

.Revista. Diversidades **43**

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 43

Año 19, Número 43

Julio-Diciembre 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.

Importancia de aplicación de teorías constructivistas, para facilitar la impartición de materias clave en la Universidad de León ante la demanda actual.

Arq. Antonio Velázquez Serrano.

3

Consideraciones dentro de la acción agraria. ¿Desusos o desconocimiento?

Lic. María Aurora Ramírez Padrón.

7



INVESTIGACIÓN ACADÉMICA

LICENCIATURAS.

PSICOLOGÍA.

Análisis de la influencia del color del área de comedor de Soriana Express en Irapuato sobre el estado de ánimo, ansiedad y compromiso de sus empleados

Lic. Víctor Hugo Brilanti Torres

13

Perfil de Competencias que debe tener el Psicólogo Organizacional

Lic. Úrsula Iraida Hernández Padilla

18

Estrategias a desarrollar en Psicología en Movimiento

Lic. Verónica González Hernández.

21

Pensamiento Sistémico: Creatividad y resolución de conflictos.

Mtra. María del Carmen Hernández Calderón

25

La actitud colaborativa del profesionista recién egresado frente al medio laboral.

Mtra. Carolina Ortega Rivera.

27

Las Actitudes.

Lic. Leslie Jazmín García Hernández

31

La Falta de actitud colaborativa de los jóvenes millenials y nativos digitales en el ámbito laboral.

Lic. Liboria Carmona Zúñiga.

35

La actitud colaborativa de los profesionistas recién egresados en el desarrollo de la calidad en empresas de Moroleón, Silao, Dolores Hidalgo, San Francisco del Rincón, San Luis de la Paz y Querétaro.

Lic. Lulena Flores Díaz

39

¿De qué depende del éxito profesional?

Lic. Viridiana Vargas Salas

43

INGENIERÍA

Diseño de mecanismo y control para órtesis de rehabilitación de personas con problemas por paresia del nervio radial.

Ing. Juan Guillermo Verde Arreola // Ing. Héctor Vega Salgado

46

Estudio descriptivo acerca de la Estratigrafía.

Ing. Jesús Gaytán Fraga.

50

PEDAGOGÍA

La técnica de la entrevista como estrategia de aprendizaje en el proceso de construcción de aprendizajes significativos.

Lic. María Eugenia Olague Torres

53

POSGRADOS.

EDUCACIÓN.

La implementación de las inteligencias múltiples como estrategia para aumentar la inteligencia naturalista en las materias de Biología en los estudiantes de quinto cuatrimestre de bachillerato de la Universidad de León, Plantel Celaya, en el período enero-abril 2016.

Dra. Celia González Trujillo.

55



INVESTIGACIÓN ACCIÓN

EXPERIENCIAS DOCENTES.

Postmodernidad, Educación y deserción.

Lic. Jorge López Guzmán.

61

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, Mecatrónica, Pedagogía y Psicología entre otras. Entre los artículos conoceremos sobre las actitudes, el pensamiento sistémico y el éxito profesional entre muchos otros temas.

Esperamos que disfrute el número 43 de DIVERSIDADES de la Universidad de León.



Importancia de aplicación de teorías constructivistas, para facilitar y mejorar la impartición de materias clave en la Universidad de León ante la demanda actual

Arq. Antonio Velázquez Serrano
Universidad de León plantel Celaya

Resumen Actualmente la demanda en la educación superior ha aumentado considerablemente, siendo insuficientes las escuelas públicas y proliferando la creación de nuevas universidades como solución a la carencia de escuelas. Esto ha propiciado la *competencia* entre los diferentes centros de estudio, obligando a mejorar el proceso educativo, preocupándose por los requerimientos demandantes en el campo laboral.

La Universidad de León, interesada por la demandante educación, ha desarrollado, a través del Proyecto Integral de Investigación la formación multifacética de sus estudiantes, desarrollando habilidades que van forjando al alumno desde su preparación universitaria, preparándolo al campo de acción cada vez más exigente. Es por esto que las *materias clave de investigación* brindan una excelente oportunidad a los alumnos para lograr este objetivo, exigiendo mayor preparación y aplicación tanto a ellos como a los maestros que imparten dichas materias, siendo el *aprendizaje significativo* una excelente herramienta para lograr este acometido.

Palabras Clave aprendizaje significativo, aprendizaje de calidad, calidad de la enseñanza universitaria, técnicas de aprendizaje en el aula.

De 1970 al 2005 la población en edad escolar a nivel universitario en México se incrementó por más de un 200%, tanto en

hombres como en mujeres, generando una fuerte demanda en las universidades. En cifras más recientes, “la cobertura total de la educación superior se incrementó de un equivalente a 25.9 por ciento de la población de 19 a 23 años en el ciclo 2006-2007 y casi 33 por ciento en el ciclo 2011-2012 y se considera que antes de concluir el año 2012 se alcanzó una cobertura cercana a 35 por ciento”¹, originando que las universidades de dominio público resultaran insuficientes para satisfacer los requerimientos de la población. Por ello que en la últimas dos décadas se desencadenó la creación de centros educativos y universidades privadas. Donde se pretende dar solución a la demanda existente de acuerdo a los requerimientos - tanto de espacio como de variedad de carreras- pues la sociedad actual ha demandado la creación de nuevas carreras y modificación de las ya existentes para satisfacer las necesidades actuales tanto tecnológicas, licenciaturas -en una gran variedad de aplicaciones-, medicina, deportes, comida, negocios; entre otras de gran demanda por parte de la población, principalmente en las ciudades con mayor número de habitantes. En el estado de Guanajuato, donde se concentra una gran cantidad de prospectos para ingresar a estudios a nivel profesional, desafortunadamente -de la población que inicia sus estudios- sólo el 25% aproximadamente logra concluirlos; y de la población que egresa, solamente el 30% se titula, existiendo en el estado de Guanajuato,

¹ SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA (SEP)



hasta el 2005, un registro del 11.6% de su población de 24 años con algún grado aprobado de estudios superiores, de acuerdo al último registro del INEGI.

Una de las Universidades que surgió hace veintiún años, como respuesta a la creciente demanda y la necesidad de generar profesionistas con un alto nivel académico, y que hiciera frente a los diferentes géneros de aplicación demandante en el ámbito laboral y con la opción de poder trabajar mientras se estudia, es la Universidad de León. Con la misión de “forjar seres humanos seguros de sí mismos con alta calidad académica, cimentados en la vocación hacia la investigación y el trabajo dentro de los límites marcados por la justicia y la moral...”², con una filosofía apoyada en los valores de justicia, lealtad, respeto, esfuerzo y eficiencia; que brinde a sus estudiantes y egresados una base firme para ofrecer un servicio profesional de calidad a la comunidad, demandante y ávida ésta de profesionistas capaces y competentes, dentro de los principios de la ética.

La Universidad de León se ha extendido sobre Guanajuato y estados aledaños, estableciéndose en quince ciudades diferentes. Brindando distintas carreras de acuerdo a los requerimientos de la comunidad laboral, con aplicación en la industria, el comercio, sector profesional independiente y comunidad en general. Conformándose por una plantilla de maestros especializados en la educación y preocupados en la construcción del conocimiento significativo. Aplicando las teorías propias del constructivismo, donde destacan las de Ausubel,

Vigotsky, Piaget, -entre los algunos de los más importantes- concernientes al aprendizaje significativo visto desde un punto de vista cognoscitivo; donde juegan un importante papel también los factores afectivos, como la motivación dentro del aula, convencidos de que el alumno debe pensar y construir el conocimiento por sí mismo.

Dentro del aula lo conveniente es que el catedrático prepare su clase de acuerdo al programa y contenido de la materia correspondiente, y se apoye para su cátedra en las técnicas didácticas que considere apropiadas para lograr el objetivo de la asignatura. Analizando las características del grupo se diseñará la forma de impartirla, tomando en cuenta la estructura cognitiva del alumno, con el fin de que éste logre el interés por la incorporación de los nuevos conocimientos a los ya existentes. Logrando de esta manera que los conocimientos adquiridos se entiendan con mayor facilidad y se retengan por más tiempo, facilitando como consecuencia la impartición de la materia.

Algunos autores constructivistas coinciden en mencionar diez factores necesarios para que el conocimiento ocurra:



² De la Misión de la Universidad de León: Saber para Servir, Servir para Progresar



“David Ausubel propuso el término aprendizaje significativo, para designar el proceso a través del cual la información nueva se relaciona con un aspecto relevante de la estructura del conocimiento del individuo. A la estructura de conocimiento previo que recibe los nuevos conocimientos, Ausubel da el nombre de concepto integrador”

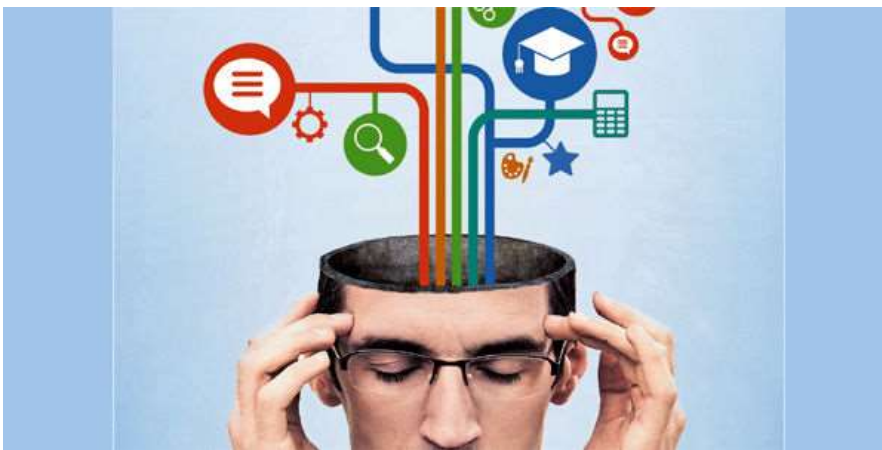
El aprendizaje significativo se produce por medio de un proceso llamado asimilación. En este proceso, tanto la estructura que recibe el nuevo conocimiento, como el conocimiento en sí, resultan alterados, dando origen a una nueva estructura”³

La contribución de las teorías constructivistas a la educación universitaria son de gran utilidad para mejorar el proceso de la educación, debido a su excelente aplicación en la estructura cognitiva que el catedrático desarrolla conjuntamente con el alumno, a través de la impartición de las materias llamadas materias clave. Donde con la aplicación de variadas técnicas como mapas cognitivos -por mencionar alguna- se logra estructurar el aprendizaje significativo, que en

-previamente adquirida- a través del proceso de asimilación.

Para la aplicación de estas teorías es importante tomar en cuenta las materias clave impartidas en la Universidad de León, y que éstas sean impartidas preferentemente por los maestros que ya tomaron la especialidad o maestría de Enseñanza Universitaria, para garantizar el conocimiento de las mismas y estar sabidos de sus beneficios.

Las materias clave son materias destinadas al desarrollo de investigación por parte de los alumnos, conformando así el Proyecto Integral de Investigación que consta de nueve materias previamente elegidas en consenso por maestros especialistas y con gusto por la investigación. Comenzando con la materia de Metodología de la Investigación donde el alumno aprende a desarrollar investigación desde su espacio, y aplicado al entorno. Aprendiendo la aplicación de las técnicas de investigación adecuadas y presentadas con un formato ordenado y propio para su elaboración. Posteriormente continua la



investigación aplicada en otras siete materias, desarrollando paulatinamente en el alumno habilidades para análisis, identificación y planteamiento de de problemas reales, generación de soluciones posibles a través de la

base a la nueva información adquirida por el alumno, se enlaza con su estructura cognitiva

recopilación de diferentes fuentes de información, logradas con una correcta

³ Arancibia, Violeta C., *Psicología de la Educación*. México, Ed. Alfaomega, 2da. ed, p. 102



aplicación de técnicas de investigación. Generando en el alumno el hábito por la lectura, reflexión, crítica, análisis y amor por la investigación sobre su entorno, al que algún día, al término de sus estudios, se integrará.

Por tanto, la investigación permite al alumno llegar a los resultados esperados dentro de sus estudios profesionales, lo cual le abrirá puertas para la adquisición de conocimientos y la forma de abordar las problemáticas surgidas durante la construcción del conocimiento; asimismo le permitirá identificar necesidades reales tanto en el ámbito escolar como laboral, dentro de un contexto propio para analizar, evaluar y proponer soluciones que satisfagan los requerimientos de respuesta.

Es por esto que es de gran relevancia que el alumno aprenda a mejorar su interrelación con el maestro, para mejorar los canales de comunicación, y el entendimiento mutuo que dé apertura al campo del aprendizaje significativo. De manera que al concluir su carrera el alumno esté capacitado para integrarse al entorno laboral real, con un alto grado de competitividad que le permita solucionar problemas dentro de su entorno. En un contexto real, de acuerdo a las exigencias reales y que de igual manera el catedrático se encuentre pleno en la ejecución de su labor como docente.

Antonio Velázquez Serrano



Consideraciones dentro de la acción agraria. ¿Desuso o desconocimiento?

Lic. María Aurora Ramírez Padrón

Licenciada en Derecho. Especialidad en Enseñanza. Directora y Docente en Universidad de León
Plantel San Miguel de Allende.

Resumen La acción es un derecho subjetivo público con diferente al derecho subjetivo privado. Considero que no es un derecho al proceso simplemente, como tradicionalmente se ha conceptualizado, sino que es un derecho a una tutela jurisdiccional favorable a su titular o el derecho a que se preste por el órgano jurisdiccional del Estado, la tutela jurisdiccional pretendida de la acción no pretende explicar el derecho a provocar el inicio de un proceso, sino que la tutela jurisdiccional de las situaciones jurídicas materiales y sus modalidades no puede comprenderse, ni completa ni correctamente, haciendo referencia sólo a figuras previstas en el derecho material, el derecho procesal no sólo regula las formas para el ejercicio de la tutela jurisdiccional, sino también las clases de tutela, respecto de las cuales, los particulares tienen un derecho diferente del derecho subjetivo a tutelar: el derecho a la acción.

Palabras Clave Acción, derecho subjetivo privado, derecho subjetivo privado, tutela jurisdiccional, derecho procesal, dotatorias, parcelamiento.

INTRODUCCIÓN

El estudio de la acción, indudablemente no es algo novedoso, es un tema que surgió en el derecho romano, de forma muy específica, en el derecho procesal civil romano; con la

aparición de las *legis actions* (acciones de ley), que se debería de aplicar de manera formal en la realización de un proceso (juicio); posteriormente hubo la aparición del procedimiento formulario, en donde la acción tuvo una relación, por algunos considerada como la propia fórmula en ese tipo de proceso. Notoriamente el estudio de las acciones se ha enfocado al derecho procesal civil, que por diversas cuestiones históricas fueron transmitidos, sin embargo, en otras ramas del derecho procesal es inminentemente necesario su estudio, pero por motivos desconocidos no se ha entrado en fondo.

La existencia del derecho procesal agrario depende del derecho sustantivo agrario, a este último, en nuestro país se le ha venido restando importancia, a pesar de la reforma que sufriera la Ley Agraria el 6 de Enero de 1992, en donde se pretendió impulsar el derecho sustantivo agrario.

DESARROLLO

Para definir acción en el sentido procesal, se toma inspiración del derecho procesal civil, en donde ha sido conceptualizada de muchas y diversas formas,

“El medio que concede la ley para ejercitar en juicio el derecho que nos compete

El poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la ley”⁴.

⁴ Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho procesal Civil, vigésima octava edición, ed. Porrúa, 2005 México, pág. 28.



Carlos Arellano García expresa que “En la acción procesal interesa la conducta dinámica de una persona física o oral, que originará la actuación del órgano con potestad para el desempeño de la función jurisdiccional respecto de otro sujeto que habrá de adoptar a su vez, una conducta de aceptación o bien de rechazo”⁵.

Hugo Rocco Señala que, “El derecho de acción es un derecho subjetivo del individuo contra el Estado, y solo para con el Estado que tiene como contenido sustancial el interés abstracto de la intervención del Estado para la eliminación...”

De esta definición y para otros procesalistas la acción ha sido considerada como un “derecho subjetivo” o un poder jurídico en donde el sujeto activo es el titular de ese derecho y el sujeto pasivo en el estado, considero que la acción no es del todo un derecho subjetivo; porque existe una contraparte o adversario, en donde la acción es un derecho autónomo, en presencia del mismo, pero también existe el órgano jurisdiccional. **Chiovenda** expresa que “La acción es un poder jurídico que se tiene en presencia de un adversario”

Estas definiciones resultan aplicables a la acción procesal agraria, es decir se adecua a esta, materia.

Notoria diferencia con la materia civil, es que muchas de las acciones que se podrán ejercitar, podrá ser de forma oficiosa, sin necesidad de la intervención de la parte actora, presupuesto que totalmente ajeno a la aplicación civil.

La acción requiere de la existencia de un derecho a la actividad jurisdiccional no puede hacerse depender ni que la pretensión

procesal sea fundada, ni de la certeza del derecho a la actividad jurisdiccional concreta ni de la realidad del estado de hechos a los cuales corresponde una determinada actuación jurisdiccional del Derecho. En otras palabras, el derecho al proceso de una persona no depende que tenga derecho a que otro individuo sea condenado a la entrega de un bien raíz del que ha sido despojado, sino de que afirme que es propietario de una finca determinada de la cual ha sido desposeído, solicitando que se le restituya el dominio, cuya resolución corresponde al órgano jurisdiccional. La invocación de una situación concreta jurídicamente relevante y apta para ser objeto de la actividad jurisdiccional es esencial. El acto procesal que sea cauce formal para el ejercicio del derecho de acción, en ningún caso puede consistir en una mera petición de acción del proceso en abstracto, sino que debe contener la formulación, más o menos desarrollada, de una petición de fondo o de un supuesto de hecho concreto.

Con respecto a la interrogante: **¿Qué es una acción agraria?** Se puede conceptualizar de la siguiente forma:

- El acto humano perteneciente al orden jurídico, que consiste en hacer algo real, positivo;
- El derecho legítimo que se tiene de pedir se administre justicia;
- El acto de acudir especialmente como demandante a la autoridad competente, para que se aplique una disposición de orden legal, o al medio otorgado por la ley para ejercitar un derecho;
- La facultad para provocar la actividad de los órganos y autoridades jurisdiccionales con el fin de resolver controversias y problemas jurídicos planteados.

Reiterando, se puede apreciar, en realidad no existe una auténtica definición de la acción

⁵ Arellano García Carlos, Teoría General del Proceso, 16ª. edición, ed. Porrúa, 2007, México, pág. 233.



agraria, puesto que la misma únicamente se refiere a consideraciones estrictamente de carácter procesal genérico y no en forma específica al sector agrario.

ELEMENTOS DE LA ACCION

Es importante señalar que los elementos de la acción, es tema de suma importancia, en donde diversos procesalistas han dado tratamiento al tema, “en el pensamiento de **Chiovenda**, derivan tres clases de elementos de la acción: Sujetos, Objeto y Causa de la acción”⁶.

Estos tres elementos son el pilar de la conformación de cualquier acción, entendiéndose dentro de los sujetos; el titular del derecho, el órgano jurisdiccional, el sujeto que quedará sometido al juzgador. El objeto que son las prestaciones reclamadas y el ejercicio de la función del órgano jurisdiccional. Con respecto a la causa se debe de contemplar un derecho de una situación contraída a ese derecho.

En este último elemento, en donde de forma muy genérica se ha venido abordando, en donde contrariamente de forma detenida y particular se tendrá que analizar, es decir, de este elemento, incluso vertebral, surgen otros subelementos, que de manera personal lo considero muy gráfica; es decir, surgirán figuras geométricas a fin de satisfacer su conformación(triángulos, cuadriláteros, etc.), porque no basta enunciarlo genéricamente sino que se debe de hacer un detallado estudio a fin de encontrar las piezas (líneas) que o conforman, dándole así un sentido muy específico al derecho sustantivo que lo tiene contenido.

Como lo menciona **Rubén Delgado Moya**, “La acción sustantiva agraria corresponde al titular de un derecho para hacerlo valer contra a otro sujeto legitimado- procesalmente hablando- ante los tribunales agrarios, por vía

extrajurisdiccional o mediante el ejercicio de la acción procesal correspondiente.

La pretensión agraria, por lo general, es de carácter personal, aún en el caso que se haga valer de modo colectivo e incluso corporativo. la ley agraria no define en ninguno de sus artículos la acción en sentido procesal, sin embargo establece las diversas formas en que puede provocarse la actividad jurisdiccional de los tribunales agrarios, así como el procedimiento que debe observarse ante los mismos hasta obtener la resolución correspondiente, y en su caso, la ejecución de esta”.

CLASIFICACION DE LAS ACCIONES AGRARIAS

Finalmente esta clasificación ha sido propuesta de formas muy diversas, no pasando inadvertido que muchas de forma muy escueta, la clasificación que propongo, haciendo la observación de no hacer u análisis de todos y cada uno de sus elementos, sino para estudios posteriores, es la siguiente:

- Dotación.
- Restitución.
- Incorporación de tierras al régimen ejidal.
- Ampliación.
- Ampliación automática.
- División y fusión de ejidos (siempre y cuando, creen un núcleo agrario independiente a los ya existentes).
- Nuevo centro de población ejidal, agrícola, ganadero, agropecuario o forestal.
- Colonias agropecuarias.
- Titulación de terrenos nacionales
 - ✓ Gratuita
 - ✓ Onerosa.
- Reconocimiento y titulación de bienes comunales.
- Declaración de terrenos nacionales.
- Inafectabilidad agrícola o ganadera.
- Señalamiento de pequeña propiedad.
- Conflictos por límites.

⁶ Ídem, pág. 256.



- Ampliación.
- División de ejido.
- Permuta.
- Fusión.
- Incorporación de tierras al régimen ejidal.
- Expropiación.

Acciones agrarias que suman superficie. Ampliación, fusión, permuta recibe, incorporación de tierras al régimen ejidal.

Acciones agrarias que restan superficie. División de ejidos, permuta entrega, expropiación de tierras ejidales y comunales, aportación de tierras a sociedades, titulación de solares urbanos, segregación, titulación PROCEDE, dominio pleno.

- Juicios de privaciones y nuevas adjudicaciones de derechos.
- Suspensión de derechos agrarios.
- Permuta de parcelas.
- Enajenación de derechos parcelarios y reconocimiento de derechos a solar urbano.
- Conflictos sobre posesión y goce de unidades de dotación.
- Juicios sobre designaciones (sucesiones)
- Pérdida de derechos del núcleo a las tierras.
- Prescripción.
- Expropiación de bienes ejidales y comunales.
- Inafectabilidades agrícolas y ganaderas.
- Decretos concesión de inafectabilidad ganadera.
- Fusión de ejidos.
- División de ejidos.
- Señalamiento de pequeña propiedad.
- Modificación o rectificación de inscripción del Registro Agrario Nacional.

Acciones colaterales. Son aquellas que sin involucrar derechos constitutivos sobre superficies por dotar, se hizo necesario su desahogo como elemento básico de afectación.

- Nulidad de acuerdos presidenciales.
- Cancelación de certificados de inafectabilidad.
- Nulidad de fraccionamientos por actos de simulación.

Es de hacer notar que dentro de esta amplia clasificación están las acciones agrarias en lo individual, considerando su clasificación como su origen y respetando el criterio original planteado.

Dotación de tierras. Es la acción agraria mediante la cual se conceden tierras a los núcleos de población que carezcan de ella, a través de una resolución presidencial o de una sentencia del Tribunal Superior Agrario.

Dotación complementaria. Es la acción agraria que resulta de un juicio de amparo sobre una parte de la superficie otorgada por dotación a un núcleo agrario.

Restitución de tierras. Es el procedimiento que se sigue para efectuar la devolución de tierras a los núcleos de población que hayan sido objeto de despojo en violación a los preceptos del Artículo 27 constitucional, siempre y cuando comprueben la fecha y forma de despojo y el origen de su propiedad.

Ampliación de ejidos. Es el procedimiento estructurado para proporcionar superficies de tierras a ejidos que han sido dotados anteriormente, pero que las tierras entregadas originalmente son insuficientes para los integrantes del núcleo.

Dotación de aguas. Es la acción encaminada a proporcionar volúmenes de agua a núcleos de población, para riego de terrenos ejidales o comunales, las cuales no fueron concedidas como de esta calidad por una resolución presidencial dotatoria o confirmatoria de tierras.

Ampliación de aguas. El procedimiento para proporcionar volúmenes de agua a poblados que ya han sido dotados del líquido anteriormente, pudiendo considerarse como una dotación complementaria.

Accesión de aguas. Es la acción que consiste en fijar los volúmenes de agua para riego que corresponden a la superficie que de esta calidad conceden las resoluciones



presidenciales dotatorias, restitutorias o ampliatorias, las cuales forzosamente constituirán el origen de esta acción.

Expropiación de bienes ejidales y comunales. Es la acción mediante la cual se expropian terrenos de un núcleo ejidal o comunal por causa de utilidad pública que con toda evidencia, sea superior a la utilidad social de la propiedad ejidal o comunal.

Parcelamiento ejidal. Es la acción por la cual se fija la superficie de la parcela o unidad individual de dotación de tierras, cuando la resolución presidencial correspondiente establece un régimen de explotación individual sobre terrenos de cultivo.

Permuta de bienes ejidales. Es el procedimiento por medio del cual ejidos o ejidatarios intercambian sus bienes y derechos, parcial o totalmente.

Inafectabilidad agraria. Es el procedimiento indicado por la ley, que establece la forma en que los pequeños propietarios, dueños de terrenos agrícolas o ganaderos en explotación, promueven la expedición de certificados de inafectabilidad que garantizan la salvaguarda de sus propiedades contra posibles afectaciones.

Conflicto por límites de bienes comunales. Son las controversias por linderos que se suscitan entre una comunidad y uno o más núcleos agrarios o con particulares, por bienes comunales.

Suspensión de derechos agrarios. Es la instancia jurídica procedimental administrativa establecida en la ley, para que los derechos sobre los bienes de los ejidatarios queden suspendidos temporalmente, cuando haya causas que lo ameriten.

Privación de derechos agrarios y nuevas adjudicaciones. Es el conjunto de diligencias jurídico-administrativas para privar definitivamente de todos los derechos agrarios que tenga un ejidatario en un núcleo

de población ejidal o comunal determinado, y adjudicarlos a otro.

Zonas urbanas ejidales. Son los trámites y actuaciones para la localización del área destinada al caserío de los ejidatarios, las cuales se previenen en las resoluciones presidenciales que se ubicarían preferentemente en las tierras del ejido que no son de labor.

Nuevo centro de población ejidal. Es el procedimiento previsto por la ley, mediante el cual un grupo de campesinos que no haya sido posible beneficiar por cualquier otra acción agraria se les dote en otra parte, ya sea en su estado o en cualquier otra parte de la República, dado que en el radio de siete kilómetros circundante de su poblado de origen no existen superficies afectables para satisfacer sus necesidades agrarias.

Incorporación de tierras al régimen ejidal. Los núcleos de población que por alguna de las formas legales adquieran terrenos sujetos al régimen de propiedad privada, podrán solicitar a la autoridad agraria su incorporación al régimen ejidal.

Fusión. Es el procedimiento que consiste en la unión de los bienes y derechos de dos o más ejidos, por la conveniencia de llevar a cabo tareas de desarrollo benéfico para la economía interna.

División de ejido. Es la separación de los bienes de un ejido que por razones topográficas o económicas, mantiene una explotación fraccionada que le es perjudicial. Reconocimiento y titulación de bienes comunales. Es el procedimiento mediante el cual un núcleo de población que posee títulos auténticos pero no primordiales de sus tierras, o que está en posesión de las mismas y no tiene conflictos de linderos con otras comunidades, ejidos o con particulares, puede solicitar que se le confirme dicha posesión comprobada como calificada y se le titule o reconozcan sus títulos y sus bienes comunales.



CONCLUSIONES

El tema de las acciones y no solamente en materia agraria es de suma relevancia, para poder visualizar de forma adecuada el inicio de un proceso; y en base a su adecuada concepción al asunto concreto tener una prospectiva muy genérica para quien la intenta.

La acción no es completamente un derecho subjetivo, es también autónomo en presencia del adversario, quien hasta antes de su ejercicio no figura de forma absoluta como un sujeto de esta.

Los elementos de la acción no son tan generales, dentro de sus tres componentes surgen otros, de forma específica del derecho y de su situación contraria, en donde habrá de analizar el derecho sustantivo que la contempla.

En el derecho agrario difícilmente se ha de profundizar en tal tema, rescatando la idea de que la misma ley sólo está regulada en doscientos artículos, en donde difícilmente se puede abordar de manera amplia, además de otros aspectos es una ley que no data de 1992 y hasta la actualidad no se han realizado actualizaciones muy destacadas y además de que es un derecho de escaso uso, en virtud de que el México está desatendido como tal.

BIBLIOGRAFÍA

- Arellano García Carlos, Teoría General del Proceso, 16ª edición, ed. Porrúa, 2007, México, 469 págs.
- Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho procesal Civil, vigésima octava edición, ed. Porrúa, 2005 México, 847 págs.



Análisis de la influencia del color del área de comedor de Soriana Express en Irapuato sobre el estado de ánimo, ansiedad y compromiso de sus empleados

Lic. Víctor Hugo Brilanti Torres

Catedrático de la Facultad de Psicología Organizacional de la Universidad de León, Plantel Irapuato.

RESUMEN: El color ha sido una fuente de inspiración para embellecer los espacios físicos, siendo un reflejo de la luz captado por nuestro sentido visual, ha sido utilizado con amplios propósitos en los diferentes rubros como en casas, lugares públicos, organizaciones, uniformes, emblemas, banderas, etc. siendo algo en lo cual siempre estaremos inmersos. En esta ocasión la presente investigación gira en torno al estudio de la influencia del color en el estado de ánimo y actitudes de los empleados de un supermercado donde a la brevedad se notó una modificación de los mismos en torno a un cambio de estímulos de color, el cual fue favorable, tomando como base algunos principios clásicos sobre la influencia del color en la mente humana y sobre todo a nivel organizacional.

Palabras Clave: Color, área de comedor, ambiente, colores primarios, salud mental, ansiedad, compromiso, orden, lealtad, bienestar, excentricismo, sentimientos, voluntad, preferencias, políticas institucionales, cromatismo.

INTRODUCCIÓN

Es sabido que el color genera cierta influencia en quienes lo perciben, ya que como se maneja en el presente trabajo, se logró realizar una modificación en el estado de ánimo de una parte del personal de la empresa estudiada, la cual siempre preocupada por el bienestar de sus trabajadores, permitió realizar en beneficio de los mismos una modificación temporal de

color en el área de comedor y después de algunos meses, se concretaron los resultados favorables que se enuncian a continuación.

El área de comedor en las organizaciones es un lugar donde los empleados de una empresa descansan de sus labores mientras toman sus alimentos, es por ello que dicho lugar tiene gran influencia sobre el descanso psicológico de ellos y no sólo físico, por lo cual el diseño visual repercute sobre este aspecto, siendo el color, una propiedad generadora de estas situaciones.

La empresa de autoservicio, donde se efectuó este trabajo, se mostró desde el principio muy atenta y abierta para generar un cambio en la gerencia junto con el Departamento de Personal se interesa por ver más compromiso en el cuidado del área del comedor por parte de sus usuarios, es decir sus mismos trabajadores. Con lo anterior, se buscó proporcionar a la empresa analizada en su área de comedor, una mejoría en la actuación de sus empleados en el sentido arriba citado. Para ello se citó a varios autores, tal es el caso de Harvey Richard Schiffman en su libro "La percepción sensorial" de quién se tomó parte de la teoría que sustenta esta investigación. Según Wright (autor mencionado por Schiffman en su libro) "El color es en realidad una sensación producto de la persona que lo observa, ya que los colores no existen a menos que un observador los vea, y existe el color, sólo hasta que el observador tiene conciencia e interpreta



finalmente la información". El autor menciona que "la ondas largas o cortas de la luz son las que generan los colores al proyectarse sobre una superficie".

Cabe destacar que Schiffman identifica 3 dimensiones subjetivas que determinan la sensación de color y son: el matiz, la brillantez, y la saturación.

El gusto o preferencia por determinados colores también trata de realizar una aproximación sobre cómo es un individuo. Desde hace ya bastante tiempo esto fue utilizado para generar ese tipo de estimaciones, y basándome en este supuesto es que me pareció retomar lo que en su momento ejemplificó Max Lüscher en su test de los colores, quién realizó una distribución de ellos generando sus clasificaciones. Cabe mencionar que en la actualidad existen organizaciones públicas y privadas que usan aún este test en la selección de sus candidatos.

Lüscher menciona cuatro colores básicos, que son: Azul, Verde, Rojo y Amarillo para las clasificaciones preliminares de su estudio, mismos que se emplearon en la presente investigación. Para el autor arriba citado, los primeros cuatro colores (psicológicos) tienen una importancia especial y significan lo siguiente donde estudiamos los aspectos afectivos:

1. Azul. Sus aspectos afectivos son: tranquilidad, satisfacción, ternura, amor y afecto
2. Verde. Los aspectos afectivos del color verde son según Lüscher: Persistencia, autoafirmación, obstinación, autoestima.

Cabe señalar en este último (autoestima), que cuatro personas comentaron directamente que se sentían

relajados y a gusto con la imagen instalada en el comedor donde predominaba este color.

3. Rojo. Representa "fuerza de voluntad", excentricismo, actividad, ofensividad, autonomía, competitividad, eficiencia.

Se colocaron manteles rojos sobre las mesas del comedor donde en relación con los puntos descritos del significado según Lüscher, se notó lo siguiente por mismos comentarios de algunos empleados al contestar la encuesta:

Fuerza de voluntad: de las personas encuestadas en la segunda etapa, el 100% marca haber notado un cambio significativo. Realmente el cambio que se ejecutó fue mínimo, pues se colocaron manteles rojos, y los empleados lo demarcan así, mencionan "es agradable", "muchos tuvieron ahora la intención de cuidar el lugar".

El término excéntrico según Lüscher significa "preocupado objetivamente", y es aquí donde radica la parte central de esta investigación donde se buscaba apoyar a la empresa Soriana Express, logrando que los trabajadores se preocuparan por su entorno. En una cuarta visita donde se solicitó el tiempo de entrega de este trabajo directamente a la gerencia, se observa la conservación de los manteles en su lugar, y los aditamentos (botellas de salsa y algunos otros objetos acomodados al centro de la mesa enmarcando orden proactivo algo que no era tan notorio previamente en esa zona ya que era un lugar muy libre).

De acuerdo al color rojo, según Lüscher, el excéntrico está interesado en su ambiente, en las personas y cosas que le rodean, probablemente para impactar con su conducta.

4. **Amarillo.**- Sus aspectos afectivos son: Variabilidad, expectación y regocijo.

Debido a esto se describe el muro de fondo del comedor en la empresa Soriana, el cual ya está diseñado en ese color desde un inicio en la empresa. De acuerdo al autor arriba citado, este color puede ser causa de la variabilidad, es quizá por ello que no existía mucha consistencia en el actuar de los empleados en esta área, pues aunque el rojo representa lo contrario al impulsar la acción, el amarillo predominante podría ser contraproducente para su actuar cotidiano.

Max Lüscher menciona que los cuatro colores básicos representan necesidades psicológicas básicas. En la elección de los colores asignados a un lugar o a una preferencia, si no existen los colores básicos, menciona el autor “se genera un foco de tensión”. Al hacerse la asignación de ellos en el lugar se notó mayor relajación de quienes ahí participaban. Hablamos entonces de procurar la salud mental en los centros de trabajo por múltiples condiciones como: el clima laboral, la seguridad, los claros niveles jerárquicos, y algo a veces olvidado, el interiorismo cromático. Y precisamente refiriéndonos a la ansiedad, el DSM IV (Manual Diagnóstico y Estadístico de los trastornos mentales) podemos ver que existen múltiples trastornos en la clasificación de ansiedad, como la angustia, la fobia social, el trastorno obsesivo compulsivo, trastorno por estrés postraumático, entre otros, términos que en el presente estudio se tomaron en cuenta como valoración de riesgos.

El posible beneficio de sustitución de color en algún área laboral

Se implementó una sustitución de colores: dentro de ellos, el más radical fue el de los manteles, ya que entre colores blancos

y grises del área, se colocaron manteles rojos en las mesas del lugar. Las grandes empresas tienen ya establecido el color para cada área, e incluso son para ellos, colores Institucionales, pues esto se aplica en todas las sucursales por igual, siguiendo un patrón uniforme para el diseño de interiores (y exteriores) en las mismas. Sin embargo, debido a la importante participación de Soriana Express Irapuato, para este trabajo, la gerencia autoriza provisionalmente y exclusivamente para este estudio dichos cambios en el mobiliario con la finalidad de no alterar sus políticas de diseño, lo cual me pareció muy respetable.

Resultados del cambio de color en algún área dentro del comedor de Soriana Express en Irapuato

Después de realizar mediciones y hacer observaciones directas en el área específica de comedor de esta empresa, cuyos empleados de diversos departamentos fueron muy accesibles al contestar es que se logra enunciar estadística y cualitativamente el volumen de observaciones mencionadas, las cuales dieron pie a lanzar un ligero cambio en dicha zona de la empresa, el cual consistió en:

1. Cambios del color de las mesas por medio de manteles rojos.
2. Un estímulo visual en el muro donde predomina el color verde.
3. Cambio de color café rojizo de una parte de la tarja de acero y de la superficie del horno de microondas.
4. Acomodo central de las mesas en el comedor.

Se realizaron estos cambios por medio de previa autorización del gerente general de Soriana Express en Irapuato, encontrando los siguientes resultados:

A mi regreso en una semana y media después de haber implementado estos cambios ocurrieron observaciones muy concretas pero muy importantes, cabe



mencionar que esto sólo fue un experimento breve y no permanente.

La primera respuesta ocurre de parte de Recursos Humanos, donde inmediatamente se menciona y se observa por lo menos en esa ocasión, que los empleados se comprometieron un poco más en el buen mantenimiento del lugar.

Otro cambio importante es que el mismo día de la instalación (por parte mía y por parte de otra persona de recursos humanos) los empleados al acudir o transitar por esta zona, se sorprenden ante un cambio pequeño como es el colocar manteles. Incluso

se muestran participativos y lo demuestran con gusto. Esto es sinónimo de iniciativa, motivación y compromiso.

Posteriormente, regreso en un par de semanas y percibo mayor orden, limpieza y mantenimiento de los manteles en su lugar, sinónimo de persistencia, compromiso y lealtad, así como trabajo en equipo.

La gerencia de recursos humanos mencionó el agrado y los resultados actitudinales positivos de muchos empleados.

BIBLIOGRAFÍA

- *DSM IV "Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales"*
Ed Masson. España, 2001.
- *Davidoff, Linda L. "Introducción a la Psicología", 3ra edición, Ed. Mac Graw Hill.*
México, 1999.
- *Lüscher, Max. "El test de los colores", Ed. Paidós. Argentina, 1974.*
- *Schiffman, Harvey Richard. "La percepción sensorial" 2da edición, Ed Limusa.*
México, 1997.

Perfil de Competencias que debe tener el Psicólogo Organizacional

Lic. Úrsula Iraida Hernández Padilla

Catedrática de la Facultad de Psicología Organizacional de la Universidad de León,
Plantel Irapuato.

RESUMEN: Las competencias es un tema que actualmente está tomando más importancia no solo en el ámbito laboral, sino también en el educativo. Y por esta razón sería importante que los estudiantes en formación profesional identifiquen cuáles son las competencias que requieren para desempeñar con éxito su trabajo. El psicólogo organizacional es un eje importante en las empresas ya que identifica talento humano basándose justamente en las competencias de los

Palabras Clave: Psicología Organizacional, Competencias, Capacidades, Éxito laboral.

En la actualidad es muy frecuente escuchar el término competencia laboral y este término es utilizado para cualquier oficio o profesión. Se ha llegado a la conclusión de que para realizar un trabajo de manera efectiva, no solo se requieren conocimientos, habilidades y actitudes que te lleven a realizarlo; sino que también se debe tener las competencias requeridas para llevarlo a cabo de manera efectiva. Por lo tanto hay que

definir que es una competencia de manera sencilla. “Competencia es la capacidad efectiva de llevar con éxito una actividad laboral plenamente identificada”.¹

Identificar las competencias necesarias para un puesto de trabajo es una de las actividades que le corresponde realizar al Psicólogo Organizacional. Pero, ¿Cuáles son las competencias que el Psicólogo Organizacional debe tener para la realización efectiva de su trabajo?

DESARROLLO

Existen escasas investigaciones sobre el tema, investigadores del Consejo General de Colegios oficiales de Psicólogos en España, buscan definir un perfil de competencias que debe tener el psicólogo. Y llegar a una estandarización sobre el perfil de competencias de cada especialidad en Psicología.

Robert A. Roe² propone un perfil que puede ser aplicado en una etapa inicial

¹ William B .Werther-Keith Davis. Administration de Recursos Humanos. pag 546

² Se graduó por la universidad de Ámsterdam (Holanda) y ha sido profesor de psicología del trabajo y las organizaciones en la Delft University of

Technology en la universidad de Tilburg. Es actualmente profesor a tiempo parcial de Psicología Organizacional Research Center en Tilburg. Está implicado en la preparación del



o de entrada para el psicólogo del trabajo y las organizaciones. (Ver cuadro 1).

El autor distingue entre tres momentos en la Carrera del Psicólogo:

El punto de transición desde la universidad a la práctica supervisada, en este momento se distinguen las “competencias básicas”.

El punto de transición de la práctica supervisada a la independiente, usualmente después de un año de trabajo supervisado las competencias pueden ser llamadas “competencias iniciales”.

El punto de transición de psicólogo “junior” a “senior” usualmente después de 4 o 5 años de práctica independiente las competencias en este momento pueden ser referidas como “competencias avanzadas”.

Con lo anterior podemos resaltar la importancia de identificar las competencias que debe tener el Psicólogo Organizacional, en cada etapa de su desarrollo profesional.

La aportación de Roe es clara y de utilidad para el área, pero éste perfil lo podemos adecuar al momento de la carrera universitaria en que se encuentre,

Diploma Europeo de Psicología como un miembro del equipo del Proyecto Euro Psyt.

o al momento de su carrera como profesionalista.

Es decir si se es un estudiante de Psicología, se debe observar cuales son las competencias básicas que se van adquiriendo, y realizar las acciones necesarias que ayuden a mejorar las que se tienen o adquirir nuevas.

Si se está ejerciendo actualmente la profesión, debemos identificar qué nivel de conocimientos, habilidades, capacidades y competencias tenemos. Para adquirir cada competencia que requiera nuestra actividad actual.

En la práctica de la profesión nos damos cuenta que van cambiando constantemente las necesidades dentro de una organización, y que las personas responsables de un Departamento de Personal tienen el desafío de estar adaptándose, creciendo, y desarrollándose cada vez más por las exigencias del entorno y la propia empresa.

Es como quien aprende a manejar un carro, te enseñan las técnicas, conocimientos generales de lo que puede pasar si haces tal o cual cosa, pero en la medida que tú lo vas experimentando vas reforzando la habilidad y adquiriendo nuevas competencias.

Seguro el día que tuviéramos que manejar un tractor dudaríamos por un momento, porque aunque sepamos manejar no será lo mismo un auto pequeño, que ese tractor.

Igual pasa con las competencias que requerimos al trabajar en distintas organizaciones, el desafío de una empresa multinacional será mayor al desafío de una empresa mediana o nacional. La preparación y capacidad que se requiere en ellas es diferente en cuanto al nivel de competencias.

Nuestra profesión como cualquier otra profesión, requiere de una preparación constante, y actualización ante un mundo cambiante...

CONCLUSIÓN

Como se mencionó anteriormente las competencias es un tema que actualmente está tomando más importancia no solo en el ámbito laboral, sino también en el educativo. Por esta razón creo que la investigación podrá ayudar a los estudiantes a desarrollar sus habilidades para destacar es un vida laboral. Es aquí en donde el psicólogo organizacional se desempeña para encontrar esas habilidades que el personal de una empresa debe destacar

Ejemplo de perfil de competencias de los psicólogos del trabajo y las organizaciones (nivel de entrada)

Categoría	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Conocimientos					
Teoría cognitiva					
Teoría de la personalidad					
Teoría de la ejecución					
Teoría de la profesión					
Teoría del diseño del trabajo					
Habilidades					
Habilidades de análisis de problemas					
Habilidades observacionales					
Habilidades de comunicación oral					
Habilidades de composición escrita					
Habilidades de colaboración en equipo					
Actitudes					
Respeto a las personas					
Apertura hacia las críticas					
Compromiso					
Orientación hacia el usuario					
Integridad					
Capacidades					
Razonamiento analítico					
Razonamiento verbal					
Fluidez Verbal					
Atención distribuida					
Inteligencia emocional					
Rasgos de personalidad					
Estabilidad emocional					
Conciencia					
Amigabilidad					
Flexibilidad					
Auto-confianza					
Otras características					
Experiencia de trabajo personal					
Interés en las personas					
Interés en los entornos de negocios					
Valores democráticos					
Ausencia de psicopatología					
Competencias					
Identificar las necesidades de los clientes					
Valoración individual					
Análisis del puesto de trabajo					
Diseño de un sistema de selección					
Desarrollo organizacional					
Subcompetencias					
Entrevistas					
Passar tests					
Análisis del trabajo					
Consulta					

Cuadro 1.- Robert A. Roe. Perfil del Psicólogo del trabajo y Organizaciones

ESTRATEGIAS A DESARROLLAR EN PSICOLOGÍA EN MOVIMIENTO

Lic. Verónica González Hernández

Catedrática de la Facultad de Psicología Organizacional de la Universidad de León,
Plantel San Francisco del Rincón

RESUMEN: Se describe el procedimiento que se lleva a cabo para la realización del evento académico: “Psicología en Movimiento”, que se efectúa en la Universidad de León, el cual es organizado y coordinado por estudiantes de Psicología Organizacional; este evento permite a los estudiantes aplicar los conocimientos adquiridos en las asignaturas de Técnicas de Intervención Grupal y Formación de Instructores. De igual manera, se propone la creación de un manual de procedimientos para “Psicología en Movimiento”, el cual ya ha sido aplicado

Palabras Clave: “Psicología en Movimiento”, psicología organizacional, manual de procedimientos, estrategias.

INTRODUCCIÓN

Como parte de la formación integral de los alumnos de la facultad de Psicología de la Universidad de León, se lleva a cabo el evento denominado “Psicología en Movimiento”, el cual tiene como finalidad integrar a todos los alumnos de la facultad de Psicología para que se conozcan.

Los alumnos que coordinan esta actividad son los de quinto cuatrimestre del turno diurno y los de octavo cuatrimestre del turno matutino y nocturno y para estos grupos el objetivo del evento es que integren los conocimientos adquiridos en las materias de Técnicas de Intervención grupal y Formación de Instructores, ya que los aprendizajes adquiridos en estas materias les dan a los

alumnos las herramientas necesarias para llevar a cabo de manera exitosa este proyecto.

Por lo que al haber sido parte integrante de este evento, me surge la inquietud de proponer la creación de un Manual de Procedimientos para el proyecto de Psicología en Movimiento, por medio del cual se definan exactamente los roles y funciones de cada comisión, se tengan en cuenta los tiempos, presupuestos aproximados y demás particularidades que requiere un evento de esta magnitud.

La utilidad de esta Investigación radica en que con el diseño de un Manual para el proyecto de Psicología en Movimiento, se tendrá una mejor planeación, organización, dirección y control del evento.



Los alumnos y maestros involucrados sabrán perfectamente cuál es la función que les toca desarrollar, se optimizarán recursos materiales y humanos, además se evitarán conflictos internos entre los estudiantes de los diferentes turnos que organizan el evento, ya que al estar definidos los roles, cada uno se



enfocará a su labor e inclusive, al tener en sus manos el manual, conocerán las funciones de otros comités, y si tienen la posibilidad podrán apoyarlos con algunos contactos (como patrocinadores) y se trabajará en armonía para el beneficio de todos.

DESARROLLO

Tomando en cuenta que en la formación de equipos, el rol juega un papel importante, Gordon, hace referencia a los tipos de conflicto que se pueden generar, y los clasifica de la siguiente manera:

1. El conflicto intra-emisores: Cuando una persona deposita expectativas encontradas o incongruentes en la persona que desempeña el rol.
2. El conflicto inter-emisores: Cuando las diferentes personas con las que interactúa la persona que desempeña el rol esperan cosas distintas de su actuación.
3. El conflicto inter-roles: Cuando las expectativas ligadas a los diferentes roles de una persona producen conflictos.
4. El conflicto del rol personal: Cuando las actividades que se esperan de la persona que desempeña el rol infringen la escala de valores y moral de esa misma persona.

Continolo G. define al manual como: "Una expresión formal de todas las informaciones e instrucciones necesarias para operar en un determinado sector; es una guía que permite encaminar en la dirección adecuada los esfuerzos del personal operativo".

Joaquín Rodríguez Valencia define manual como: "Un documento en el que se encuentra de manera sistemática, las instrucciones, bases o procedimientos para ejecutar una actividad".

El manual de Psicología en Movimiento ha sido aplicado en el Plantel San

Francisco del Rincón. El grupo con el que se trabajó fue el 801 de la licenciatura en Psicología Organizacional, en el año 2010.

A continuación describiremos el proceso para la aplicación del manual y las ventajas que se obtuvieron:

Como punto de partida el manual se constituye como una herramienta de conocimiento y fortalecimiento para el docente, ya que le proporciona los elementos necesarios para fungir como guía y coordinador general del evento.

Por otro lado, antes de iniciar la organización y puesta en práctica del evento, se les leyó íntegramente a los alumnos el contenido de manual, con lo que éstos pudieron tener una visión general de los objetivos, funciones y comisiones que integraban el evento, disipándose así varias de las dudas que tenían y aclarándose inquietudes importantes de los estudiantes.

Cabe señalar que una de las partes del manual que más interesó a los alumnos fue la relativa a los antecedentes del evento y las características que deberían cumplir los integrantes de las comisiones, además les quedó muy claro el perfil que debían tener para integrarse a las diferentes comisiones y cubrir las funciones que se iban a necesitar.

Esto fue de gran utilidad, ya que los alumnos, de acuerdo a sus intereses, habilidades, aptitudes y conocimientos se integraron a la comisión que más cubría sus expectativas y en la que ellos pensaban que podían dar mejores resultados en el evento. Lo cual facilitó, en buena medida el trabajo y evitó que hubiera pérdida de tiempo, dinero, energía y esfuerzo, ya que cada comisión estaba integrada por las personas idóneas, esto contribuyó notablemente al éxito del proyecto.

Es importante comentar que el evento se llevó a cabo con la colaboración de un



docente y catorce alumnos, que si bien es cierto, representa un número menor en la escala del Plantel Paraísos, no por ello el evento dejó de ser de la misma importancia y trascendencia.

Otro de los beneficios que trajo consigo la implementación del manual, fue que a los alumnos les quedó perfectamente claro el sistema de evaluación que se iba a implementar para el proyecto de Psicología en movimiento ya que se desglosaron puntualmente los porcentajes de calificación que se iban a otorgar por cada uno de los criterios de evaluación, de entre los cuales, uno de los más importantes fue que en cada evaluación parcial los alumnos debían presentar sus avances, de acuerdo en la comisión en la que estuvieran trabajando, por ejemplo, debían presentar varios presupuestos, para poder contrastarlos y elegir el que convenía más.

De igual manera, presentaban una lista de patrocinadores, de lugares para hacer el evento, de los probables menús, etc. Todo lo anterior sirvió para promover la búsqueda de opciones en las diferentes áreas que se manejan en el evento, así como para impulsar la búsqueda de los mejores proveedores y de elementos que quizá todavía faltaban en los parciales, esto para que el día del evento no se presentara ningún contratiempo.

Asimismo, el manual sirvió de impulso y reforzamiento a la organización y al trabajo que estaban desarrollando los estudiantes y permitió al docente tener un seguimiento muy cercano de todas las actividades previas. Tan fue así que en el segundo examen parcial los alumnos ya contaban con la promoción del evento que se hizo en los salones de las diferentes licenciaturas del Plantel San Francisco de la Universidad de León, en las preparatorias públicas y privadas de este municipio, así como con profesionistas de la zona.

CONCLUSIONES

De igual manera, el uso del manual, propició una comunicación efectiva entre alumnos, alumnos y maestro, alumnos y dirección de carrera, alumnos y director de plantel, y entre todos los agentes involucrados de alguna u otra manera. Como consecuencia de esto, los alumnos sabían con quién dirigirse para solicitar alguna carta por parte de la Universidad, para entregar solicitudes, sabían con qué comisión acudir, ya que como ya se había comentado, conocían perfectamente las funciones y los alcances de cada una de ellas.

Cabe resaltar que el manual sirvió como una guía efectiva para que los alumnos supieran qué hacer, cómo hacer, con quién dirigirse, cuál es el objetivo de las actividades, etc. Esto generó un clima de confianza, apertura, trabajo en equipo, colaborativo y cooperativo, por lo que el conflicto fue mínimo, ya que cumplieron en tiempo y forma con lo que se les había asignado; si acaso se dieron dos o tres conflictos en todo el proceso, éstos se generaron por la presión ejercida por parte del docente, pero no por malos entendidos entre estudiantes ni por invasión de funciones entre comisiones.

Asimismo este ejercicio sirvió para desarrollar, en algunos y reforzar en otros sus conocimientos previos y su sentido de corresponsabilidad, solidaridad, puntualidad. Además los hizo saber que son capaces de enfrentar retos y salir adelante al ir cumpliendo las metas que se propongan tanto como estudiantes y, en un futuro, como profesionistas exitosos y personas de bien comprometidas al servicio de la sociedad.

No podemos dejar de mencionar que en esta experiencia, contamos con el apoyo incondicional de la Dirección de Plantel y de Carrera, que se involucraron comprometidamente con el proyecto y nos facilitaron todas las gestiones necesarias para el éxito de Psicología en Movimiento.



Además, uno de los alcances más importantes de esta investigación es que los alumnos realmente podrán poner en práctica los conocimientos adquiridos en sus materias de Técnicas de Intervención Grupal y Formación de Instructores, lo cual les hará tener un aprendizaje significativo y sobre todo les servirá para poder desarrollarse de manera adecuada en el campo profesional una vez que egresen de la carrera.

BIBLIOGRAFÍA

- *Furnham, Adriana. Psicología organizacional. Ed. Alfaomega. 2004*
- *Llera J. Beltrán y Bueno Álvarez J.A. Psicología de la Educación. Edición: Primera. Ed. Alfaomega 1997.*
- *Zepeda Herrera, Fernando. Psicología Organizacional. Ed. Pearson. Chile. 1999*

Pensamiento Sistémico: Creatividad y resolución de conflictos

María del Carmen Hernández Calderón

Lic. En Pedagogía, Maestría en DOyH
Facultad de Psicología Organizacional
Plantel La Piedad

¿Has escuchado decir: “no veas solo el árbol, ve el bosque”?, seguramente la respuesta es afirmativa, la situación aquí es que nos enseñan a cómo ver el bosque, y el día a día nos hace ver solamente el árbol, en la misma universidad nos dicen los profesores: “observa más allá del problema”, “no te enfoques en X situación” pero ni ellos nos dicen cómo ir más lejos en nuestro pensamiento.

Hoy hablaremos de la forma fácil para ver el bosque completo, y es por medio del pensamiento sistémico, hablando primero de ¿qué es un sistema?

Según Connor: “es algo que fundamenta su existencia y sus funciones como un todo mediante la interacción de sus partes” para el sistema tenemos que tomar en cuenta que todo tiene que tener un objetivo claro y preciso, para dar un mejor ejemplo de un sistema: es nuestro cuerpo, el cual está compuesto por subsistemas como es el sistema nervioso, sistema digestivo entre otros, y éstos a su vez tienen órganos que trabajan individualmente para lograr el objetivo en común del subsistema dando resultado al sistema o cuerpo humano.

Es fundamental darnos cuenta que por más que observemos y veamos otros puntos de vista, lo *importante* siempre permanecerá, es decir, aunque observes el bosque siempre tienes tus ojos en el árbol que veías primero.

Las ventajas de utilizar el pensamiento sistémico son: resolver problemas, desafiar, afrontar y dar lucidez en creencias propias.

Para poder realizar un pensamiento sistémico podemos hacer uso de diferentes herramientas y una de ellas es pensar en forma de círculos, llamada también la esencia de los sistemas, donde las flechas llevan un mismo sentido, ya sea hacia la izquierda o a la derecha. Dentro de este tipo de pensamiento lo vemos como un bucle de realimentación, es decir, un pensamiento basado en respuestas poniendo alerta todos nuestros sentidos.



eso, ¡inténtalo!

Es importante en el bucle de realimentación poner los sentidos alerta: visión, olfato, oído, gusto, tacto... imagina el pensar en una sola dirección pero con tus sentidos alerta, el resultado serán respuestas que necesitas para tu pensamiento sistémico, qué maravilloso será

Otras de las herramientas son los mapas mentales que por definición entendemos que son: “un diagrama usado para representar palabras, ideas, tareas, dibujos, u otros conceptos ligados y dispuestos radicalmente alrededor de una palabra clave o de una idea central. Los mapas mentales son un método muy eficaz para extraer y memorizar información” mismos que creamos por medio de la eliminación, es decir, mientras estamos despiertos nuestros sentidos no dejan de recibir estímulos y sería imposible prestar atención a todos y manejar tanta información, lo que hacemos es seleccionar y filtrar los estímulos según nuestro estado de ánimo, nuestro interés, nuestras preocupaciones y nuestro estado general de lucidez. Los mapas mentales forman un sistema y todos los sistemas tienen una finalidad, y en nuestro sistema de creencias es explicar nuestra experiencia y dotarla de significado.



Tenemos que tomar en cuenta dentro del pensamiento sistémico la Causa y Efecto, es decir toda acción corresponde una reacción. Por ejemplo, cuando se da la causa de A le sigue el efecto de B, y si se da B significa que se ha dado A; es fácil pensar que no tienen nada que ver éstas situaciones unas con las otras pero en realidad están ligadas, por tal motivo existen tres grandes mentiras respecto a la causa y efecto:

1. La causa y efecto están separados y el efecto se produce después de la causa. Causa y Efecto son dos palabras diferentes, pero, dependiendo del punto de vista, pueden referirse a un mismo suceso. La pro-alimentación demuestra que el efecto de una causa puede ser causa de un efecto.
2. El efecto sigue a la causa en tiempo y espacio. Eso es lo que esperamos, y

cuando el efecto sigue la causa, resulta más sencillo establecer una relación entre ambos, pero no es verdad en los sistemas. Buscar el efecto próximo a la causa puede llevarnos a falsas conclusiones.

3. El efecto es proporcional a la causa. Ésta idea es cierta cuando nos referimos a objetos físicos, así, cuando un vehículo choca contra otro, el daño y el impacto dependerán de la masa y la velocidad de los dos vehículos. Pero no podemos generalizar y aplicar esta idea a todos los sistemas o mecanismos.

Todo esto nos lleva a pensar más allá de la lógica, imagina pensar con sentidos, con bucles de respuesta, con círculos, mapas, causa y efecto... todo se verá diferente, no lo dudes ¡hazlo!

Por último es el cerrar ciclos, tal vez has escuchado muchas veces que te dicen: “cierra ciclos”, en diferentes aspectos de nuestras vidas pero nadie te dice cómo cerrar ciclos, pues bien, todo depende de lo aprendido en nuestra vida y recuerda que solo aprendemos lo que nos interesa, lo que le encontramos lógica, pasión, amor, es ahí donde empezamos a aprender más fácilmente; para iniciar a cerrar ciclos necesitamos las conexiones con lo que inició y en dónde terminará, siguiendo por realizar una sola cosa a la vez, no es conveniente realizar varias cosas a la vez ya que habrá momentos que olvidemos la acción realizada por prestar atención a otra. Y por último, recuerda que el resultado es igual al esfuerzo, si no te esfuerzas no tendrás los resultados que quieres.

Ahora bien, ¿qué piensas de ver solo el árbol y no el bosque completo? Ojalá que te sirva para ver todo el panorama y puedas tener un pensamiento sistemático que te ayudará en tu vida personal y profesional, cualquier objetivo que te propongas pensándolo de esta manera es seguro que lo lograrás.

La actitud colaborativa del profesionista recién egresado frente al medio laboral

L.P.O, Mtra. Carolina Ortega Rivera

Universidad de León Plantel Silao

Impartición de clases en las licenciaturas de Psicología Organizacional, Derecho, Comunicación, Ingeniería Industrial Administrativa, Administración de Empresas, Contabilidad y Bachillerato.

Resumen Desde hace un tiempo se ha comenzado a ser revaluado el método para saber si las personas son inteligentes, lo cual generaba una garantía laboral. La vida demuestra que a veces quienes sacaban las mejores calificaciones en la universidad no terminaban siendo a quienes mejor les iban en la vida. Esto porque el éxito depende de una buena mezcla de actitudes colaborativas.

El comportamiento organizacional es un campo de estudio en el que se ejerce el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar éstos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones. La actitud que desempeña el profesionista recién egresado en el área de trabajo es lo que detonará si la estancia es corta o larga, con éxito o lo contrario, que se dirija con resultados de calidad y de productividad donde el profesionista se proyecte colaborativo.

INTRODUCCION

La trascendencia de un país está en manos de cada uno de los ciudadanos, de sus conocimientos, habilidades y actitudes bien direccionadas y motivadas a lograr grandes aspiraciones e importantes resultados que satisfagan en primera instancia al individuo, después a la organización a la que pertenece, y por ende al país.

Silao, Guanajuato, es un municipio con mucha riqueza empresarial, actualmente se cuenta con más de seis parques industriales integrados por empresas originarias de distintos continentes. Silao

se ha considerado parte de la médula espinal del corredor industrial de nuestro país.

No obstante, la manifestación de la falta de actitud colaborativa del recién egresado, ha sido de interés personal para estudiar las posibles causas o factores fundamentales que han dado origen al incremento de éste fenómeno, debido a que generan algunos problemas en la estabilidad laboral en las organizaciones, afectando directamente en el desempeño de las mismas, de ahí que es necesario analizarlo.

Las oportunidades de trabajo en Silao cada vez son más, en áreas gerenciales y administrativas. Sin embargo se ha presentado éste fenómeno relacionado con la actitud no colaborativa, que en consecuente influye en la rotación de profesionistas recién egresados de las universidades, en la cual se manifiestan porcentajes con números rojos. Y en su defecto, quien decide quedarse laborando dentro de las organizaciones, haciendo presente el fenómeno de la actitud no colaborativa, enfrenta desgastes incensarios para lograr las metas y objetivos establecidos, tanto de la empresa como del trabajador.



En la actualidad los jóvenes tienen diversas oportunidades para estudiar una profesión con ventajas económicas, e incluso de tiempo, en el

cual egresan de una manera fugaz. Las generaciones han cambiado y la tecnología ha llegado a sofisticar muchos procesos personales y laborales. Es importante no solo enseñarle al joven aspectos técnicos de la materia, sino hacerlos inmersos en habilidades colaborativas que impacten la actitud del mismo para cuando éste se incorpore al área laboral sin precedente en la actitud.

La inquietud de inclinarme hacia este tema es a partir de la visualización durante la experiencia laboral y las estadísticas que se presentan en los diversos medios. Con esta investigación se propone que el resultado pueda ser utilizado como referente para identificar actitudes, faltas de colaboración de los recién egresados de las universidades y se mejoren las prácticas que actualmente realizan con el personal recién egresado, las personas constituyen el recurso más valioso que tiene un país, por lo que hay que saber potencializar al máximo y aportar estadísticas que le puedan servir en el ámbito empresarial.



DESARROLLO

La actitud colaborativa frente al ámbito laboral

Hace mucho que los gerentes en activo entendieron la importancia que tiene la capacidad interpersonal para la eficacia administrativa, las escuelas de negocios se han tardado más en captar el mensaje. Hasta finales de la década de 1980, la curricular de las escuelas de negocios hacía énfasis en los aspectos técnicos de la administración, y se centraban en específico, en la economía, contabilidad, finanzas y las técnicas

cuantitativas. Los cursos sobre el comportamiento humano y las aptitudes y actitudes de las personas, recibían atención mínima en relación con los aspectos técnicos de la administración. Sin embargo, en las dos últimas décadas, las facultades de administración se han percatado de la importancia que reviste la comprensión del comportamiento humano en la determinación de la eficacia de un administrador. Se menciona que los estudiantes de MBA (Master in Business Administration, por sus siglas en inglés) necesitarían sus capacidades técnicas y cuantitativas durante los dos primeros años después de egresar de la escuela. Sin embargo, pronto la habilidad para el liderazgo, la comunicación y colaboración serían la clave para diferenciar a los gerentes cuyas carreras en realidad irían en ascenso³.

“Las actitudes son declaraciones de evaluaciones favorables o desfavorables, relativas a objetos, personas o acontecimientos.”⁴

Es importante definir lo que son las actitudes ya que constituyen las predisposiciones hacia los aspectos del mundo. Por consiguiente, los miembros de una institución asumen actitudes respecto a sus jefes, los sistemas de control, las normas establecidas, las políticas implementadas y los demás factores organizacionales pertinentes. La actitud tiene implicación en todo organismo social.

Los factores que han determinado una actitud no colaborativa dentro de las organizaciones, por parte de los recién egresados de las universidades, pueden ser muy diversos, ya que nos encontramos en una reflexión para investigación, y para poder generar resultados implícitos a la misma. Porque por una parte las

³ Robbins Stephen P., Judge Timothy A. Comportamiento Organizacional, 10ma

Edición, México, Editorial Pearson Educación, 2009, pág. 9.

⁴IDEM, pag75



universidades son corresponsables de la educación académica que posee el egresado, y en la facilitación de actividades que generen inclusión a desarrollar actitudes colaborativas, que éstas a su vez, se convierten en herramientas indispensables al momento de agregarse al ámbito laboral, en el que estoy de acuerdo en que las calificaciones impecables por sí solas no determinan el éxito del profesionista, si no cuenta con actitudes colaborativas detonantes para el éxito personal y organizacional. Es necesario la integración de elementos desde que es alumno para que aprenda la importancia de esta adquisición.

El componente del comportamiento de una actitud se refiere a la intención de comportarse de cierta manera hacia alguien o algo.

El impacto de la actitud colaborativa se identifica en el comportamiento del trabajador recién egresado y su desgaste cuando no posee ésta actitud.

En la organización se puede observar los efectos de la ausencia de actitud colaborativa en diferentes fenómenos como: la rotación de personal y el fracaso de metas establecidas.

Así que las causas de esta deficiente actitud colaborativa pueden ser generadas desde la educación familiar, primaria... universidad, pero también de las organizaciones, ya que la mano de obra es barata y los trabajadores de las empresas laboran largas horas con salarios bajos, sobre todo, al recién egresar de la universidad.

Compañeros colaboradores, las personas obtienen más de su trabajo que sólo dinero o logros tangibles. Para la mayor parte de empleados, el trabajo también cubre la necesidad de tener interacción social. De ahí que no sorprenda que tener compañeros amistosos y colaboradores, lleve a un incremento de la satisfacción en el trabajo. El comportamiento del propio jefe también es un determinante principal de la satisfacción. Los estudios dicen que la satisfacción de los empleados aumenta cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amistoso, hace elogios por el buen desempeño, escucha las opiniones de los empleados y muestra interés personal por ellos.⁵

La inmersión de recién egresados de las universidades al ámbito laboral, se enfrentan a retos muy particulares de esta generación y es importante portar las herramientas necesarias para poder hacer frente desde una posición colaborativa, que lleven a generar una mutua responsabilidad, desde un logro profesional, satisfacción laboral y contribuir a la productividad organizacional y poder gestar un mejor país.

CONCLUSIONES

Es necesario generar políticas públicas para que surjan resultados de un verdadero compromiso mutuo.

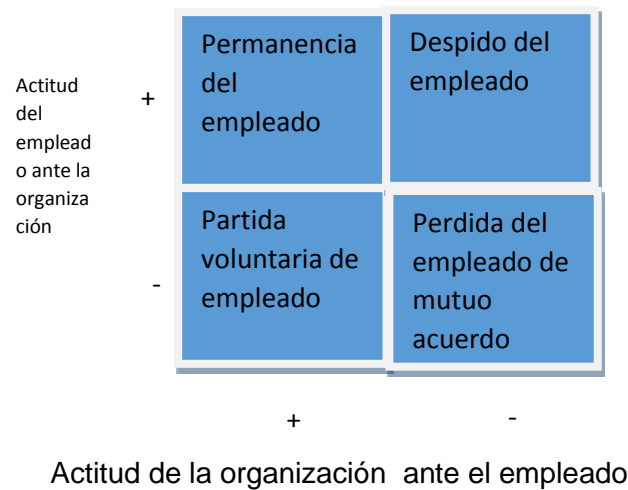
El generar oportunidades a los recién egresado facilitando ésta inmersión al ámbito laboral, y crear experiencia para que en un futuro sea especialista en su campo de trabajo, y poder colaborar de manera más óptima, incluso el permitir la inclusión de jóvenes recién egresados de la universidad, puede traer consigo ideas innovadoras y frescas. Cada uno de los recién egresados debe tener la capacidad de auto monitorear su actitud y herramientas con las que cuenta, y si llegara a encontrar deficiencias en éstas actitudes colaborativas, donde comenzarán un trabajo personal y profesional para poder competir en las grandes ligas, realmente estoy segura que quien logra el equilibrio entre lo emocional e intelectual logra el éxito.

Indiscutiblemente creo que la responsabilidad de una actitud colaborativa está relacionada fuertemente entre el colaborador y la empresa, es necesario edificar el grado de responsabilidad de cada parte, asumirlo y corregir lo que sea necesario, antes de que aparezcan las consecuencias como rotación de personal.

A continuación, termino mostrando un cuadro donde el autor muestra ésta corresponsabilidad entre el empleado, en este caso el recién egresado y la organización.

⁵ Robbins Stephen P., Judge Timothy A. Comportamiento Organizacional, 10ma

Edición, México, Editorial Pearson Educación, 2009 pág. 93



“Cuatro productos de las actitudes empleado organización”⁶

BIBLIOGRAFÍA

- Keith Davis, Newstrom John W., Comportamiento Humano en el trabajo, 10ma Edición, Editorial Mc Graw Hill, México 2001.
- Robbins Stephen P., Judge Timothy A. Comportamiento Organizacional, 10ma Edición, Editorial Pearson Educación, México 2009
- Hellriegel, D, Comportamiento Organizacional, Thomson Editores, México 1999.
- Soto Eduardo, Comportamiento Organizacional “Impacto de las emociones” Editorial Thomson Learning, México 2001
- Gordon Judith R., Comportamiento Organizacional, editorial Prentice Hall, México 1999.

⁶ Keith Davis, Newstrom John W., Comportamiento Humano en el trabajo, 10ma Edición, México, Editorial Mc Graw Hill, 2001. pág. 284



Las actitudes

Leslie Jazmín García Hernández

Licenciada en Psicología. Especialidad en Enseñanza Universitaria
Licenciaturas en las que se Imparte clase: Arquitectura, Derecho, Comunicación, Psicología
Organizacional, Contaduría Pública, plantel: Dolores Hidalgo, C.I.N. GTO.

Resumen La actitud es un reflejo de las valorizaciones que hace el sujeto en distintas facetas de su vida, así como el aprendizaje, ya que permite asimilar la información propiciando la búsqueda y superación personal. Se debe tomar en cuenta, cómo el ser humano hace la construcción y la interiorización de diversas formas de pensamiento que regirán su proyecto de vida personal y profesionalmente, proyectando resultados favorables o desfavorables de acuerdo a su previo aprendizaje de dichas actitudes.

Palabra Clave: Actitud, Adquisición, Función y Tipos.

Introducción: Las actitudes juegan un papel fundamental a la hora de dirigir la atención, los pensamientos y las conductas de las personas contribuyen a satisfacer las necesidades psicológicas fundamentales de los humanos: tener conocimiento y control sobre el entorno, mantener cierto equilibrio y sentido interno, ser aceptados por los demás y sentirnos bien con nosotros mismos.

Aunque existen diferencias individuales y culturales, todo el mundo tiende a juzgar los estímulos del entorno en dimensiones evaluativas donde los hábitos, son patrones de conducta rutinarias, por lo que las actitudes reflejan los valores, normas y preferencias que rigen nuestra interacción en el entorno. Hay que recordar que la actitud se manifiesta ante cualquier objeto material, personas, situaciones o ideas.

La función básica, es la de permitir al sujeto alcanzar objetivos deseados y evitar los no deseados, los que generen recompensas prescindiendo de los no deseados, permitiendo alcanzar lo anhelado, evadiendo lo que nos disgusta y reforzando la sensación de libertad y competencia.

El poder expresar las actitudes, permite identificar e informar al otro sobre nuestra conducta, fortaleciendo así nuestra identidad, los valores y principios, obteniendo la aceptación y el sentido de pertenencia grupal cubriendo una necesidad psicológica.

Justificación: Las actitudes son una forma de ver la vida, hay que comprender cómo el ser humano se rige para determinar cómo plantear su desarrollo personal y profesional, partiendo de sus experiencias, su aprendizaje y la consecuencia de sus actos, lo que modificará su desempeño en un futuro generando pensamientos positivos o negativos que determinarán su rendimiento personal y por ende el profesional.

Objetivos: Comprender la formación, la adquisición de las actitudes, analizar cómo se manifiestan e indagar las consecuencias de cómo se manejan las actitudes.

Desarrollo: Se define a la actitud como una conducta o una forma de comportamiento que está determinada por la personalidad que permite afrontar o superar cualquier circunstancia de la vida propia del ser humano, impactando en áreas como la familiar, sentimental, laboral, social y económica.



La actitud se constituye por tres cualidades que son la base de la personalidad según William J. McGuire:

- a) **Cognitivo:** Se adquiere a través del aprendizaje obtenido por los sentidos, de acuerdo a esto el sujeto responde.
- b) **Afectivo:** Está ligado a las emociones y sentimientos por lo que el individuo reaccionará de acuerdo a su previo aprendizaje.
- c) **Conductual:** Dependerá de los estímulos a los que el sujeto se vea sometido, según su experiencia, será su capacidad de reacción conductual que puede llegar a ser predecible o no.

¿Cómo se adquieren las actitudes?

Las actitudes son aprendidas según el condicionamiento clásico de Pavlov, donde hace referencia al aprendizaje de acuerdo a los estímulos a los que se exponga el individuo. Por lo que se explica por medio de una clasificación de 4 etapas:

1.- **Aprendizaje:** Si son estímulos positivos o agradables, se tendrá una conducta agradable. Si por el contrario el estímulo es negativo o desagradable, la conducta será negativa o desagradable y moldeará la conducta del individuo propiciando el aprendizaje.

2.- **Familia:** Es un importante modelo que sirve de referencia al individuo, ya que ejerce una influencia positiva o negativa, ya que el sujeto aprende por medio de la observación o el previo aprendizaje de sus mayores.

3.- **Los Grupos Sociales:** La escuela, las amistades, también son un parámetro de referencia para los individuos que ejercen una influencia por medio de valores, y lo que está permitido o no, bien visto o tolerado en su ambiente.

Los valores sirven como puntos de decisión y juicio a partir de los cuales el sujeto desarrolla actitudes y creencias específicas. Los valores se tratarían, de alguna forma, de actitudes generalizadas (Garzón y Garcés)

4.- **Los medios de Comunicación:** Son un fuerte modelo de referencia ya que es universal el tipo de información que se maneja y se sale del control escolar, familiar, marcando parámetros socioculturales que regirán el tipo de comportamiento y acciones que el individuo lleve a cabo en su vida social, laboral y sentimental, si no hay un referente que guíe o moldee la vida de los sujetos expuestos.

Funciones de las Actitudes

Cubren ciertos vacíos o necesidades psicológicas por lo que se explica en cinco pasos:

a) **Función de conocimiento:** Las actitudes ayudan al sujeto a ordenar, entender y asimilar las informaciones que pueden resultar complejas, ambiguas e impredecibles.

b) **Función instrumental:** Las actitudes ayudan a las personas a lograr objetivos deseados y evitar aquellos que no se desean permitiendo el placer.

c) **Función ego-defensiva:** La actitud permite afrontar las emociones negativas hacia sí mismo, externalizando ciertos atributos o denegándolos. Las actitudes ayudan a proteger la autoestima y a evitar los conflictos internos -inseguridad, ansiedad, culpa.

d) **Función valórico-expresiva o de expresión de valores:** Las actitudes permiten expresar valores importantes para la identidad o el auto-concepto. Las personas a través de sus actitudes pueden expresar tendencias, ideales y sistemas normativos.

e) Función de adaptación o ajuste social: Las actitudes permiten integrarse en ciertos grupos y recibir aprobación social. Las actitudes pueden ayudar a cimentar las relaciones con las personas o grupos que se consideran importantes, es decir, permiten al sujeto estar adaptado a su entorno social, ser bien vistos, aceptados, etc.



Tipos de Actitudes

Existen muchas clasificaciones:

- **Actitud positiva:** Se aprende a tratar de percibir lo bueno de las cosas, apoyarse de los recursos, de las experiencias previas, lo que permite sobrellevar lo difícil por medio de la energía, fuerza y valor. La actitud positiva implica mucha disciplina y una marcada tendencia al trabajo inmediato que permita superar problemas.
- **Actitud Negativa:** Generalmente se tiene la percepción de crear conflictos y tensiones con los demás por medio del egoísmo, rencor, celos, soberbia, indiferencia etc. Este tipo de actitud también es contagiosa, y una persona con actitud negativa a cargo de un proyecto es altamente probable que fracase, porque aparte de los problemas cotidianos, creará muchos más haciendo las labores más complejas de lo normal.

- **Actitud proactiva:** Es el tener la iniciativa, tener la capacidad de tomar decisiones, asumir la responsabilidad de nuestros actos abordando las oportunidades que se presentan, incluso puede llegar a anticipar hechos propiciando nuevas oportunidades e ideas.

- **Actitud reactiva:** Se reacciona de forma impulsiva, observa los defectos de los demás, posee un comportamiento pasivo, depende del contexto que lo rodea, culpa a otros, pensamientos pesimistas o fatalistas, por lo que evade y evita asumir la responsabilidad de hechos, lo cual es una limitante para cumplir diversas metas personales o en las organizaciones.

- **Actitud emotiva:** Está vinculada al uso de las emociones, cuando establece un vínculo afectivo emocional, debido al conocimiento interno de los involucrados. Puede observarse en el amor, la amistad y también en los proyectos que conllevan una motivación interna. Hay que analizar los procesos y adquirir el compromiso de completar las tareas, hasta alcanzar las metas.

- **Actitud desinteresada:** Es la capacidad que tiene el ser humano para conectarse a otra persona y responder adecuadamente a las necesidades del otro, a compartir sus sentimientos e ideas, de tal manera que logra que el otro se sienta muy bien con él, requiere de cuatro cualidades como la solicitud, la aceptación, la apertura, y la disponibilidad voluntaria.

- **Actitud interesada:** Se basa en llenar las necesidades individuales, utiliza a los demás como objetos y medios para alcanzar sus fines y metas, por lo que muestra interés en las relaciones que le den beneficios y superen las expectativas.

- **Actitud manipuladora:** Los individuos no prosperan por voluntad propia



ya que requieren de otro, y se aprovechan, ya que los perciben como un medio para alcanzar sus objetivos en beneficio propio.

- **Actitud integradora:** Utiliza la comunicación como recurso para relacionar a los individuos en una conducta que busca mutuos beneficios y un bien común.

Conclusiones:

- ❖ La actitud es la base donde se forja la existencia, la esencia de nuestras ambiciones y logros.
- ❖ Las actitudes son cambiantes
- ❖ Modifican el Comportamiento
- ❖ Permiten estructurar y organizar las creencias que predisponen acciones individuales, dependiendo de las circunstancias.
- ❖ Las actitudes son recursos personales de importancia y valor en el desarrollo, tanto personal como social.
- ❖ Hoy en día, formar en actitudes, cobra un mayor sentido para la prevención y/o resolución de

conflictos interpersonales, grupales u organizacionales.

- ❖ Un ambiente agradable puede llegar a evocar emociones que mantengan a las personas en actitudes positivas, facilitando su rendimiento como persona ante toda circunstancia o motivación.

BIBLIOGRAFÍA:

- Papalia D. Psicología, Madrid. Editorial Mc- Graw-Hill. 1996. 773 págs.
- T4EXPORTCOM. 2011 Agosto 08. "El poder de la actitud" (Lead India - The Tree). Video avi. Recuperado de: www.youtube.com/watch?v=ld3asy4I9sl
- Actitudes y comportamiento. Psicología Social. México. Citado desde: https://es.slideshare.net/faropaideia/psicologa-social-actitudes-y-comportamientos-2013?next_slideshow=1
- Desarrollo Humano Integral, Creatividad y Crecimiento, Editorial Pearson.
- Stephen P. Robbins, Comportamiento Organizacional. 13ª edición. México. Editorial Pearson Prentice Hall. 2009. 752 págs.
- Guía del estudiante, Ciencias sociales. Barcelona. Editorial Platón. 1991.



La falta de actitud colaborativa de los jóvenes millenials y nativos digitales en el ámbito laboral

Lic. Liboria Carmona Zúñiga.

Lic. En Psicología del Trabajo. Catedrática de la UDL Plantel Dolores Hidalgo en las carreras de: Arquitectura, Administración de Empresas, Contaduría Pública y Psicología Organizacional.

Resumen El lector se adentrará en el conocimiento y reconocimiento de lo que es la inteligencia social y en específico de la actitud colaborativa, considerando el caso de los millenials y los nativos digitales de la época actual.

Reflexionará sobre el origen de estas habilidades y su manifestación en el entorno laboral, como un indicador de reconocimiento acerca de si se cuenta con ellas o no.

Palabras Clave: Actitud colaborativa, Millenials, Nativos Digitales, Inteligencia Social.

INTRODUCCIÓN

Desde hace dos décadas atrás, un nuevo perfil de trabajador está apareciendo, con características muy particulares, relacionadas con la generación humana a la que pertenecen y dan las pautas de su reconocimiento, en las que se detallan aspectos muy particulares como su relación con la tecnología y su dinámica de contacto social.

JUSTIFICACIÓN

Hoy en día nuestro reto no sólo es reconocer el nuevo perfil del trabajador, sino ante todo lograr la inserción del mismo dentro de la dinámica funcional de nuestras empresas. En las cuales, observamos un proceso de transición más lento en el reto de la modernidad.

A partir de tomar consciencia sobre la situación, establecer nuevas estrategias de interacción, y detonar un mejor nivel de disposición del trabajador ante la solicitud de colaboración adicional.

Atender y disminuir los problemas que se generan en estas condiciones de trabajo y con el perfil diverso de trabajadores.

OBJETIVO

Reconocer como una situación familiar la presencia de estos tipos de trabajadores con el perfil identificado.

Analizar y enfocar la atención a las características presentadas en cuanto a su inteligencia social.

Lograr una mejor interacción y promover bajo consciencia de causa, el contacto interpersonal para desarrollar su empatía.

DESARROLLO

Hablar de actitud colaborativa, es hacer referencia a una característica deseable en los trabajadores de nuestras empresas. Ya que esta disposición, a ser y estar presentes, nos hace considerar elementos empáticos a la realidad cambiante de nuestros procesos y etapas de desarrollo organizacional. A veces son cambios relacionados con una situación temporal o con cambios definitivos. Son momentos en los que requerimos que nuestro personal sea capaz de ponerse la camiseta y reconocer a sus compañeros en su situación presente. Ponerse con esta vinculación estrecha al servicio del otro.

Al hablar de colaborar, me contacto con una característica humana que te hace sensible ante la realidad del otro. Nada nuevo en nuestra historia personal. Pues es en el núcleo familiar donde adquirimos los primeros valores, que incorporamos para el resto de nuestra vida.



Fue en casa donde iniciamos nuestros primeros pininos (pasos) sobre la colaboración. No era raro escuchar a nuestra madre a lo lejos, pidiendo ayuda para el hermano menor o para ella. En esta primera empresa de la que formamos parte, aprendí que el trabajo de casa es necesario, no remunerado y se hace para beneficiar a todos.

Mi madre tenía una premisa que forjó en nuestra piel: “No esperes a que te pidan tu ayuda, estate atento a darla cuando se necesite, pues así es mejor y la persona lo agradece de corazón”. Es por ello que servir al otro no me es ajeno y mucho menos denigrante; encuentro en servir a los demás un privilegio y un gozo especial.

Hoy en día varias familias se distancian a nivel afectivo y físico, por las condiciones de vida que prevalecen, situaciones como el que ambas figuras paternas trabajan; el que los tiempos y los espacios compartidos son mínimos. Fenómeno observado que se presenta desde fines del siglo XX y durante la primera década del siglo XXI.

Podemos referenciar que en las generaciones “Y” y “Z”, los millenials, y “nativos digitales” tienen una percepción e interacción social diferente a la vista en generaciones anteriores de trabajadores. Caracterizada por el individualismo, las pocas relaciones interpersonales cara a cara, una consciencia social, lo que le aqueja al mundo es trascendental, lo que le sucede a un individuo se torna una realidad irrelevante, minoritaria, pues todo es cuantificable por el número de “likes” que lo validan.

Ubicarnos en el ámbito laboral, en nuestro microsistema, es reconocer los fenómenos sociales en una muestra a escala de todo lo que es a fin y permea en nuestros grupos humanos.

Podemos observar de forma interesante y antagónica, la presencia de un fenómeno de deshumanización socializada.

Hoy en las empresas hay políticas como “Cero Papel” donde el reto es utilizar las redes sociales en sustitución del uso de papel, para mantenernos comunicados, de lo que obtenemos una relación frecuente con un extraño que no conocemos más que en líneas de texto, o por el auricular de un aparato digital.

¡Puedes dar los Buenos días a 50 personas en línea y no sentir la calidez de unas manos en una semana!

Sin embargo, el tema que hoy nos atiende, tiene que ver directamente con algo más relevante, “la actitud colaborativa”. Esa disposición que implica en sí misma el reconocimiento del otro en un primer plano. Si yo no me reconozco acompañado, cómo puedo validar al otro fuera de mí, después ser sensible a su realidad y reconocer que en este mundo de múltiples conexiones, ambos nos vinculamos y nuestras realidades llegan a tocar puntos de encuentro, que en esta interdependencia nos necesitamos y su realidad es importante, pero también, y sobre todo para ambos en el plano laboral.

Nuestros jóvenes jactanciosos del conocimiento de las leyes y su aplicación, se manifiestan como luchadores sociales incansables, interpretan a punto y coma la ley para evitar el esfuerzo adicional. Algunos con pensamientos muy cuadrados, cerrados, donde su compromiso e iniciativa tan solo existe en cuanto a su área de dominio, marcada por la descripción de su puesto y limitada por su horario establecido.

Algunos se tornan insensibles a las necesidades de la empresa, porque no hay una verdadera pertenencia a la misma, no la viven como propia, hay una despersonalización que los lleva a ser apáticos ante otras realidades que no sean las de ellos. O como lo expresa Goleman: “con un autismo social que se multiplica en el mundo contemporáneo, donde las personas parecen desconectarse de quienes les rodean para hacer contacto con una realidad virtual, bajo el influjo de sus iPods, sus teléfonos móviles y otros artefactos” (Goleman, 2010).

Incapaces emocionalmente de reconocer esa necesidad interconectada, se rehúsan a colaborar en otras tareas, con otros compañeros o con proyectos institucionales de una índole diferente a la de su cargo.

Hemos llegado a tal grado de desvalorización en el ámbito laboral, que si no nos piden las cosas por escrito, nos encontramos cortos de iniciativa y visión para ayudar a los demás. En el individualismo nos protegemos para no dar un poquito más de nosotros.



Aún recuerdo a Miguel Ángel Cornejo, en un artículo publicado en el 2005 escribiendo: “dar a nuestras empresas un espíritu de servicio que considere dar un valor agregado al trabajo que realizan, es una urgencia de importancia inaplazable pues la excelencia aspira a lo extraordinario. La diferencia entre el éxito y el fracaso es mínima y se supera añadiendo el valor agregado a nuestra empresa mediante el valor agregado que cada uno de nuestros trabajadores proporciona” (Cornejo, 2005). Así nos invitó a dar ese plus en todo lo que hacemos, aplicar el prefijo extra a todo lo que queremos.

A veces ni las buenas maneras, ni la toma de consciencia son suficientes para donar un poco más de ti a tu empresa y para bien de los demás.

También es cierto que del otro lado de la moneda se debe de considerar el tipo de administración y liderazgo que se ejerce a sus subordinados. Pues hay direcciones caracterizadas por una administración de la desconfianza, donde los jefes se sienten amenazados por la capacidad sobresaliente de sus subordinados o en el extremo opuesto, la falta de confianza sobre sus capacidades, esa visión basada en una minusvalía muy distante de las realidades interpersonales.

Pero hablar desde terceros pudiera no ser lo más correcto, es por ello que nos atrevimos a realizar un pequeño experimento...

A un grupo de 13 alumnos, les pedí que pasarán al frente 2 personas para colaborar; un poco renuentes al principio, después de unos 5 segundos de respiración lenta y pausada uno levantó su mano y luego el otro participante. Cuando vi a los 11 sentados les pregunté ¿Por qué no pasaron al frente? algunos argumentaron que tenían sueño, que estaban cansados, que no querían, que no les gustaba y 2 de ellos que no sabían, simplemente no lo hicieron. Respuesta que me hace considerar una similitud con una tarde calurosa, donde al ofrecer un helado a una persona cualquiera, ni siquiera considera la posibilidad de decir sí o no. No sabía si lo quería o no, sólo cerró los canales de comunicación e ignoró la propuesta.

Una tibieza sorprendente, algo que verdaderamente debería de preocuparnos, pues cuando la pereza de pensar, te lleva a tal

grado en el que el nivel de abstracción o alineación es alto y grave, es como si estuvieras muerto, pero ni siquiera lo sabes.

Algo similar sucede en el ámbito laboral, encontramos compañeros que ni siquiera se dan la oportunidad de saber por qué no quieren una cosa, tan solo se rehúsan a hacerlo. En algunos centros de trabajo tenemos compañeros de trabajo, pero no colaboradores.

El colaborador como tal no existe; no está esa persona que al contratarle demuestra o declara un compromiso incondicional para con la empresa, la cual le da la oportunidad de demostrar su capacidad y le remunera en correspondencia a la misma. Simplemente ese espíritu se apaga en cuanto se encuentran frente a la propuesta de un poco más de responsabilidad, al incrementar la exigencia a esa oportunidad de mayor generosidad personal.

Pero es entendible, Goleman lo expuso, hay seres humanos que carecen de la inteligencia social, sí, de esa capacidad para entender e intuir qué siente la gente en cada momento, qué necesita, cómo se comporta y qué espera de nosotros. Esa capacidad de optimizar al máximo nuestra relación con la gente, generando el mínimo nivel de rechazo y consiguiendo los mejores resultados.

Dentro de los aspectos a considerar en este tipo de inteligencia social son: La empatía, el liderazgo, la inteligencia verbal, la inteligencia emocional, la asertividad, saber escuchar y prestar atención, ser bueno analizando el lenguaje no verbal de la gente, ser bueno analizando a la gente, gestionar bien el contacto físico, interpretar correctamente las situaciones sociales y vestirse de acuerdo a la situación.

CONCLUSIONES

- 1.- La actitud guarda una relación muy estrecha con la historia de vida personal en el núcleo familiar y el aprendizaje de los valores
- 2.- Se observa que los jóvenes millenials y nativos digitales al ingresar a las empresas, luchan contra sus instintos naturales, en el sentido de no poderse privar del uso de la tecnología tanto con fines para su ámbito profesional, como aquellos que no guardan



relación directa con la misma y sí, en cambio, con fines de carácter social

3.- Los jóvenes de ahora tienen una apreciación de la realidad diferente a la que caracteriza a otras generaciones anteriores. Sus intereses difieren y sus prioridades también.

4.- Su colaboración es más genuina e inmediata si atiende a situaciones de interés público difundido por medios digitales, o si su aprobación va en relación al consenso de la opinión de las redes sociales.

5.- Existe una abstracción de la realidad inmediata y los protagonistas que la realizan.

6.- Se observa un analfabetismo emocional para establecer empatía con sus semejantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Castorena, J. & Coescritores. Desarrollo Humano Integral: Un camino para vivir con sentido y consentido. México: Pearson. 2010.
- Cornejo, M. (2005). Extra y Extraordinario. 25/05/2017, de Veritas Sitio web: <http://www.ccpm.org.mx/consulta/veritas/2005mayo/11motivacionveritasmayo.pdf>
- Goleman, D. Inteligencia Social: La nueva ciencia de las relaciones humanas. Barcelona: Kairós. 2010. 341 págs.
- Martínez, J. (2015). Lo Colaborativo Como Actitud. 15/05/2017, de Trabajo Colaborativo Sitio web: <https://jesusmartinezmartin.org/2015/01/08/lo-colaborativo-como-actitud/>
- Newstrom, J. Comportamiento Humano En El Trabajo. 13ª edición. España: McGraw Hill Education. 2011. 573 págs.
- Robbins, S. Comportamiento Organizacional. 13ª edición. España: Pearson. 2013. 552 págs.
- Social y Digital. (2012). Lo Que Deberías Saber Sobre Los Baby Boomers Y Las Generaciones X, Y, Z. 12/05/2017, de Social y Digital Sitio web: <http://socialydigital.net/lo-que-deberias-saber-sobre-los-baby-boomers-y-las-generaciones-x-y-z/>
- Soriano, M. (2012). Actitudes Favorables Para El Trabajo Colaborativo. 20/05/2017, de Tema Fantástico S.A. Sitio web: <http://mcsoriano3004.blogspot.mx/2012/09/actitudes-favorables-para-el-trabajo.html>
- Tineo, A. (2013). ¿Qué Es La Inteligencia Social?. 20/05/2017, de Álvaro Tineo Sitio web: <http://www.alvarotineo.com/articulos/que-es-la-inteligencia-social>



La actitud colaborativa de los profesionistas recién egresados en el desarrollo de la calidad en empresas de Moroleón, Silao, Dolores Hidalgo, San Francisco del Rincón, San Luis de la Paz y Querétaro

Lic. Lulena Flores Díaz

Carreras en las cuales imparto clase: Psicología organizacional, Derecho, Ingeniería Industrial y Administrativa y Bachillerato. Universidad de León plantel Silao.

Lic. Verónica González Hernández

Licenciada en psicología y maestra en enseñanza universitaria.

Docente en las facultades de psicología, comunicación, administración de empresas y contabilidad en plantel San Francisco del Rincón y en la facultad de psicología organizacional y arquitectura en plantel Paraísos.

Resumen En la actualidad, existe gran cantidad de industrialización con avances tecnológicos que podrían superar la capacidad humana por la precisión y rapidez con la que dan cumplimiento a la demanda de sus clientes en cuanto a la producción requerida de cada una de las empresas u organizaciones, lo cual no solo sería prioritario y elemental los avances tecnológicos, sino que existen muchos elementos humanos que en conjunto podrían dar un mejor resultado.

Siendo la razón por la que dedico algunas líneas hacia la reflexión acerca de la importancia y relevancia que tiene el capital humano, y como parte de ellos serían los profesionistas recién egresados que se incorporan al mundo laboral con nuevas perspectivas y visión, para conformarse como tal e ir creciendo en su ámbito con oportunidades en la organización. Me detendré a realizar un pequeño análisis si en realidad destacan sus habilidades, si son capaces de asumirse con un nuevo rol en el mundo laboral al tener una actitud colaborativa contribuyendo hacia la calidad en empresas.

Palabras Claves: Actitud colaborativa, calidad y profesionistas (recién egresados).

INTRODUCCIÓN.

Conforme pasan los años y las décadas, es notorio que existe un cambio de mentalidad generacional, que van modificando las condiciones del entorno, que implica adaptaciones a las nuevas circunstancias de la demanda de la población, en la que existen dificultades para encontrar puestos de trabajo adecuado a lo que las nuevas generaciones tienen que irse adaptando, y ajustando hacia esas condiciones.

Puede ser que el mercado laboral para los nuevos empleados sea muy adverso aunque siguen comprometidos con sus sueños y mantienen altas expectativas para su carrera, aunque a veces dificulta esa cristalización de expectativas ya que no hay la flexibilidad para asumir nuevos roles que representen responsabilidad, iniciativa, compromiso, lealtad, etc., como características que



deben destacar en los ambientes laborales.

Llevar a cabo estudios o reflexiones que nos ayuden a destacar la actitud del profesionista recién egresado hacia nuevas oportunidades de crecimiento, y reestructurar su plan de vida en el cual van terminando metas planteadas como lo representa la culminación de una carrera, aunque lamentablemente, en ocasiones con un detenimiento hacia la continuación y construcción de nuevos planes de vida en la consolidación del plano laboral para adquirir experiencia, especialización, conocimiento y dominio.

Todo esto me hace pensar en si realmente ese profesionista estará trabajando por tener una actitud colaborativa para el desarrollo de la calidad de la empresa desde diferentes ámbitos, y así generar entonces la conciencia desde la óptica de ser ese profesionista comprometido consigo mismo y para los demás, mostrándose emprendedor en un alto sentido.

DESARROLLO

Es importante destacar el comportamiento que los profesionistas recién egresados tienen en la organización, considerando la motivación y sus emociones, la personalidad y la comunicación, así como será importante tomar los aspectos técnicos disciplinarios encausados hacia la economía, las finanzas y la tecnología, tomando en cuenta las habilidades interpersonales para alentar la incorporación del personal con alto rendimiento.

Las organizaciones exitosas actuales, deben impulsar la innovación y dominar el arte del cambio, aunque lograrlo implica que puedan mantenerse

flexibles, con una mejora continua en la calidad y sepan enfrentarse a sus competidores en el mercado con un flujo continuo de bienes y servicios innovadores. Siendo los empleados la energía para la innovación y el cambio, lo cual tiene que ser a través de estimular la creatividad de los trabajadores hacia ese cambio y su tolerancia ante ella, es decir; el paso de las modificaciones conductuales o actitudinales a través de algunos modelos de cambio planificado, como lo menciona Kurt Lewin en su modelo de cambio.

El empleado común en las décadas de 1960 y 1970 acudía a su lugar de trabajo de lunes a viernes, y hacía sus labores en turnos de ocho o más horas, actualmente ya no ocurre en un gran segmento de la fuerza de trabajo actual. El lugar de trabajo ahora ofrece oportunidades, para que los empleados crezcan y estructuren sus propios roles. Y desde ésta nueva estructura organizacional, es que la fuerza laboral, en ocasiones, no adquiere una estructura que lo mantenga en el compromiso y la responsabilidad que le corresponda.

Por lo que la misma organización tendrá que admitir y preparar la transición de nuevos modelos con estrategias que den soporte a los nuevos esquemas de trabajo.

Con respecto a la actitud, algunas de las organizaciones están preocupadas por las actitudes que perciben en su fuerza de trabajo, en relación con el comportamiento y el modo en que la satisfacción o insatisfacción de los individuos con su puesto de trabajo afecta el entorno laboral, considerando que "las actitudes son enunciados de evaluación acerca de objetos, individuos o eventos.



Reflejan cómo se siente alguien con respecto a algo”⁷

Por lo tanto, se cree que tanto las condiciones de trabajo en las que está inmerso el nuevo profesionista, así como sus expectativas de carrera, no tienen un sentido o congruencia junto con los de la organización, y esto, asociado con la falta de motivación que impiden un ajuste en los objetivos centrales de la organización, da como resultado una desadaptación y la falta de tener aportaciones colaborativas reflejadas en la carencia de la satisfacción del trabajo, el compromiso con el trabajo y el compromiso organizacional.

Los componentes principales de las actitudes son:

- Componente cognitivo: se refiere al segmento de opinión o creencia de una actitud
- Componente afectivo: es el segmento emocional o sentimental de una actitud
- Componente del comportamiento: se refiere a la intención de comportarse de cierto modo hacia alguien o algo.

Dichos componentes tienen una estrecha relación, lo cual puede generar una actitud de forma negativa o bien positiva, con dirección a la organización la cual se hace evidente a través del comportamiento, y es cuando se destaca a través de ciertas evaluaciones positivas o negativas que los empleados puedan

tener acerca de ciertos aspectos de su ambiente laboral, como tener actitudes importantes, como involucrarse en el trabajo y el compromiso organizacional, así mismo el apoyo organizacional.

Es de suma importancia que exista una satisfacción laboral, “la cual describe un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características”, para que así, el individuo con alto nivel de satisfacción, tenga sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo.

El involucramiento en el trabajo “mide el grado en que un individuo se identifica psicológicamente con su puesto de trabajo, y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para la valía personal”, el hecho de que los individuos se sientan identificados porque se conciben competentes, con puestos importantes en sus áreas, o porque tienen autonomía en ellas, creyendo que pueden influir en su entorno laboral, logra que exista un compromiso por parte de los empleados.

En relación al compromiso organizacional “un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas, y desea continuar perteneciendo a ella”, y se genera la lealtad hacia la empresa o la organización como muestra de asumirse como parte de la empresa y/o organización porque se conjuntaron las expectativas tanto individuales como organizacionales, para

⁷ Robbins, S. Comportamiento Organizacional. 13^a edición. España: Pearson. 2013. 552 págs. (70 y 74).



dar paso a la congruencia de sintonía en ellas.

CONCLUSIÓN.

Me parece elemental que tanto los objetivos del profesionistas recién egresado, junto con los objetivos de las empresas u organizaciones, deben de estar sintonizados para dar cumplimiento a ambos hacia un crecimiento a nivel personal, y a su vez, alcanzando los niveles de calidad de las mismas, siempre y cuando el profesionista se sienta con satisfacción en el trabajo, desarrollando así un compromiso hacia su entorno laboral, para que dé apertura hacia la permanencia y estabilidad, lo cual le genera un cúmulo de experiencia siempre y cuando él mismo tenga disposición hacia las modificaciones en las áreas de trabajo.

Siempre y cuando se tengan la flexibilidad hacia el cambio de forma constante logrando estándares de

calidad, que la misma organización le vaya exigiendo, y sin permitir que las demandas tecnológicas y técnicas puedan rebasar al desarrollo humano en la organización misma.

Así mismo, las empresas tendrán que tener apertura y flexibilidad generando nuevos esquemas en su estructura, para así adoptar a nuevas generaciones, las cuales presentan características diferentes a las de hace dos o tres décadas atrás, para así desarrollar su creatividad, su compromiso, su lealtad a la empresa, su sentido de identidad, y disposición hacia las tareas que correspondan a sus áreas de trabajo en beneficio de la misma logrando calidad a través de una actitud colaborativa.

BIBLIOGRAFÍA.

- Robbins, S. Comportamiento Organizacional. 13ª edición. España: Pearson. 2013. 552 págs.
- Guizar, R. Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones. 4º edición. México Edit. McGrawHill, 2013. 380 págs.
- L. French. Desarrollo organizacional. Transformación y administración efectiva del cambio. 4º edición. México. Edit. McGrawHill. 2007.
- Zepeda, F. Psicología organizacional. 1º edición. Edit. Pearson. 2016. 536 págs.
- Hoyle, D. Relaciones humanas. 3º edición. México. Edit. Thomson. 2006. 621 págs.



¿De qué depende el éxito profesional?

LPO. Viridiana Vargas Salas.

Catedrática de las licenciaturas: Psicología, Psicología Organizacional, Ingeniería Industrial Administrativa y Bachillerato. Plantel Irapuato.

Resumen El éxito profesional depende de múltiples factores que en conjunto son la tarea de toda la comunidad educativa, cambian de persona a persona, por lo cual no existe una fórmula idónea para ser “Exitosos a nivel Profesional”

Palabras Clave: Éxito, profesionistas, deserción escolar, psicología positiva, inteligencia emocional.

Cuando una persona comienza a tener conciencia de lo que desea lograr en la vida, sin duda alguna piensa en lo que sería su éxito profesional, en lo que logrará una vez que culmine una carrera. Esto deriva en una disyuntiva al momento de elegir qué estudiar.

La orientación vocacional que se recibe en la educación media superior, es definitivamente una herramienta que debe utilizarse para identificar desde un inicio lo que marcará el éxito en el ámbito profesional, por lo que se debe lograr que identifiquen muy bien lo que el éxito profesional debe ser.

A lo largo de mis años como docente de la Licenciatura de Psicología y Psicología Organizacional, observo constantemente que los alumnos hablan del éxito profesional como algo inalcanzable, según las bases de su formación, esto es preocupante ya que es un factor que probablemente sea generador de consecuencias radicales dentro del estudio de cualquier carrera profesional.

La deserción escolar es una de las primeras manifestaciones que hemos vivido dentro del mundo educativo, porque el alumno que no se siente satisfecho con el nivel escolar o sus proyecciones futuras se ven limitadas prefiere dejar la escuela y buscar otras opciones.

Según noticias emitidas en el 2014, “La educación media superior representa un reto para Guanajuato, pues el estado ocupa el quinto lugar en deserción al tener el 17.5 por ciento y sobrepasando la media nacional, equivalente al 14.9 por ciento.”⁸

Esto nos ha afectado en general a todas las instituciones educativas, pues observamos cada vez mayor número de alumnos que manifiestan indecisión a lo largo de su formación profesional y terminan por desertar de las aulas, a la menor dificultad abandonan el estudio. También se presentan casos en los cuales argumentan no obtener la formación que ellos esperaban, cuando previamente a las inscripciones reciben información detallada de las materias y el perfil de egreso. Es aquí cuando comienza la incertidumbre en relación a que estamos haciendo mal, o cómo podemos trabajar en conjunto docentes y alumnos para apoyarnos en el logro del éxito profesional.

Al sondear a alumnos de Psicología próximos a egresar, determiné que la mayoría de ellos está seguro, que venir de una escuela posicionada en el mercado como idónea y tener un trabajo donde el poder adquisitivo les permita ser reconocidos por encima de otros compañeros, les garantizara sentir que son profesionistas exitosos.

Encontrar la raíz de este pensamiento nos llevaría a adentrarnos en el mundo de cada estudiante, pero en general, sabemos que como seres humanos el éxito lo ligamos continuamente con el poder, por lo tanto no es raro escuchar a los estudiantes hablar así de sus instituciones educativas o de su formación. En realidad entenderán los estudiantes ¿Qué es “éxito profesional”?

8

Agencia
Quadratín. <https://guanajuato.quadratín.com.mx/Gua>

naujato-5%C2%B0-lugar-nacional-en-desercion-educativa/ 23-05-2014.



Para Alfonso Suárez, “el éxito consiste en tener ganas de levantarse de la cama para hacer lo que tienes que hacer. En pocas palabras, es ser feliz, con lo que haces y con lo que tienes.”⁹ Si lo vemos desde esta perspectiva nuestro fin primero debería ser conseguir la plenitud y no sólo el poder adquisitivo, como lo manifiestan los alumnos próximos a egresar.

En general el éxito profesional es algo que a todos en algún momento de nuestras vidas nos ha generado incertidumbre como estudiantes a nivel profesional, mas, cada uno tiene un concepto individual que lo lleva a realizar las actividades que considera pertinente para alcanzarlo.

Para disminuir la deserción escolar y satisfacer las necesidades de realización de los alumnos es vital comprender que, el éxito profesional implica trabajar en algo que verdaderamente genere pasión y que en realidad se sienta un enorme deseo de ejercer esto. Cuando existen estos dos factores dentro de las actividades diarias laborales, es probable que las personas se comprometan con el trabajo que desempeñen sintiéndose satisfechas. Apoyar a los jóvenes en la búsqueda de sus potencialidades como lo dice “Sheldon y King (2001) afirman que la psicología positiva no es otra cosa que el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas naturales, una disciplina que se pregunta cuál es la naturaleza de la eficacia del funcionamiento del ser humano, centrando la atención en los potenciales, motivos y capacidades que hacen que una gran parte de las personas se adapte exitosamente en la mayoría de circunstancias.”¹⁰ Les permitirá adaptarse a cualquier situación deseada encontrando siempre la motivación que requieren para seguir adelante.

Constantemente observamos que realizar actividades por necesidad, o bien, porque es una obligación, nos genera angustia y desanimo. Esto se refleja dentro de las aulas escolares, cuando los alumnos no sienten que lo que aprenden les permitirá llegar al éxito profesional, manifiestan apatía, falta de compromiso y desinterés por los temas y las actividades propuestas. Es fácil comprender que si notamos alguna de estas actitudes dentro del aula escolar, debemos redirigir nuestra labor docente para motivar a los jóvenes a seguir adelante, aun cuando sientan que no es lo que buscaban. Esto se puede lograr mostrando alternativas de acción al término de su educación profesional, considerando que rendirse también les generará un grado de angustia, que a la larga si no es resuelto puede ser desencadenante de otros conflictos sociales.

El docente que imparte cátedra a nivel licenciatura debe estar capacitado para resolver dudas referentes no solo a las materias que imparte, sino también a las actividades que como profesionista ejercemos. Comprendiendo que el mundo cada vez está más inmerso en la tecnología y el uso de las TIC para el aprendizaje, la actualización del maestro es fundamental para mantenerse al día y poder así disminuir el índice de angustia e incertidumbre del alumno.

Como lo citan en la revista electrónica *Sinéctica* “Los docentes son el eje fundamental, ya que si ellos no tienen la visión y formación adecuadas, los alumnos difícilmente podrán hacer un uso pertinente de estas tecnologías en su proceso educativo”.¹¹

Por lo tanto las escuelas tenemos la obligación de incentivar a los alumnos no solo con conocimientos actualizados, sino también con la práctica que para ellos es trascendente

⁹ Suarez, Alfonso. “Tu éxito, eres Tú, 7 pasos sencillos para que encuentres tu éxito personal y profesional”. Ed. Argerust. Madrid. 2015. p.22.

¹⁰ Pineda Galán, Consolación. “Inteligencia emocional y bienestar personal en estudiantes universitarios de ciencias de la salud.” Tesis Doctoral. Universidad de Málaga. Junio 2012 p. 26

¹¹López de la Madrid, María Cristina y Chávez Espinoza José Antonio. <http://sinectica.iteso.mx/?seccion=articulo&lang=es&id=609> la formación de profesores universitarios en la aplicación de las tic Julio - Diciembre, 2013. La formación de profesores universitarios en la aplicación de las TIC. *Sinéctica*, 41.



para visualizar cuáles serán sus funciones reales dentro del mundo laboral, así como apoyarlos en la realización de proyectos que les permitan adquirir habilidades de negociación y gestión financiera. Esto los pondrá dentro de un panorama más amplio que les permita tener a su alcance un sinnúmero de posibilidades al terminar la formación profesional.

Apoyar a los alumnos con el manejo de sus emociones y la tolerancia a la frustración es algo que si bien es cierto debe ser trabajo desde casa, pero, convencionalmente no existe en la mayoría de los jóvenes según los actos expresados en su vida escolar, por lo cual trabajar esto en las aulas podría mejorar mucho el desempeño escolar e incentivar al joven a realizar actividades que le permitan obtener el éxito profesional deseado.

Comprendiendo que la Inteligencia emocional es una competencia fundamental para el logro del éxito profesional. Como lo cita Daniel Goleman (2012) "En el año 1995 solo había unos pocos programas que se ocupan de enseñar a los niños las habilidades de la inteligencia emocional pero, diez años más tarde, son decenas de miles de escuelas diseminadas por todo el mundo que brindan a sus alumnos las posibilidades de seguir este tipo de programas. En Estados Unidos, sin ir

más lejos, son muchos los distritos escolares, e incluso los estados, que han incluido los programas SEL como parte indispensable del curriculum en la convicción de que, del mismo modo en que los alumnos deben alcanzar un cierto nivel de competencia en matemáticas y lenguaje, también deben lograr un cierto dominio de estas habilidades indispensables para la vida"¹²

La inteligencia emocional dará la pauta a enfrentar de manera firme cada situación escolar, laboral y personal que al joven se le presente a lo largo de su vida, pues las emociones siempre están latentes en cada uno de nosotros y podrían ser la mayor limitante para alcanzar el éxito profesional.

No creo que exista una fórmula idónea para alcanzar el éxito, más considero que trabajar en la identificación de este, es trascendente, para cualquier joven que aspire a ser profesional, analizando plenamente fortalezas, debilidades, áreas de interés y perspectiva laboral. Así como las opciones educativas a su alcance y las relaciones sociales que debe formar para alcanzar su propio "Éxito Profesional".

BIBLIOGRAFÍA

- Goleman, Daniel. "Inteligencia Emocional" Ed. Kairos. Barcelona 2008 70 ed. p.11.
- Pineda Galán, Consolación. "Inteligencia emocional y bienestar personal en estudiantes universitarios de ciencias de la salud." Tesis Doctoral. Universidad de Málaga. Junio 2012 p. 26
- Suarez, Alfonso. "Tu éxito, eres Tú, 7 pasos sencillos para que encuentres tu éxito personal y profesional". Ed. Argerust. Madrid. 2015. p.22.
- **Agencia Quadratín.** <https://guanajuato.quadratin.com.mx/Guanajuato-5%C2%B0-lugar-nacional-en-desercion-educativa/> 23-05-2014
- López de la Madrid, María Cristina y Chávez Espinoza José Antonio. http://sinectica.iteso.mx/?seccion=articulo&lang=es&id=609_la_formacion_de_profesores_universitarios_en_la_aplicacion_de_las_tic Julio - Diciembre, 2013. La formación de profesores universitarios en la aplicación de las TIC. *Sinéctica*, 41.

¹² Goleman, Daniel. "Inteligencia Emocional" Ed. Kairos. Barcelona 2008 70 ed. p.11.

Diseño de mecanismo y control para órtesis de rehabilitación de personas con problemas por paresia del nervio radial

Ing. Juan Guillermo Verde Arreola

Facultad de Mecatrónica

Plantel Torres Landa

Resumen El presente trabajo buscó dejar planteado el diseño de una órtesis electromecánica para la construcción de un prototipo que permita ayudar en la rehabilitación de personas que padecen de paresia del nervio radial y que perdieron el movimiento de su mano. Esto pretende hacer haciendo uso de las señales eléctricas generadas por el nervio radial obtenido desde el hombro del paciente.

El empleo de la órtesis propuesta busca que en conjunto con la terapia y el seguimiento médico adecuados los pacientes con este tipo de problema puedan ir recuperando la movilidad de la mano de forma autónoma, ya sin el uso de la órtesis. También se trató que esta se pudiera fabricar con un bajo costo para que las personas puedan tener acceso a adquirirla.

Palabras Clave Órtesis, paresia, electromecánica, rehabilitación y terapia.

Introducción

Lo que se busca con el presente trabajo dejar establecido el diseño necesario para la fabricación de una órtesis electromecánica usándola técnica de miofeedback, que consta de tomar las señales eléctricas (mioeléctricas) que genera el nervio radial, se busca obtener las señales del nervio radial desde el hombro de los pacientes que hagan uso de la órtesis.

Se han realizado dos artículos previos acerca de esta problemática en los pacientes de paresia del nervio para la revista del CONCYTEG, que son:

- Robótica y rehabilitación para personas con problemas por paresia del nervio radial

- Obtención y acondicionamiento de señales para órtesis de rehabilitación de personas con problemas por paresia del nervio radial

Actualmente existen órtesis que ayudan con este padecimiento, solo que son mecánicas y solo ayudan a que el paciente pueda mantener la mano en su posición y deben de estar en terapia para ir logrando por si solos el movimiento de la mano. Lo anterior causa que los pacientes se sientan frustrados al inicio del tratamiento ya que no ven avances.

Al momento de realizar la investigación no me fue posible encontrar ninguna órtesis electromecánica que permita los movimientos de la muñeca y los dedos del paciente usando señales mioeléctricas.

Lo que se busca con la órtesis electromecánica es que desde los primeros días del inicio de la terapia el paciente pueda ver que logra el movimiento de su mano y esto ayude a que no se sienta frustrado y pueda tener una mejor disposición a la terapia para su recuperación. El uso de la órtesis electromecánica debe ser recomendado por parte de los especialistas médicos y terapistas, esto con la finalidad de que el uso adecuado de esta ayude en la rehabilitación del paciente para recobrar el movimiento autónomo de su mano.

Se quiere que este mecanismo se encuentre al alcance de la mayoría de las personas que padezcan de paresia del nervio radial, por tal motivo se buscó que el diseño emplee materiales no muy costosos para su fabricación y esto a su vez se traduzca en bajo costo para el paciente que necesite comprar la órtesis.

Esta investigación es importante para la facultad de Ingeniería en Mecatrónica del plantel Torres Landa, ya que es la primera donde la mecatrónica es empleada en el área médica y permite que los alumnos de la facultad vean el alcance que la licenciatura que estudian. Además de cubrir con uno de los ejes principales de la Universidad de León, y es que sea de carácter social porque se busca que muchas persona de la comunidad puedan hacer uso de producto final de la investigación.

Desarrollo

Es importante partir de la definición de órtesis para que a partir de esta se pueda plantar el trabajo de investigación, ya que existen varias como las siguientes:

“... las órtesis son dispositivos externos que se aplican al cuerpo para inmovilizar, sujetar o sostener los tejidos lesionados; alinear o corregir deformidades y mejorar la función..” (Anderson, Anderson y Glanze 1198; O’Toole 1997).¹³

Según la Norma Española UNE 11-909-90/1, adoptada de la ISO 8549/1, una órtesis es cualquier dispositivo aplicado externamente sobre el cuerpo humano, que se utiliza para modificar las características estructurales o funcionales del sistema neuromúsculo-esquelético, con la finalidad de mantener, mejorar o recuperar la función. Además, está

¹³ (Boyt Schell, Gillen, & Escaffa, 2011)

¹⁴ (Universidad Teletón)

en contacto permanente con el cuerpo humano, diferenciándola de los demás productos de apoyo.¹⁴

Las órtesis se definen como dispositivos mecánicos, que ejerce fuerza sobre un segmento del cuerpo, las cuales nos ayudan a estabilizar corregir y proteger ...”.¹⁵

El entender que es una órtesis es primordial, ya que a partir de aquí es de donde se partirá lo que es la investigación.

Es importante determinar el tipo de órtesis que se requiere desarrollar ya que existen varios tipos de de acuerdo a la clasificación por su funcionalidad, que son:

Estabilizadoras o inmovilizadoras: mantienen una posición e impiden movimientos indeseados, por lo que se pueden utilizar en parálisis flácidas o espásticas si el objetivo es actuar como soporte de un segmento paralizado, o para disminuir la amplitud articular de un segmento inflamado y doloroso. El grado de inmovilización deseado varía según el tipo de órtesis utilizado.

Funcionales: también llamadas dinámicas, ya que llevan incorporado un elemento elástico que permite movilizar un segmento de un miembro paralizado.

Correctoras: indicadas para corregir una deformidad esquelética. Son más efectivos si se utilizan durante el desarrollo infantil.

Protectoras: mantienen la alineación de un miembro enfermo o lesionado.

De acuerdo a esta clasificación la órtesis que se requiere desarrollar es una de tipo funcional o dinámica. También lo que se

¹⁵ (Rehabilitación Integral de México)

tiene que definir es que el diseño se generará para una órtesis de mano con extensores para los dedos, ya que se busca dar movilidad a la muñeca y los dedos del paciente que use la misma.

Con el mecanismo ya especificado, se requiere conocer al respecto de las señales mioeléctricas, es decir las señales eléctricas que generan los nervios del cuerpo ya que será de mucha importancia contar con esta información, ya que será necesaria tratar esta con amplificadores que nos permitan tener una señal eléctrica con valores lo suficientemente altos para manejarse de una forma más adecuada por el controlador. Para esta parte será necesario realizar pruebas físicas para determinar los valores físicos reales de los voltajes generados por personas adultas. También será necesario realizar el filtrado de la señal generada por el nervio radial ya que todas ellas vienen mezcladas y es necesario obtener las señales que ayudarán para poder activar los motores que nos permitan dar movimiento a los dedos y muñeca del paciente que la use.

Para lograr la medición de las señales mioeléctricas del nervio radial se emplearán electrodos a la altura del hombro ya que de esta parte del cuerpo comienza a tenerse señal del nervio radial. Con la finalidad de tener la mejor región para hacer el sensado de señales, será necesario apoyarnos de los especialistas médicos que nos indiquen de donde colocar los electrodos y también que nos ayuden a determinar de una forma adecuada el tipo de electrodo a utilizar con la finalidad de obtener la mejor señal.

Ya que las señales mioeléctricas están en el orden de los milivolts (milésimas de volt), es muy complicado trabajar en este valor de voltaje. Motivo por el cual es necesario amplificarlo haciendo uso de amplificadores operacionales de instrumentación electrónica, esto debido a

a las características eléctricas de dichos amplificadores y los que nos ayudarán a tener señales del rango de los volts, lo cual ya permite trabajar de una mejor forma en la siguiente etapa del proceso.

Se esta considerando usar la técnica de mioelectrónica de “feedback”, ya que se tomarán los valores de voltaje generados por el cuerpo para poder activar el movimiento adecuado de servomotres que permitan lograr el movimiento de muñeca (arriba – abajo) y de los dedos (extensión – contracción). Con lo anterior se lograría que la mano tuviera movimiento asistido por un mecanismo electromecánico.

Para controlar el movimiento adecuado de los servomotres se utilizará un microcontrolador que nos permitirá controlar el movimiento de los motores que generarán el movimiento de la muñeca y dedos, es muy importante tener calibrada la señal eléctrica que se recibirá en el microcontrolador ya que dependiendo del valor de la señal mioeléctrica del nervio radial permitirá determinar que tanto se cierra y o se abren los dedos de la mano o cuanto movimiento tendrá la muñeca.

El alcance se tendrá en la presente investigación es dejar planteado el diseño antes de fabricación de la órtesis, tanto en la parte del mecanismo como en la de detección y control de los servomotres.

En una primera etapa se realizará para adultos, ya que es necesario hacer pruebas y mediciones por lo que es necesario que el paciente nos dé su consentimiento para poder realizar las mediciones, por ese motivo el diseño mecánico se tendrá que hacer para un adulto. También es importante considerar las dimensiones del brazo del paciente para poder diseñar un órtesis ajustable, ya que se busca que sea de fácil uso y pueda ajustarse a gama amplia de dimensiones de manos de los pacientes que lo

requieran. Esto debido a que actualmente hay órtesis que son fabricada con termoplásticos rígidos, lo cual es adecuado, solo que estos se fabrican de acuerdo a las dimensiones del brazo del paciente, por lo cual la órtesis propuesta en la investigación es de dimensiones ajustable y esto permite que sea más versátil.

Este diseño se puede extrapolar para que se pueda fabricar una órtesis pediátrica, pero se tendría que revisar que los materiales no sean tan pesados en su conjunto para los infantes y que también ellos se puedan beneficiar con este desarrollo.

Conclusiones

Considero que esta investigación puede ayudar a los pacientes con la rehabilitación de pacientes con paresia del nervio radial, lo que si es importante considerar es que esto debe ser bajo la prescripción y supervisión médica y, terapéutica con la finalidad de que el paciente pueda recobrar la movilidad de su mano.

Este trabajo es una investigación de tipo interdisciplinario dentro de nuestra Facultad,

ya que se requieren aplicar los diseños mecánico, electrónica, control, programación y control de máquinas eléctricas, con la cual nos permite mostrar a los alumnos de la Universidad de León de la Facultad de Mecatrónica, que la carrera que seleccionaron para estudiar tiene una gama muy amplia donde puede ser aplicada, y espero que esto promueva en ellos el plantear nuevas investigaciones de necesidades que vean en la comunidad.

Considero que esta investigación es de un desarrollo producto nuevo, ya que no encontré hasta el momento del desarrollo del mismo algo similar al menos en la región de León, Guanajuato.

Lo que se busca con esta investigación es beneficiar a la mayor cantidad de personas posibles ya que busca usar materiales de bajo costo y que sea de un material ajustable el cual permite que no sea un diseño único para cada paciente y esto ayudará a que el costo de fabricación no sea costoso, además es de un tiempo de entrega relativamente más rápido, ya que se puede fabricar en serie y se puede tener un “stock” de este mecanismo.

BIBLIOGRAFÍA

- Boyt ,B; Gilen,G y Scaffa,M. (2011). *Willard & Spackman Terapia ocupacional* (11ª. Edición). Madrid: Panamericana.
- Universidad Teletón En línea: “Historia clínica. Prescripción de dispositivos funcionales I”, http://www.http://gc.initelabs.com/recursos/files/r161/w18973w/handout_s13.pdf http://www.http://gc.initelabs.com/recursos/files/r161/w18973w/handout_s13.pdf http://www.http://gc.initelabs.com/recursos/files/r161/w18973w/handout_s13.pdf [2017, Junio 12].
- En línea: “Órtesis y Prótesis”, <http://www.http://http://www.rehabilitacionintegraldemexico.com.mx/PandO.htm#Ortesis>. [2017, Junio 12].
- Javier Villamizar Pinzón et all (2012), *Brazo Robótico Controlado por Electromiografía*, Universidad Tecnológica de Pereira
- Ramiro Ramos Mario et all (2011), *Detección y Acondicionamiento de Senales Mieléctricas*, Instituto Tecnológico Superior de Zacapoaxtla, Puebla

Estudio descriptivo acerca de la estratigrafía.

Ing. J. Jesús Gaytán Fraga.

Director y Profesor de la Licenciatura en Ingeniería Civil.

Universidad de León, Plantel León Torres Landa.

Resumen La estratigrafía es una rama científica que se orienta al estudio e interpretación de las rocas sedimentarias estratificadas. En nuestro municipio, no se tienen informes actualizados sobre la estratigrafía local o acordes a la situación regional de hoy en día, por lo cual, este trabajo busca dar a conocer las características centrales sobre los estudios estratigráficos a fin de que se implementen en investigaciones aplicadas.

Palabras Clave: Estratigrafía, estrato, estudio estratigráfico.

La estratigrafía consiste en estudiar la manera en que se van sedimentado los suelos para así poder establecer la estratificación o capas en las que se llega a dividir, para esto, se requieren ejecutar estudios estratigráficos.

La estratigrafía se divide en dos áreas: Litoestratigrafía: Que se ocupa de describir los estratos con base en las características de las rocas y sedimentos que los conforman. Bioestratigrafía: Orientada al análisis de las características de la fauna fósil que contienen los estratos, así como sus relaciones cronológicas.

Para la estratigrafía como rama que estudia los estratos (o capas) de los suelos, cada estrato representa un periodo de tiempo, es decir, el estrato que nosotros actualmente pisamos es el que se formó hace menos tiempo. Cada estrato representa una etapa histórica y ofrece información sobre las cualidades del suelo en determinada época.

Un estrato se forma por el depósito de sedimento, es decir, de material acarreado por diversos agentes (agua, viento o la misma gravedad) a lugares más bajos en donde pueda acumularse, con el tiempo, el material puede compactarse y litificarse, siendo que las condiciones ambientales en que se forman los estratos determinan sus características. Los estratos pueden ocupar grandes áreas geográficas, ya que su depósito puede ser continuo por la superficie de la tierra, a menos que se interponga un cuerpo que interrumpa este proceso, en estos casos, un mismo estrato puede estar "cortado" y separado geográficamente de otro equivalente.

Existen tres principios básicos acerca de los estratos: Principio del actualismo, postula que en el pasado debieron actuar los mismos mecanismos geológicos que lo hacen actualmente. Principio de la superposición de estratos: Los niveles superiores serán siempre más recientes que los inferiores. Principio de sucesión biológica: Los estratos que se depositaron en diferentes épocas geológicas contienen distintos fósiles, debido a la naturaleza continua e irreversible de la evolución biológica, si en un estrato hay fósiles se debieron formar al mismo tiempo que la roca del estrato.

Cada estrato presenta características extremadamente variables en función de no pocos aspectos. Su estructura, hablando a muy grandes rasgos, está formada por una base (superficie inferior) y un techo (superficie superior). La potencia es el espesor entre la base y el techo del estrato. Un perfil



estratigráfico es una especie de radiografía del terreno sondeado, y lo conformas de acuerdo a los estratos que identificaste en los sondeos que hayas realizado en el terreno. La secuencia estratigráfica es una sucesión de estratos en su definición más simple. Mientras que una serie estratigráfica es una sucesión de estratos con continuidad en el tiempo y separada de otras series.

Así mismo, el estrato puede ser analizado desde una perspectiva horizontal, juzgando su extensión y forma (tabular, irregular, acanalada, en cuña) y perdurabilidad en ese sentido direccional. También pueden clasificarse en base a su color y a la naturaleza de los sedimentos que lo componen.

Los mapas estratigráficos son todos los tipos posibles de mapas en los que se muestre la distribución más real, la configuración o el aspecto de una superficie estratigráfica. Existen varios tipos de mapas, desde los que especifican el grosor de las capas hasta los que especifican los contornos de las mismas.

De acuerdo con Brookfield (2004), existen cuatro fases básicas en los estudios estratigráficos: 1. Primera fase: Consiste en inferir cómo se formaron los estratos, para ello, es necesario entender los procesos físicos, químicos y biológicos que produjeron la variedad de sedimentos. Entre ellos podemos enumerar la erosión, la disolución química, la fragmentación, los procesos gravitacionales o la bioturbación. Existen procesos externos que afectan la formación de los estratos, como cambios en el nivel del mar, clima, movimientos tectónicos, actividad volcánica e incluso cambios a largo plazo en los movimientos de rotación y traslación de la tierra (ciclos de Milankovitch). 2. Segunda fase: Describir e identificar las rocas. Las unidades litológicas pueden describirse en función de su composición, textura, color, fauna fósil, propiedades geofísicas, relaciones de edad, posición geográfica y distribución. Existen criterios y procesos estándar para su identificación. 3. Tercera fase: Reconocer los

complejos ambientales en los cuales se formaron los materiales rocosos, un ambiente se distingue de otras partes de la tierra física, química y biológicamente, estas particularidades pueden reflejarse en los materiales rocosos de cada uno de los sitios. 4. Cuarta fase: Implica integrar la información obtenida en las fases anteriores. Una vez que se han reconocido y caracterizado los cuerpos estratificados es posible clasificarlos de acuerdo a criterios establecidos en el Código Estratigráfico Norteamericano.

En la ciudad de León no tomamos una forma de estudio específica para analizar la estratigrafía, pero la teoría nos dice que hay dos formas de estudio y son:

A) Relativa: Ordena los estratos y acontecimientos en una secuencia según su antigüedad. B) Absoluta: Permite inferir la edad de un estrato o acontecimiento geológico determinado, en este caso, se pueden emplear los métodos biológicos que analizan ritmos biológicos que siguen intervalos regulares de tiempo en su desarrollo, los métodos sedimentológicos con los que se analizan los depósitos de sedimentos que siguen intervalos regulares de tiempo, los métodos radiométricos se basan en el periodo de semi-desintegración de los elementos radiactivos; éstos transforman en dicho período la mitad de su masa en elementos no radiactivos, el período de semi-desintegración de un elemento radiactivo contenido en un estrato y el porcentaje del elemento radiactivo que se ha desintegrado, conocido el periodo de semidesintegración de un elemento radiactivo contenido en un estrato y el porcentaje del elemento radiactivo que se ha desintegrado, se puede precisar la antigüedad del material.

Podemos reconocer la trascendencia de la estratigrafía, pues permite la reconstrucción de los eventos geológicos, y por tanto, la historia geológica de nuestro planeta. A través de los estudios estratigráficos es posible establecer relaciones de tiempo y continuidad,



correlacionar depósitos en lugares geográficamente distantes.

Más aún, los procedimientos estratigráficos se utilizan para reconstruir la historia de cuerpos terrestres. La información estratigráfica permite la generación de conocimiento científico acerca de la tierra, por lo cual, efectuar investigaciones de carácter aplicado sobre esta área es prioritario para el conocimiento de las regiones, principalmente en aquellas con recursos minerales e hidrocarburos que puedan contribuir a su desarrollo.

La información estratigráfica del suelo de León es limitada y desactualizada, por lo cual, es necesario efectuar investigaciones que permitan conocer la situación actual de su suelo, esto para tomar decisiones respecto a la preservación y explotación de recursos, para generar planes de crecimiento urbano e incluso planes de desarrollo económico (considerando las propiedades de cada zona que puedan ser explotadas moderadamente), en el caso de la ingeniería civil, la estratigrafía es base para elaborar códigos y planes de construcción acordes a las características propias del subsuelo de las ciudades.

BIBLIOGRAFÍA.

- Brookfield, M.E. Principles of Stratigraphy. United Kingdom, Blackwell Publishing, 2004.
- Dabrio González, C.J. Estratigrafía. España, Facultad de Ciencias Geológicas de Madrid, 2003.
- Pack. Hanson. Thornburn. Ingeniería de cimentación. México, Ed. Limusa, 2000.
- Vera Torres, Juan Antonio. Estratigrafía. Principios y métodos. España, Ed. Rueda, Madrid, 1994.
- Estudios Estratigráficos en la Formación Cerrejón. http://archives.datapages.com/data/colombia_acggp/simp9/82.htm



La técnica de la entrevista como estrategia de aprendizaje en el proceso de construcción de aprendizajes significativos

Lic. María Eugenia Olague Torres.

Licenciatura en Pedagogía.
Universidad de León, Plantel León Reforma

Resumen La investigación se enfoca en la propuesta de la técnica de la entrevista como una estrategia de que permite a los alumnos la construcción de andamiajes cognoscitivos en su estructura mental y que genera el aprendizaje significativo de los conocimientos a impartir. La unidad de análisis de este estudio fueron alumnos de Psicología de la Universidad de León, por parte del docente se aplica una encuesta para verificar si la entrevista es una estrategia de aprendizaje que permite construir el significado del contenido temático en el alumno; los alumnos por su parte, eligieron a un terapeuta del lenguaje para aplicar la entrevista que les permitiera identificar la terapia a seguir de acuerdo al problema de lenguaje que presente algún paciente.

Palabras clave: Aprendizaje significativo, metacognición, andamiaje, constructivismo, esquema cognitivo, estrategias de enseñanza, estrategias de aprendizaje, habilidades metacognitivas.

Generar un trabajo de investigación requiere de la curiosidad del investigador y de su deseo de realizar una aportación valiosa al entorno sociocultural en el cual se desenvuelve profesionalmente. Sea pues éste el sustento del presente artículo, en el cual se va hacia el quehacer investigativo en “el nicho” en cual se obtienen los valiosos datos, hechos, información, conocimiento, experiencias, es en este quehacer que se pueden encontrar respuestas a las inquietudes de crecimiento profesional en este continuo interactuar que es el salón de clases,

lugar en el cual, la capacidad de estar y observar del docente, le brinda la oportunidad de descubrir todo aquello que sea parte de su inquietud como asesor de conocimientos y de su curiosidad psicopedagógica.

Y precisamente observando, preguntándose a sí misma es como surge esta investigación en dónde se hacen cuestionamientos que enlazan y entrelazan varios conceptos e ideas que forman parte de los principios que van entretejiendo el entramado epistemológico que da sustento y sustancia a un proceso investigativo.

La asignación de la materia “Pensamiento y lenguaje” genera un proceso reflexivo y de búsqueda que de pie a una planificación de muy diversa índole, y en la dialéxis a la que se entra se contacta con ideas y experiencias docentes que en el proceso auto evaluativo se propone la planificación de una clase que genere más allá de un conocimiento meramente memorístico, un conocimiento significativo, que despierte el interés del alumno ante el contenido curricular de la materia.

Queda entonces como oportunidad el aprovechar la ocasión para realizar una investigación que encuentre datos que permitan afirmar que las estrategias utilizadas en el aula fueron las más idóneas para desarrollar las habilidades metacomunicativas del alumno y para poder recomendar la técnica de la entrevista como una estrategia de enseñanza que provoca en el docente la utilización de sus conocimientos previos en la que construcción de andamiajes de

conocimiento le da al docente la oportunidad como menciona Coll de utilizar el lenguaje constructivista al tratar de conjuntar el cómo y el qué de la enseñanza en donde la idea central se resume en: “Enseñar a pensar y actuar sobre contenidos significativos que permita contextualizarlos...”¹⁶

La presente investigación permitió el poder realizar un construto epistemológico entre los conceptos de aprendizaje significativo, procesos metacognitivos y estrategias de aprendizaje –enseñanza donde el como docente se reflexiona en la importancia que tiene el diseño de estrategias en el proceso de planeación. En el diseño de las mismas el profesor tiene la tarea de revisar los principios psicopedagógicos que fundamentan su elección. Así entonces, surge el qué hacer investigativo para identificar las posibles estrategias a elegir.

La elección reflexionada y analizada de las estrategias de enseñanza aprendizaje generan un ambiente aúlico en el que el alumno se motivado y se hace conexión con los procesos cognoscitivos del docente produciendo que el nivel de atención del grupo se incremente. Esto puede lograrse cuando en el proceso de metacognición y la aplicación de estrategias de enseñanza –aprendizaje metacognitivas desarrollan en los alumnos habilidades metacognitivas que los llevan a tomar conciencia de su propio procesos de aprendizaje. Ausubel menciona que en momento en que se establecen los significados iniciales de los signos o de los conceptos, el aprendizaje nuevo proporcionará nuevos significados.

En el desarrollo de la investigación se identificaron los siguientes aspectos, resultado de la aplicación de las encuestas:

¹⁶ Citado por Díaz Barriga en el texto Estrategias docentes para un aprendizaje significativo

1) Los alumnos consideran entre “totalmente” y “mucho” la importancia de la aplicación de la técnica de la entrevista en otras asignaturas, como estrategia de aprendizaje de andamiaje inicial para construir aprendizajes significativos.

2) Los estudiantes consideran que la entrevista es viable como una estrategia que hace posible anclar el conocimiento a su estructura cognitiva, pues les permitió obtener una serie de datos previos para asimilar el tema de “alteraciones del lenguaje”.

3) Los estudiantes como parte de su preparación en las áreas de la psicología consideraron la entrevista al especialista de lenguaje una excelente y muy buena estrategia para el aprendizaje significativo.

Para finalizar, se concluye de acuerdo al último resultado de la encuesta, que el docente como parte de su quehacer profesional necesita recordar que el uso, planteamiento, propuesta, diseño de una sola estrategia de aprendizaje no es suficiente: y que por lo tanto, es necesaria la preparación de clases que promuevan el planteamiento de diferente tipo de estrategias para generar el interés del alumno en el proceso de aprender y descubrir el conocimiento.



La implementación de las inteligencias múltiples como estrategia para aumentar la inteligencia naturalista en las materias de Biología en los estudiantes de quinto cuatrimestre de bachillerato de la Universidad de León Plantel Celaya, en el periodo enero-abril 2016

Dra. Celia González Trujillo.

Colaboradores: Alma Delia Navarrete Leal, María Isabel Barajas Santillán.

Resumen El objetivo del presente proyecto de investigación es determinar la implementación de las estrategias de acuerdo al tipo de inteligencia del estudiante para aumentar su inteligencia naturalista en la materia de biología I.

Es una investigación con un enfoque cualitativo, de tipo etnográfico, debido a que el uso de estrategias empleadas para desarrollar la inteligencia naturalista se relacionó con los que hacen los alumnos en un salón de clases.

Se aplicó el test para determinar si había desarrollo de la inteligencia naturalista y este arrojó que se presentó en un 7% de los alumnos.

Palabras Clave Inteligencias múltiples, lingüística, lógica matemática, corporal y kinestésica, visual y espacial, musical, intrapersonal, interpersonal, inteligencia naturalista, estrategias, estudiantes, biología.

INTRODUCCIÓN

El ser humano por naturaleza es un ser social y cada sociedad plantea un modelo ideal del mismo, de tal forma que desde épocas

antiguas, por ejemplo: los griegos ya establecían criterios de lo que debía ser el estándar de persona dotada como el ser racional y tener una conducta virtuosa además de tener cualidades o habilidades físicas; así entonces a través de todas las épocas y sociedades como la occidental se ha extendido el ideal de la persona inteligente.

Hoy día nuestra sociedad está sometida a constantes cambios de toda índole incluyendo los grandes avances tecnológicos y aunque se siguen aplicando test de inteligencia como una herramienta auxiliar ahora la comprensión de la mente y el cerebro del ser humano ha cambiado radicalmente descubriéndose múltiples capacidades y potencialidades de los seres humanos y que pueden utilizarse de manera productiva juntas o separadas (inteligencias múltiples), que se pueden utilizar en distintos ámbitos como la escuela, el trabajo, el hogar o las relaciones interpersonales.¹⁷

Nuestra sociedad actual enfrenta el reto de la educación bajo el modelo de competencias, es decir, la generación en el alumno del aprendizaje por competencias, las cuales son complejas de implementar en el aula ya que requieren cambiar el punto de vista desde el que vemos la práctica educativa habitual. La mayor parte de los profesores no

múltiples en el siglo XXI. España: planeta 2011 capítulo 1 y 2

¹⁷ Gardner, H. LA INTELIGENCIA REFORMULADA: Las inteligencias

son conscientes de las dificultades que entraña integrarlas en su plan de trabajo, ya que hay muchas variables que tener en cuenta.

La educación por competencias está vinculada con el aprender haciendo, el trabajo por proyectos, el trabajo colaborativo así como el desarrollo de las propias capacidades y la creatividad, sin dejar de lado las relaciones sociales y con el medio que nos rodea; por ello no pueden ser enseñadas de una forma tradicional.¹⁸

Por lo anterior los beneficios para los alumnos al desarrollar las inteligencias múltiples son diversos: desarrollo de la autonomía, contenidos académicos en contacto con circunstancias de la vida real, desarrollo de las capacidades sociales, conocimiento de uno mismo, el desarrollo creativo y la inteligencia naturalista.

Es así que Antunes,¹⁹ señala que “la inteligencia tiene que ver con la capacidad cerebral que nos ayuda en la comprensión de las cosas para guiarnos por el mejor de los caminos.

“La inteligencia está asociada por los factores asociados con la mediación cultural,

familiar y educativa. Parten de la hipótesis de que la estructura intelectual es maleable, susceptible de modificarse en el transcurso de la vida de las personas”.²⁰

Por ello la importancia de aplicar en el aula de clases las estrategias pedagógicas o didácticas que ayuden a la estimulación de todas las inteligencias y que no solo sean desarrolladas las inteligencias lógico-matemática y lingüística que por tradición se han venido desarrollando.

Gardner,²¹ definió el término “inteligencia” a partir de los siguientes criterios:

- Capacidad de resolver problemas reales.
- Capacidad de crear productos afectivos.
- Capacidad de encontrar soluciones o crear problemas.

Este trabajo de investigación surge de la observación de los tipos de inteligencia de los alumnos surge la idea de aumentar la inteligencia naturalista que está relacionada con la materia de biología.

De tal forma que al implementar las estrategias necesarias para desarrollar o

¹⁸ García, L. (2013). Boletín SCOPEO No. 93. Obtenido de Inteligencias Múltiples y aprendizaje por Competencias: un nuevo reto en Educación : <http://scopeo.usal.es/inteligencias-multiples-y-aprendizaje-por-competencias-un-nuevo-reto-en-educacion/> - See more at: <http://scopeo.usal.es/inteligencias-multiples-y-aprendizaje-por-competencias-un-nuevo-reto-en-educacion/#sthash.zgNT7bAB.dpuf>

¹⁹ Antunes, C. Inteligencias Múltiples como estimularlas y desarrollarlas (tomo 3). Lima-Perú: Alfaomega- Narcea. 2006 pp7-13

²⁰ Ordóñez. Desarrollo de la inteligencia. Loja-Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja. 2008

²¹ Gardner, H. Estructuras de la mente. Colombia: Fondo de cultura económica.2001 pp47



potenciar las inteligencias múltiples en las materias de Biología, en los estudiantes de quinto cuatrimestre de bachillerato de la Universidad de León Plantel Celaya, el beneficio sea el desarrollo de la inteligencia naturalista, al poner en práctica sus habilidades que pueden traducirse como una mejora en su atención, percepción, pensamiento, memoria, imaginación y hábitos.

Esta investigación es un reto que sus autoras están dispuestas a asumir en el cumplimiento de su labor docente y siguiendo el modelo de competencias que permita al alumno generar una experiencia de aprendizaje aplicable a cualquier contexto en el que se desarrolle.

Planteamiento de problema

¿De qué manera se relacionan las actividades según el tipo de inteligencia y la inteligencia naturalista en la materia de biología I?

Planteamiento de la hipótesis

¿Existe una relación entre las estrategias según el tipo de inteligencia y la inteligencia naturalista en la materia de biología?

¿No existe una relación entre las estrategias según el tipo de inteligencia y la inteligencia naturalista en la materia de biología I?

DISEÑO METODOLÓGICO

La investigación tiene un enfoque cualitativo de tipo etnográfico y por la duración del estudio es transversal. Con la aplicación de las estrategias se logró desarrollar la inteligencia naturalista cumpliéndose así el objetivo del proyecto.

RESULTADOS

En la gráfica se puede observar que el 43% de la muestra tiene un tipo de inteligencia

interpersonal, un 15% tiene un tipo intrapersonal y físico-matemática; y las inteligencias natural, musical, verbal y kinestésica solo en un 7%.

De los anteriores resultados y por la forma en que los alumnos se expresan en clase se puede confirmar que en efecto es un grupo en general que plática constantemente y algunos de los que tienen desarrollada este tipo de inteligencia quieren estudiar en el futuro para abogado.

El alumno que se identifica con la inteligencia kinestésica es inquieto y en clase constantemente se para y pretende estudiar en el colegio militar.

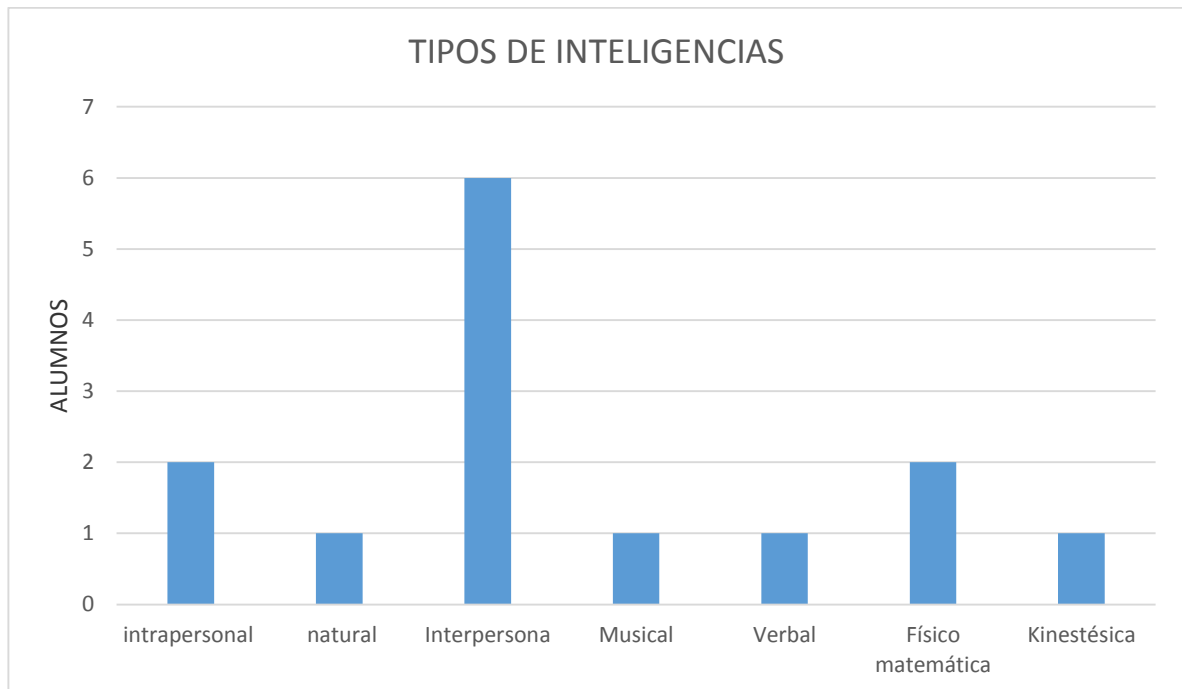
De los alumnos que se identifican con la inteligencia intrapersonal se muestran reflexivos en clase y aun no tienen definido que quieren estudiar como carrera universitaria.

El alumno con inteligencia musical toca un instrumento musical y tiene desarrollada la capacidad auditiva.

De los alumnos que se identifican con la inteligencia físico-matemática tienen buenas calificaciones en las áreas de biología, matemáticas y física y desean estudiar alguna ingeniería.

Respecto de los alumnos de inteligencia natural y verbal se inclinan por el cuidado del medio ambiente.

Por tanto se puede inferir que las estrategias implementadas han servido además de potenciar las habilidades de los alumnos en la materia de biología, son de utilidad para identificar sus habilidades y comportamiento en el resto de sus actividades escolares. Asimismo, al identificar el alumno el tipo de inteligencia que posee reafirma sus habilidades en el desarrollo de actividades específicas.



CONCLUSIONES

Con la participación de los estudiantes y los docentes se cumplieron los objetivos se estimuló la inteligencia naturalista dependiendo del tipo de inteligencia múltiple según el test de Gardner.

Concientizar a sus compañeros acerca de cómo colaborar a la conservación del planeta.

Iniciando por el cariño a las plantas y los animales.

Y la relación con los alimentos y sus vestimentas. Ver cómo está evolucionando la naturaleza.

Los alumnos tienen la idea de seguir organizando campamentos para estar más cerca de la naturaleza, reciclar materiales y organizar conferencias acerca del reciclaje.



BIBLIOGRAFÍA

- Armstrong, Thomas. Las inteligencias múltiples en el aula. Bogotá. Ed. Norma, 2001. p.280
- Armstrong, Thomas. Inteligencias múltiples, como desarrollarlas y estimularla. Bogotá, Ed. Norma, 2004.
- Antunes, Celso A. Las Inteligencias múltiples. Cómo estimularlas y desarrollarlas. España. Narcea S.A., Ediciones. 2002. Pp 116
- Gardner, Howard. La inteligencia Reformulada. Las inteligencias Múltiples. España. Paidós, 2003. p.270
- Gardner, Howard. Estimulación de las Inteligencias Múltiples. Ed. Educar.2006.p. 352
- Gardner, Howard. Estructuras de la mente la teoría de las inteligencias múltiples. Santafé de Bogotá, Editorial Fondo de Cultura Económica, 2001. p. 299
- Matos Caparó, Félix Martín. INTELIGENCIAS MÚLTIPLES EN ESTUDIANTES DE TERCER GRADO DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VENTANILLA – CALLAO. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación. LIMA – PERÚ 2012. P 56
- Marina, J.A. Teoría de la inteligencia creadora. Anagrama. Barcelona 1993
- Secretaría de Educación Pública Programa Nacional de Educación 2001–2006, SEP, México.
- Anderson, M. Desarrollo de la Inteligencia. México D.F Ed. Alfaomega, 2004.
- García, L. (2013). Boletín SCOPEO No. 93. Obtenido de Inteligencias Múltiples y aprendizaje por Competencias: un nuevo reto en Educación: <http://scopeo.usal.es/inteligencias-multiples-y-aprendizaje-por-competencias-un-nuevo-reto-en-educacion/> - See more at: <http://scopeo.usal.es/inteligencias-multiples-y-aprendizaje-por-competencias-un-nuevo-reto-en-educacion/#sthash.zgNT7bAB.dpuf>
- Gardner, H. LA INTELIGENCIA REFORMULADA: Las inteligencias múltiples en el siglo XXI. España, Ed. planeta, 211
- Gardner, H. Inteligencias Múltiples, La teoría en la práctica. España, Ed. Paidós Ibérica, S.A, 1995.
- Antunes, Celso. ¿Cómo desarrollar contenidos aplicando las inteligencias múltiples? [25 de marzo 2003] San Benito. Disponible en <http://www.terras.edu.ar/cursos/135/biblio/135Los-contenidos-escolares-y-las-IM.pdf>
- De Luca, S. El docente y las inteligencias múltiples. Revista Iberoamericana de la Educación, 2003. Recuperado de [file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Las+inteligencias+multiples+y+el+docente%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Las+inteligencias+multiples+y+el+docente%20(3).pdf)
- Gomis, N. Alicante: Tesis doctorales. Recuperado de 16 de marzo 2007 en: http://hdl.handle.net/10045/9538http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/9538/1/tesis_doctoral_nieves_gomis.pdf
- Noe Sánchez, Luz Amparo. Estrategias de aprendizaje. Recuperado 17 de enero del 2016, desde: http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formacioninicial/wpdescargas/bdigital/013_estrategias_de_aprendizaje.pdf
- Chico, Pedro. La inteligencia y el saber de las cosas. Recuperado 17 de enero de 2016, desde: <http://pedrochico.sallep.net/00%20Curso%20Educacion%20Alegre/03%20Libro%20Per%C3%BA%20en%20PDF/59-78.pdf>
- Shannon, Alicia Marie. La teoría de las inteligencias múltiples en la enseñanza de español. Recuperado 17 de enero de 2016, desde: <http://www.mecd.gob.es/dctm/redele/Material-RedEle/Biblioteca/2014bv15/2014-BV-15-01AliciaMarieShannon.pdf?documentId=0901e72b818c6a9e>
- Navarro, Rubén Edel. El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. Recuperado 17 de enero de 2016, desde: <http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol1n2/Edel.pdf>



Postmodernidad, Educación y deserción

Lic. Jorge López Guzmán

Catedrático de la Licenciatura de

Universidad de León, plantel Paraísos

Resumen En la actualidad la creciente población enfrenta múltiples problemas sociales y económicos. Bajo este contexto en el presente estudio analizo las causas y consecuencias del fenómeno de las deserciones que también se ven afectadas por la postmodernidad dentro de la educación. El gobierno tiene la obligación de brindar las adecuaciones que la población necesita; siendo la Educación la necesidad con mayor demanda, por ello en estos últimos años se han creado otro tipo de escuelas tanto de nivel básico y medio superior, y la atención se ha hecho sin descuidar abarcando la población en su totalidad, cumpliendo con las necesidades de la población. Y al mismo tiempo se ven mermadas las atenciones dentro de las aulas debido a la gran demanda de alumnos existentes por grupo en las escuelas de nivel básico. Por tanto nos adentraremos a las problemáticas en puerta que atraviesa nuestra educación, ejemplificando un caso que ha de suceder tal vez en otros estados de nuestro país.

Palabras Claves: Modernidad, Axiología, Subjetivismo, Posmodernidad, Globalización, Agnosticismo, Relativismo

Introducción

Al inicio del tercer milenio, nos ha tocado vivir en una sociedad de permanente crisis social, cultural y educativa, en la cual lo efímero y transitorio, adquieren un valor superior a lo

estable y duradero de hace sólo unas décadas. Por eso, Modernidad y Postmodernidad no se entienden. El pluralismo, la carencia de ideologías sólidas, la debilidad de las creencias, la inseguridad y el relativismo moral, junto a la rapidez de las investigaciones científicas y tecnológicas, son algunas de las razones que explican, y justifican, la permanente crisis (cambio), o dicho de otra manera, la crisis de la crisis que afecta lo mismo a lo material que a lo espiritual y cultural. Su fuerza está presente en la familia, en el colegio, en la política, en la economía, en la calle, etc. , ocasionando, muy frecuentemente, enfrentamientos e incomprendimientos entre padres e hijos, profesores y alumnos, dirigentes políticos y sindicales, jóvenes y mayores.

Los jóvenes de hoy, con su mentalidad y modo de vivir, expresado en sus enfrentamientos y/o pasotismo, indumentaria, canciones, moda, diversiones, actitud ante la moral, la religión, la política, la familia o la educación, etc. , son quienes mejor encarnan esta crisis o cambio que todos percibimos. La intención del autor es contribuir al diálogo educativo entre Modernidad-Postmodernidad, que es lo mismo que colaborar a un mejor entendimiento, comprensión y tolerancia entre los distintos grupos sociales y generacionales.

Con esto no queremos preocuparnos, sino ocuparnos de la deserción escolar dentro de las escuelas de nivel básico hasta donde sea posible, ver cuáles son los atenuantes, con la



finalidad de evitar la proliferación de este mal que atañe a los jóvenes que van sumando cada vez a más alumnos a otros caminos fuera de las aulas educativas.

La deserción escolar es uno de los muchos problemas que afectan al sistema de educación pública en América Latina y en particular a México. De acuerdo con las cifras de SEP, publicadas en 2002, el 70% de los alumnos que terminan la primaria no logran llegar al nivel medio superior. De cada 100 niños que salen de la primaria 85 entran a secundaria y 64 la concluyen. De éstos 30 entran al nivel medio superior.¹

Si bien es cierto que las políticas gubernamentales de corte neoliberal que se han implantado en México, en la últimas décadas, centran su atención en la educación básica, haciéndola obligatoria, mantienen la inversión en éste rubro, por cierto insuficiente para las necesidades reales y menor que lo dictan los organismos internacionales al respecto. Se ha incrementado la matrícula en este nivel, permitiendo el acceso a la educación formal a grupos sociales excluidos hasta entonces a ése derecho. No obstante, los resultados de eficiencia son bajos.

En un país heterogéneo y con desigualdades tanto económicas como sociales y culturales en cada una de sus regiones, el panorama no es nada alentador, sobre todo en los grupos más vulnerables de la sociedad. En este caso son los jóvenes provenientes de éstos grupos que día a día tienen que lidiar para contribuir con el gasto familiar, con las condiciones necesarias para el estudio (nutrición, afecto, descanso, etc.) y para compensar aquello que el sistema escolar no les ofrece (acceso a bibliotecas, computadoras, apoyo familiar, etc.); quienes presentan los mayores índices de fracaso escolar.

Para muchos países en desarrollo, la posibilidad de aumentar la matrícula educativa sólo puede hacerse con ayuda externa, más de 100 millones de niños en el mundo no disfrutan de un derecho humano básico como es la educación.

La pirámide educativa pone de manifiesto la incapacidad o falta de interés por parte de los responsables de las políticas educativas que, no han podido retener en las aulas, al menos a los jóvenes que han ingresado en ellas y erradicar la deserción escolar que afecta al sistema educativo; en el sentido en que no existe un compromiso por parte de las autoridades responsables de hacer frente a las demandas de las clases más desfavorecidas, que necesitan mayores oportunidades para integrarse de mejor manera en la sociedad actual.

Todo lo anterior hace cada vez más patente las contradicciones del sistema social. Es importante estudiar el fenómeno de la deserción debido a que en nuestra sociedad la escuela continúa siendo un mecanismo de movilidad social y económica además de ser una forma de mejorar la calidad de vida.

Sin embargo creemos que actualmente persiste un modelo educativo cuya ideología, funciones y objetivos están encaminados a mantener los valores, intereses y demandas del sistema de estratificación social. Donde los mecanismos de exclusión social parecen ser el objetivo.

Ante tal panorama se hace necesario conocer los factores económicos, políticos, sociales y culturales que se encuentran involucrados, para poder comprender el fenómeno de la deserción en el contexto de la lógica histórica del desarrollo del México actual.



Postmodernidad en la educación

El educador y el educando se encuentran ante un dilema: Educar según la postmodernidad aceptando y fomentando sus fundamentos axiológicos y culturales; o bien la rechazamos total o parcialmente, orientando nuestros esfuerzos hacia un cambio.

La educación postmoderna la encontramos en la educación formal (actividad educativa realizada dentro del marco y/o sistema oficial) e informal, en la llamada institucionalizada. El problema se plantea al concretar finalidades de la educación del hombre postmoderno. Existen tantos modelos de educación cuantos modelos de hombre o modos de entender el perfeccionamiento, el valor o la felicidad. Hoy en día toma un nuevo eje de atención los modelos educativos: No terminamos de entender uno cuando ya nos llega otro modelo educativo, y que debemos de ser respetuosos y aplicarlo, así como la fuerte aplicación que se les da a los alumnos acerca de la felicidad como valor, por ende la consideración a que se retomen los valores para que los alumnos se les pueda manejar de una forma ordenada, dado que hoy en día se maneja de manera estética, quedando atrás la parte ética.

La postmodernidad como crisis educativa

Gran número de cambios han hecho mayor el distanciamiento entre padres e hijos. La postmodernidad ha venido a acentuar estos cambios lo cual ha hecho que la crisis se agudice. Efectivamente los hijos de hoy están aún más desorientados al grado que piensan que ellos son quienes mandan dentro y fuera de su casa, al grado que los padres han perdido su autoridad dentro del seno familiar. Por esta razón también se ha afectado la autoridad en los docentes, quienes tratamos de reorientar a los alumnos cuando ellos se dejan o lo permiten.

Los cambios en la educación actual no son más que consecuencia de la crisis de valores

o valoraciones del hombre, ante la sociedad y falta de la cultura. La postmodernidad lo ha invadido todo: la familia, la escuela, la religión, la política, la literatura, los medios de comunicación, etc.

Como consecuencia de este enfrentamiento generacional:

- 1.- Los jóvenes poseen un vocabulario propio y sistema de signos muy diferente al que utilizan padres y profesores.
- 2.- La educación institucional no se adecua al ritmo y vida de los jóvenes.
- 3.- Padres e hijos parecen coexistir, más que convivir en unidad y profundidad interior.
- 4.- La relación educativa se hace más tensa y difícil, más legal y material que íntima y personal.

Estos cuatro puntos denotan lo que el nuevo sistema educativo quiere y está colocando dentro de las escuelas públicas, y me pregunto, ¿estamos haciendo el bien a los alumnos? Porque esto lo vivo en carne propia y debo de sujetarme a las nuevas modalidades que la educación está demandándonos; es decir nos encontramos en una nueva etapa de transición de la educación.

Educación y Cultura Postmoderna

Ha de realizarse un camino en el que la educación sea sucesivamente crítica de la cultura, transformación y nueva creación cultural. Se debe fomentar la individualización y la personalización.

Discernir si los valores culturales, que ofrece la postmodernidad, merecen ser vivenciados o ser etiquetados como contraculturales.

Vivimos en un mundo y una sociedad multicultural. Los medios de comunicación social ofrecen una pluralidad de formas de vida, modos de pensamiento y toda clase de información en la que, todo o casi todo hoy



vale con tal que alguien o algunos lo defiendan.

A partir del sexenio de Vicente Fox Quezada, se desató una serie de libertades otorgadas a los medios de comunicación, quienes desataron a toda la población con la emisión masiva de faltas de respeto hasta el propio presidente de la república cuyo nombre ya mencioné. Por un lado también los autores de La Educación Bancaria, que se refiere a la teoría sobre lo maltrecho de los alumnos para darles mayores libertades de expresión, en fin. También hay que adaptarnos a los nuevos retos propuestos por las nuevas reformas educativas.

La Pluralidad de culturas y educaciones significa que el hombre es libre de poder optar, así como para abandonar una opción y poder pasar a otra.

La educación Postmoderna

Educar según la postmodernidad es educar para el bien y la felicidad, cuya consecución consiste en la posesión de sus valores. Según su triple núcleo axiológico (relativismo, presente y esteticismo), educar en la postmodernidad es: EDUCAR EN EL RELATIVISMO del ser, de la razón y del valor, educar en el politeísmo y pluralismo, en el pensamiento débil, y en consecuencia, en la secularización, la “desorientación”, la tolerancia.

Con el racionalismo la escuela olvida el aspecto afectivo y lúdico de toda formación. Con el postmodernismo, la nueva educación camina por las sendas del pluralismo, la debilidad, la desorientación, el escepticismo, la afectividad. Pero debemos cuestionarnos si la educación postmoderna no es tan unilateral como la moderna aunque en sentido contrario: Si el absolutismo ha llevado a fuertes dictaduras e imposiciones, el relativismo conduce a inseguridades, inestabilidades psicológicas y a enfrentamientos. Si “todo

vale”, vale igualmente para el fuerte y para el débil, por lo que el fuerte terminará imponiéndose sobre el débil. La ley del más fuerte será la realidad.

Dado que nos encontramos inmersos en una transición: Considero esto pareciera que los educandos ya lo están llevando a cabo y sin tantos cambios propios de la reforma educativa. Tal parece que ellos se encuentran como peces en el agua ejerciendo ya al 100% los cambios y ahora el docente es quien debe de aprender con la mayor aceptación de que los comportamientos de los alumnos son los correctos y debemos de transformarnos en sus aliados hacia un rumbo opuesta al que se venía llevando y hay que realizar la transición de la educación en valores estéticos hay que llegar entonces a los valores éticos. Y me pregunto ¿Esto será una educación sólida basada en principios y valores firmes?

Educar en el presente

Lo momentáneo, lo cotidiano, educar en los valores de lo cotidiano, las pequeñas historias, la desconfianza, el humor, la liberación, la superficialidad, agnosticismo, pasotismo. La postmodernidad nos muestra el presente como el mejor modo de vivir la realidad. Lo que cuenta es el aquí y ahora, liberándose de las ataduras y remordimientos del presente y de las angustias y preocupaciones del futuro.

La vida y el sentido de la educación se perciben como un presente en cambio permanente, todo “depende de”. Según Gervilla, aquí también se muestra unilateral la postmodernidad porque prescindir del antes y el después (el pasado y el futuro) es quitar al ser humano una dimensión fundamental, singular, distintiva y diferenciadora de otros seres.

El presente, y sólo el presente placentero, el placer inmediato y sin límites puede conducir a la autodestrucción bajo el aspecto de liberación: Droga, Alcohol, Sexo. El pasotismo



y el humor desenfadado y comunicativo pueden ser una compensación ante la falta de ideales o ante el aburrimiento de la vida cotidiana.

El consumismo nos da un nuevo “look”, un placer hedonista, un status social, valora más las apariencias que la realidad, por lo cual, difícilmente puede afirmarse que haga más valiosa a la persona individual y socialmente.

El punto de referencia de la juventud actual es la posición de los demás. Van emitiendo y recibiendo signos y mensajes, a partir de los cuales van modificando constantemente su posición.

Esta moral provisional deja un amplio margen al presente, a la espontaneidad y provisionalidad, al azar de las cosas tal y como van viniendo.

Ha nacido la vida del sentimiento, la afectividad y el placer, el culto al cuerpo. Y nos da una mayor felicidad, somos más felices cuando amamos que cuando sabemos o razonamos.

La moral será entonces “La expresión de unos sentimientos y unas actitudes, de nuestras preferencias por unas normas de conducta y nuestra desaprobación de otras”.

El cuerpo ha pasado en muy poco tiempo de ser el enemigo del alma al objeto de “culto” o deidad, centro de la belleza, del placer y hasta del status social.

¿Cuáles son las consecuencias de esto? La modernidad mutiló la persona en detrimento del sentimiento. El postmodernismo ha mutilado la razón a favor del sentimiento. Ambos extremos, por su unilateralidad, son igualmente desechables desde una visión armónica de la educación.

La integración armónica razón - afecto ha sido y es el reto de la educación. Si la educación ha de hacer más valioso al ser humano

individual y socialmente, ha de alejarse de los extremos individualista y hedonista.

La dificultad radica en determinar en qué medida el hombre se debe a la sociedad y ésta al hombre. Puestos a elegir, nos inclinamos por el predominio de la persona sobre la sociedad, la sociedad debe estar al servicio del hombre. Esto es realmente otra nueva corriente dentro de la educación, y que ya la estamos viviendo. Debemos de comunicarla con la finalidad de encontrarnos en una misma postura como docentes y afrontar todo cuanto se venga en el presente, respecto a los educandos, si así seguiremos llamándolos o ver que nuevas interpretaciones se harán respecto al docente y al alumno.

Corriente pedagógica a la que pertenece

La postmodernidad hace su aparición cuando el proyecto moderno deja de ser válido total o parcialmente. Los postmodernos rechazan el proyecto ilustrado de diversas maneras y con él la sociedad que ha generado. No sienten ilusión por cambiarlo. No se sienten llamados a superar la modernidad.

1.- Desencanto y debilidad de la razón

La confianza en la razón (modernidad, medievo) se quiebra para ingresar en los tiempos del pensamiento débil, inseguro y desilusionado. La historia de la razón es la historia de los desengaños de la razón, o de lo irracional de la razón. Ésta ha perdido credibilidad para decirnos con seguridad qué es la realidad o qué es el hombre: se impone la “sensatez racional” del conformismo, lo limitado, la humildad intelectual.

En consecuencia, buena parte de la clase intelectual se han subido al carro del **agnosticismo**. Aparece también otro agnosticismo, “popular inducido”, derivado de



la mentalidad positivista y empirista, entre todas las capas de la sociedad.

El “Pasotismo” se hace visible en la vida y vocabulario de los jóvenes y el postmoderno se instala cómodamente en el “pensamiento débil”: Lo que hoy siento y pienso, no sé si lo mantendré mañana. Lamento decir que esto existe en la mayoría de los alumnos, ya que son presa fácil de llevarse por un líder de lo que hasta antes lo llamábamos negativo. Pues hoy en día parece ser que estos son ahora los más acertados dado que son libres de manifestarse sea el momento cual sea, para ellos es lo correcto, normal, son libres, felices, están socializando, se están manifestando alegremente. Dejando atrás lo tradicionalista, lo ético, ahora solo importa lo estético y la libertad.

2.- Pérdida del fundamento

Ante el desencanto de la razón todo es posible. Si antes el ser se decía de muchas maneras, ahora se puede decir de muchas cosas; más que un ser hay múltiples seres. La pérdida del fundamento ha ocasionado la fragmentación y el nacimiento de múltiples fundamentos. Han terminado los grandes principios de la modernidad. Nos movemos en una pluralidad de formas de justificación.

Nuestra sociedad postmoderna es globalmente irracional como resultado de muchas racionalidades parciales. Las consecuencias de esta pérdida de fundamento son tres, según Mardones:

- a.- Pérdida de la centralidad de la religión.
- b.- Mundo de cosmovisiones fragmentadas.
- c.- Creciente burocratización.

En efecto los múltiples fundamentos nos han llevado a adoptar los modelos justificados fuera del país que para nosotros son globalmente irracionales, y llenos de la creciente burocratización, donde estamos inmersos y no somos capaces de darnos un tiempo en decidir por una educación con nuestro propio sello de IDENTIDAD como

país. Siendo ésta un área de oportunidad que considero no se ha experimentado por ningún profesionista, el tratar de tener el modelo acorde a las necesidades que requieren nuestros alumnos mexicanos.

3.- Disolución del sentido de la historia

El verdadero sentido de la historia es ahora reconocer la ausencia de un único sentido: el ser humano no puede escapar de su situación particular y contexto vital que, a la vez, le configuran y le condicionan. Reafirmo: Carecemos de identidad educativa.

Se defiende la no existencia de lo que denominamos historia, pues existen tantas historias como individuos, sin que ninguna de ellas pueda ser universal.

La postmodernidad, pues, certifica la disolución de la historia como proceso unitario. Frente a las utopías de la modernidad, la postmodernidad opta por el presente. Sin embargo no logramos tener un presente, sin haber tenido un pasado y con mayor razón, ¿cuál futuro esperamos tener?

4.- Fragmentación moral: Individualismo narcisista

La moral también queda fragmentada sin principios fijos que la sustenten, convirtiéndose el yo en el centro de la acción. La sociedad está caracterizada por el politeísmo de los valores, todo vale y la moral es una moral subjetivista, narcisista-hedonista, todo queda relativizado al sujeto y a cada momento. Así concluimos que se elude el sentimiento de culpa y se provoca un individualismo hedonista y narcisista. Importa la estética más que la ética.

Los valores de la postmodernidad pluralismo de valores: Todo se vale



La filosofía postmoderna nos conduce al relativismo y subjetivismo que afecta a todos los ámbitos del ser, del conocer y del vivir y, en consecuencia, a un pluralismo de valores. El valor es algo circunstancial, siempre “depende de...”

Los valores que surgen en la postmodernidad se dividen en tres núcleos fundamentales:

- 1.- Relativismo; desencanto de la razón y la pérdida del fundamento: Pluralismo, diversidad, escepticismo, secularización, fragmentación, pensamiento débil, etc.
- 2.- Presente Incredulidad de los grandes relatos y la disolución del sentido de la historia: Liberación, desconfianza, agnosticismo, pasotismo, humor, lo cotidiano.
- 3.- Esteticismo y la fragmentación moral, afectividad, placer, narcisismo, novedad.

Así, frente a valores de la Modernidad como lo absoluto, la unidad, lo objetivo, el esfuerzo, lo pasado/futuro, la razón, la ética, la seguridad, etc., surgen los valores postmodernos de lo relativo, la diversidad, lo subjetivo, el placer, el presente, el sentimiento, la estética, el pasotismo, etc.

Considero éstos tres puntos relacionar a los alumnos del presente en: su ausencia y cansancio mental. Sólo piensan en la libertad, todo lo toman muy a la ligera; y sólo buscan estar bien en todo momento sin ninguna presión o que se le parezca.

Conclusiones

Existe un conflicto entre la concepción de los valores por la Modernidad y la Postmodernidad. En la Postmodernidad, el valor se considera subjetivo, lo que conlleva a la creación del valor por el hombre. Algunos argumentos que demuestran la flaqueza de dicha concepción de los valores son: Confunde el valor con el interés y la necesidad, descarta cualquier posibilidad de error axiológico y elimina toda obligatoriedad de los valores.

Desaparece la distinción entre el bien y el mal objetivo. Identifica el ser y el deber-ser. Lo deseable se confunde con lo deseado. El valor es igual a la valoración. Además No hay posibilidades de valores universales.

De esta manera llegamos a la conclusión de que tan problemática es la opción de la postmodernidad como la de la modernidad. Para dar una solución a este problema proliferan las definiciones de valor en las que se coordinan ambas visiones, la subjetiva y la objetiva. De este modo, el sujeto y el objeto, lo ideal y lo real, quedan relacionados y armoniosamente coordinados.

¿Cuál será la verdad? Si ya no logramos saber distinguir entre lo bueno y lo malo; lo blanco y lo negro, entonces hacia dónde tendrá que dirigirse la humanidad como tal. Se quedará en términos filosóficos donde: El desarrollo es una contradicción, nos olvidamos de lo ético y solo veremos lo estético.

Otra dificultad de la Postmodernidad le viene por la jerarquía axiológica. Desde el objetivismo, algunos autores como Scheler, Hartmann y Bergson, hacen corresponder los valores superiores o básicos (útil, bueno, bello y santo) con cuatro estratos axiológicos: el económico, el ético, el estético y el ascético/religioso. Lo valioso de estos estratos es creciente no pudiendo acceder a un estado superior sin haber pasado por los anteriores.

Los postmodernos, al reducir la ética a la estética, alteran esta jerarquía, dejando un vacío ético, lo que hace que se carezca de base firme. ¿Será esta la razón en que hoy en día los padres ya no logran controlar a sus hijos y se ha perdido el poder de ellos en situar límites? ¿También será que hoy en día existen hijos tiranos e hijos dependientes?

Otro argumento que explica el desacuerdo axiológico modernidad-postmodernidad es el carácter emocional del conocimiento de los



valores o la “desnudez de razón” frente a los mismos. El acuerdo ante el conocimiento científico se torna discrepante ante el conocimiento axiológico.

Andamos “desnudos de razón” ante el valor. En consecuencia, será difícil o acaso imposible demostrar con argumentos totalmente convincentes la superioridad axiológica de la modernidad sobre la postmodernidad, o de ésta sobre aquélla. O no hay razones, o hay tantas razones para unos y para otros que nos movemos en la duda o caminamos entre inseguridades, o bien las seguridades son siempre personales.

Hay valores porque hay subjetividad y en consecuencia pluralidad y libertad. Alcanzamos el conocimiento de los valores implicando todas las dimensiones de la persona: razón y sensibilidad, cabeza y corazón. Por ello, el valor posee un componente emocional y otro intelectual.

El conocimiento precede pero no es suficiente. Si no hay sentimiento no se da la valoración, ya que cada uno valora según lo que es.

Con respecto a los inicios de la Postmodernidad, considero que la gestión del pensamiento postmoderno ha sido un

fenómeno más complejo de lo que el autor pone de manifiesto en el libro, si bien entiendo que es por razones de brevedad; un estudio profundo sobre la postmodernidad sería bastante extenso.

Como educador, coincido con Gervilla en la posición conciliadora entre Modernidad y Postmodernidad, quedándonos con lo positivo de cada corriente de pensamiento.

Hay que considerar que el presente es lo actual, con la plena convicción que esto llegue a un futuro de la educación y que los maestros cuenten con elementos benéficos para la era modernista y se enfrenten siendo más complicada que las anteriores, debido a la sobrepoblación y sobre-explotación de todos y cada uno de los ámbitos en que nuestra sociedad está inmersa y esperamos que nosotros los pedagogos podamos hacer algo por “el presente que cada vez se nota cae hasta el más profundo abismo, junto con la educación” y precisamente este es nuestro reto de todos los días al que nos enfrentaremos en este presente de deserción escolar que va de la mano con la educación prohibida, por lo que también dice mi tema que hay que sumar, no restar.

BIBLIOGRAFÍA

- Blancas Jiménez., Roberto. La deserción escolar en la escuela secundaria un estudio de caso. TESIS.UPN. Unidad 092 AJUSCO México, D.F. 2004. 250 pp.
- Devin Hoole , Naomi. Hijos Tiranos, Hijos Dependientes. 3ª Ed., Madrid, 2005. 208 pp.-
- GERVILLA CASTILLO, ENRIQUE. EDUCAR EN LA POSMODERNIDAD. 2ª ED., MÉXICO, EDITORIAL DYKINSON, S.L., 2010. 350 PP.