, pues incluso he sido asesora de por lo menos cuatro tesis, en el área de Comunicación.
- e) El rostro de satisfacción, gozo, alegría e incluso orgullo por las investigaciones presentadas ante la crítica constructiva, así como las felicitaciones de sus maestros hacen de esta materia una de mis favoritas, con resultados inmediatos del aprendizaje obtenido en mis estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Briones, Guillermo. *Métodos y técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales*. México, Ed. Trillas, 1997.
- Calderón Gama, Héctor Raúl. *Lecturas Básicas de Metodología de la Investigación*. México, Ed. McGraw-Hill, 2003.
- Tamayo Tamayo, Mario. *El proceso de Investigación Científica*. México, ed. LImusa, 2003.
- Zermeño Méndez, Salvador. *Métodos de Investigación: investigación para la vida*. 1a. ed. México, Ed. Pearson, 2011. 289 pp.