



UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO A.C.

**ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.**

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA.

NÚMERO Y FECHA DE ACUERDO DE VALIDEZ OFICIAL 8931-25

TESIS PROFESIONAL.

**"CURSO-TALLER DE FORMACIÓN DE ACTITUDES PARA JÓVENES
DE ENTRE 18 Y 22 AÑOS DE EDAD COMO APOYO PSICOLÓGICO EN
SU DESARROLLO UNIVERSITARIO"**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

DIANA VERA PÉREZ

ASESOR:

PSIC. JOSÉ ANTONIO REYES GUTIÉRREZ

ORIZABA, VER.

2017



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Por la sabiduría para superar las adversidades en los tiempos más difíciles de mi vida, por nunca soltarme de la mano en este largo camino lleno de travesías.

A MIS PADRES

Por su inmenso amor, apoyo incondicional, ser mi mayor inspiración y ejemplo, por otorgarme la mejor herencia y arma para defenderme en esta vida, mi profesión, por siempre creer en mí, por sus palabras, regaños y consejos, por lo que juntos culminaremos una meta y gran sueño, los amo.

A MIS HERMANAS

Simplemente por ser el mayor regalo que mis padres me pudieron dar, por su apoyo incondicional y consejos cuando algo no salía bien, por ser mi ejemplo e inspiración a ser mejor cada día, las quiero y siempre contarán conmigo.

ALBERTO

Por inspirarme y alentarme a seguir luchando por mis sueños sin importar nada, por tu gran apoyo y compartir tu vida conmigo y luchar juntos por nuestros sueños y futuro, pese a las tormentas que hemos tenido que superar.

PSICÓLOGA ELVIRA

Por ser esa mujer extraordinaria y gran profesionalista exitosa que sin dudarlo y con gran humildad comparte sus conocimientos y consejos muy acertados, por ser un gran ejemplo a seguir en esta hermosa profesión a la que se entrega con gran amor por lo cual admiro y aprecio mucho.

A MI ASESOR DE TESIS

A mi querido y apreciado profesor José Antonio por su gran apoyo incondicional, por su esfuerzo, dedicación y consejos para mejorar a diario mi crecimiento académico, por compartir sus conocimientos, experiencias profesionales y por sus correcciones tan atinadas.

A MIS PROFESORES

Por su paciencia, clases y experiencias profesionales que a lo largo de 4 años me transmitieron para llegar hasta donde el día de hoy me encuentro, porque cada uno sembró una semillita de conocimientos que me he encargado de cosechar a diario y que así seguirá siendo para mejor profesionalmente con el paso del tiempo.

ÍNDICE

Introducción.....	7
-------------------	---

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1 Descripción del Problema.....	10
1.2 Formulación del Problema	12
1.3 Justificación.....	12
1.4 Formulación de la Hipótesis.....	15
1.4.1 Determinación de variables.....	15
1.4.2 Operacionalización de variables.....	15
1.5 Objetivos de la investigación.....	15
1.5.1 Objetivo general.....	16
1.5.2 Objetivo específico.....	16
1.6 Marco conceptual.....	17
1.6.1 Concepción de adultez temprana.....	17
1.6.2 Concepción de actitudes.....	17
1.6.3 Desarrollo Universitario.....	17

CAPÍTULO II. MARCO CONTEXTUAL.

2.1 Antecedentes de la institución.....	18
2.2 Croquis de la institución.....	21

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.

3.1 Fundamentos teóricos de la adultez temprana.....	22
3.2 Fundamentos teóricos de las actitudes.....	37
3.3 Fundamentos teóricos de desarrollo universitario.....	43
3.4 fundamentos teóricos del modelo cognitivo.....	45

CAPÍTULO IV. PROPUESTA DE TESIS.

4.1 Contextualización de la prueba.....	60
4.2 Desarrollo de la propuesta.....	63

CAPÍTULO V. DISEÑO METODOLÓGICO.

5.1 Enfoque de la investigación.....	76
5.2 Alcance de la investigación.....	77
5.3 Diseño de la investigación.....	77
5.4 Tipo de la investigación.....	78
5.5 Población.....	79
5.6 Muestra.....	79
5.7 Instrumento de la prueba.....	80

CAPÍTULO VI. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

6.1 Resultados cualitativos por sesión.....	81
6.2 Resultados Cualitativos Generales.....	86
Conclusión.....	90
Referencias.....	93
Glosario.....	96

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como finalidad mostrar el estudio y análisis, así como la importancia que hoy en día tiene el formar de una serie de actitudes dentro de una población de jóvenes universitarios de entre 18 y 22 años de edad, por medio de una herramienta de apoyo psicológico, mediante un curso taller basado y enfocado en técnicas cognitivas, como parte a su proceso de formación profesional y de tal forma poder contar con mayores y mejores herramientas al enfrentarse a un mundo laboral que actualmente es más exigente y competitivo para los profesionistas.

Para una mejor comprensión de esta investigación se ha decidido dividir en seis capítulos, los cuales son descritos brevemente:

En el capítulo uno se muestra el planteamiento del problema, basado en situaciones actuales con las que los jóvenes universitarios se enfrentan, así como su hipótesis y sus variables, además de mencionar la población a quienes está enfocado y en que consiste, contemplando de igual manera la operacionalización y los objetivos que han sido propuestos al inicio de dicha investigación y finalmente el marco conceptual que nos da parte para poder delimitar la investigación.

En el capítulo dos se especifica el lugar en donde se llevó a cabo la investigación, así como la historia de la facultad de Ingeniería perteneciente a la Universidad Veracruzana, ubicada en Ciudad Mendoza, Veracruz, que con una gran disposición abrió las puertas de su institución para realizar sin ningún contratiempo y con un gran entusiasmo dicho taller que se impartió a los jóvenes del quinto semestre de Ingeniería Industrial.

En el capítulo tres se presenta el marco teórico de la investigación sustentando los principales conceptos como son la etapa de adultez temprana, los jóvenes que es en quienes está enfocada esta investigación, las actitudes, el modelo cognitivo y desarrollo universitario, todo esto con información válida y confiable, de autores que han contribuido durante años con investigaciones que nos ayudan a comprender de mejor manera el porqué de las situaciones que forman parte de los procesos a los que se enfrentan los seres humanos.

En el capítulo cuatro se presenta la propuesta de tesis la cual ha sido dividida en dos apartados para una mejor explicación y claridad de lo que se desea transmitir y lograr en los jóvenes universitarios, en el primero se encuentra la contextualización de la propuesta, es decir, contiene el nombre, el objetivo, la justificación de dicha propuesta de tesis, la población y área a la que está enfocada; mientras que en el segundo apartado se muestra el desarrollo de cada una de las sesiones que se llevó a cabo, la forma en cómo se estructuraron y

diseñaron las sesiones para que los objetivos planteados, fueran cumplidos y las sesiones tuvieran una ilación adecuada para lograr que los conocimientos a transmitir fueran los idóneos.

En el capítulo cinco se presenta el diseño metodológico de la investigación en la que se expone lo que es el alcance, el tipo, el diseño, la muestra, la población y el instrumento utilizado durante el proceso, ya que todo esto permitirá darle un sustento metodológico a todo este proceso de investigación.

En el capítulo seis se presentan los resultados meramente cualitativos los cuales han sido divididos en dos fragmentos; en la primera parte se especifica sesión por sesión, es decir, los detalles, inconvenientes, aciertos y logros que se observaron por parte de los jóvenes, así como los avances y mejoras más relevantes, mientras que en la segunda parte se hace una recopilación de los resultados generales, los comentarios que los jóvenes universitarios hicieron de forma individual y personal hacia al taller, desde el cómo llegaron, como se sintieron y que fue lo que aprendieron con las técnicas, dinámicas e información que se les fue transmitida a los largo de cuatro sesiones compuestas de cuatro horas cada una.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema.

En la actualidad hablar acerca de la educación a nivel superior, significa hacer referencia a los cambios rápidos e intensos de la tecnología, así como el gran impacto de la globalización en el mundo educativo. La formación que se les brinde a los jóvenes universitarios debe partir de la realidad circundante y sobre todo responder a las necesidades que estas impliquen. La educación es una de las principales fuentes en donde los alumnos deben aprender a reconocer y sobre todo explotar al máximo sus actitudes, de esta forma poder mejorar sus debilidades en habilidades.

Desafortunadamente en muchas ocasiones los jóvenes dejan de lado la responsabilidad que deberían tomar al ingresar a una universidad, esa falta de compromiso no solo consigo mismos sino hacia sus compañeros, profesores y la sociedad en general, se convierte en una gran barrera y la principal para poder reconocer y explotar al máximo sus actitudes, hace que el trabajo en equipo no sea un éxito, sino que de manera individual solo busquen su propio beneficio compitiendo unos contra otros y por tal motivo no se logre el trabajo en equipo.

Uno de los grandes problemas que se presentan en algunas universidades es que solo buscan alcanzar el nivel académico más alto, pero solo tomando en cuenta los conocimientos que deben transmitir a sus alumnos, eso es muy bueno, pero también es de suma importancia que se formen profesionistas con las herramientas necesarias para ser mejores personas, trabajar en equipo, ser honestos y responsables para que al enfrentarse al mundo laboral, tengan los conocimientos necesarios, la capacidad de proceder y actuar de manera acertada, así los futuros profesionistas podrán ser distinguidos de los demás, teniendo propias características que los haga especiales y diferentes ante sus compañeros.

Es muy cierto que todos los seres humanos son diferentes y que la forma de asumir diversas situaciones, ideas o contextos varían, por lo tanto, la actitud que se toma ante ello se determina primero consigo mismo, luego en cuanto a las relaciones con los demás seres humanos y finalmente como consecuencia, con el entorno del que se rodea. Todo esto marca a las personas a lo largo de la vida, desafortunadamente siendo tan jóvenes no siempre llegan a tomar consciencia de lo importante que es adquirir y llevar a la práctica actitudes positivas, que los ayuden a tener mejores relaciones laborales.

El medio ambiente es la principal influencia en las actitudes de los individuos, casi siempre son aprendidas de este, como también de las personas que juegan un papel predominante en la vida de cada uno. Por lo tanto, cuando los jóvenes se

encaminan al mundo universitario en donde se forman como el futuro de la sociedad, es importante que adquieran todos los instrumentos necesarios para desarrollarse a futuro, que aprendan a comprometerse con las metas u objetivos que ellos mismos se han planteado, así como los profesores sean un impulso al ser personas que admiren o respeten por lo que pueden llegar a transmitirles durante su formación. Este trabajo debe realizarse en equipo para que los resultados sean favorables y en beneficio de una mejor sociedad que cuente con grandes profesionistas competitivos no solo a nivel académico.

1.2 Formulación del Problema.

¿Cuál será la herramienta de apoyo psicológico al universitario para la formación de actitudes en jóvenes de entre 18 y 22 años de edad?

1.3 Justificación.

El desempeño de un futuro profesionista no solo consta de los conocimientos o habilidades que adquiera a lo largo de su formación académica, sino que además es necesario guiar y orientar su conducta, de esto se encarga la psicología ya que pretende a través del reforzamiento y la adquisición de valores y actitudes, lograr orientar su actividad profesional hacia el beneficio de la sociedad y de su entorno.

En la actualidad se debe promover en los alumnos capacidades y competencias que les permitan un aprendizaje continuo no solo durante su formación académica sino que sean una herramienta a lo largo de toda su vida. Todo esto es impulsado por las demandas que la sociedad ha planteado en relación a la formación de individuos preparados para ocupar puestos de trabajo en un contexto donde las tareas rutinarias van en disminución, mientras que se requiere un aumento de las destrezas.

Es importante tener en cuenta que son muchos los factores que intervienen e influyen de manera determinante en las actitudes de los seres humanos, el principal es el entorno, desde el clima cálido o frío, hasta la tranquilidad o ambiente hostil de la comunidad o lugar en donde se vive. La psicología social aborda el estudio de las actitudes y se encuentran presentes en casi todas las dimensiones de esta disciplina, tales como la percepción social, prejuicios y estereotipos, así como la atracción, tendencias, entre algunas otras.

La actitud influye de manera significativa en el comportamiento de los seres humanos, inclusive pueden llegar a cambiar el repertorio conductual cotidiano de las personas, por lo que ante todo no se debe olvidar que las actitudes se van aprendiendo, conformando y cambiando con el paso del tiempo, llegan a formar las creencias y valores, lo cual es reflejado con ciertos grupos de personas que

pueden poseer los mismos objetivos, aunque esto no es determinante y simplemente puede reflejarse en algunas otras situaciones.

Asumir una actitud es tener motivación a la acción de ciertas metas u objetivos y por lo tanto, es la forma en que los seres humanos se comunican, no solo la verbal, sino también hasta la misma energía que se proyecta al entorno y que podría en algún momento pasar desapercibida para muchas personas, aunque para otras ahí está y pueden llegar a notarlo claramente. Así, la manera particular de reaccionar en la vida ante diferentes situaciones (mental y emocional) y a final de cuentas la forma en que se interpreta la vida, es la actitud de cada persona.

La importancia de desarrollar buenas actitudes hacia el aprendizaje en universitarios, llaman a poner en marcha acciones educativas por parte de los profesores para ayudar a los estudiantes a lograrlo. La implementación de metodologías de enseñanza y evaluación más activas y constructivas, y una interpretación de la relación profesor-alumno, también en la universidad, como relación educativa y no sólo instructiva, más comprometida por tanto, serían necesarias para avanzar en este terreno.

1.4 Formulación de la Hipótesis.

Curso taller de formación de actitudes para jóvenes de entre 18 y 22 años de edad como apoyo psicológico en su desarrollo universitario.

1.4.1 Determinación de variables.

Variable independiente: Desarrollo universitario de jóvenes de entre 18 y 22 años.

Variable dependiente: Curso taller de actitudes.

1.4.2 Operacionalización de variables.



El desarrollo universitario se apoyará de un curso taller de técnicas cognitivas, el cual está enfocado y estructurado para jóvenes universitarios de entre 18 y 22

años de edad, como una herramienta de apoyo psicológico, para la promoción de las actitudes profesionales, las cuales formaran parte de un complemento a su proceso de formación profesional.

1.5 Objetivos de la investigación.

1.5.1 Objetivo General.

Formar una serie de actitudes en jóvenes de entre 18 y 22 años de edad que les permita un desarrollo universitario mediante un curso taller de técnicas cognitivas.

1.5.2 Objetivos específicos.

- * Sustentar la investigación teóricamente con información valida y confiable por medio de la recopilación de varios autores.
- * Elaborar un curso taller derivado como resultado de la realización de una inferencia con la información previamente adquirida.
- * Determinar el diseño metodológico de la investigación mediante la selección del enfoque, alcance, tipo y muestra.

1.6 Marco Conceptual.

1.6.1 Concepción de Adulthood temprana:

De acuerdo con Craig (2009) Es durante el comienzo de la vida adulta que abarca de los 20 a los 40 años, en donde casi todos los adultos jóvenes son más fuertes, saludables y fértiles de lo que fueron o llegarán a ser. Tienen más vigor y han definido una identidad y unas pautas sexuales que han de durar toda la vida. En la juventud la mayoría disfruta del auge de su vitalidad, fuerza y resistencia.

1.6.2 Concepción de actitudes:

Una definición clásica de actitud es la establecida por Allport (Ubillos; Mayordomo; Páez, 2010), lo cual consideraba como “un estado de disposición mental y nerviosa, organizado mediante la experiencia, que ejerce un influjo directivo dinámico en la respuesta del individuo a toda clase de objetos y situaciones”

1.6.3 Desarrollo Universitario:

De Miguel (Villa Sánchez, 1999) Lo define como "un proceso de formación continua a lo largo de la vida universitaria que produce un cambio y mejora de las conductas, en la forma de pensar, valorar y actuar sobre las situaciones". Por tanto, está orientado al cambio en el pensamiento y conductas relacionadas con el aprendizaje de la formación académica; para una perspectiva de mejora continua.

CAPÍTULO II

MARCO CONTEXTUAL DE REFERENCIA

2.1 Antecedentes de la institución.

La facultad de ingeniería de la Universidad Veracruzana, es fundada el 8 de noviembre de 1978, como Facultad de ingeniería Mecánica Eléctrica (FIME), con la autorización del Sr. Gobernador del Estado de Veracruz, en aquel entonces el Lic. Rafael Hernández Ochoa, el Rector de la Universidad Veracruzana, Lic. Roberto Bravo Garzón, la intervención del Q.A. Arnulfo Palafox Fuentes y el decidido apoyo del Sindicato de Trabajadores en General de la Compañía Industrial Veracruzana, S.A. Siendo Secretario General el Sr. Mario Chávez C. y su asesor el Sr. Raúl Rodríguez Feria.

Con la finalidad de satisfacer a la demanda de profesionistas en la carrera de Ingeniero Mecánico Electricista los cuales eran requeridos por las industrias establecidas en la región de Córdoba, Orizaba, Rio Blanco, Nogales y Cd. Mendoza principalmente. Contando con el personal docente, administrativo y manual indispensable. Aumentando rápidamente el número de estudiantes que ingresaban a cursar esta carrera

Con el paso de los años y tras las necesidades que la región demandaba, tanto por el crecimiento de las industrias y universidades, la facultad tiene la necesidad de crear nuevas ingenierías, como son Ingeniería Industrial en el año 2010, posteriormente en el año 2012 se separa Ingeniería Mecánica Eléctrica para convertirse en Ingeniería Mecánica e Ingeniería Eléctrica, además surgen las carreras de Ingeniería Civil e Ingeniería Mecatrónica, por lo que a partir del día 5 de septiembre de 2012 es llamada Facultad de Ingeniería.

Actualmente el director de la facultad M.I.A. Martín Augusto Pérez Panes, tiene a su cargo una matrícula de 520 alumnos abarcando las 5 ingenierías que ofrece esta institución, tan solo de ingeniería industrial son un total de 102 alumnos, es de esta carrera y matricula al grupo de quinto semestre que consta de 26 alumnos a quienes se les impartió dicho taller. Además, cuenta con un personal de 62 elementos, en los cuales están incluidos tanto catedráticos, como personal administrativo y de intendencia.

Al ser una escuela pequeña se ve en la necesidad de comprender y ofrecer para mayor comodidad de los alumnos dos turnos de clases, el matutino y vespertino, con horarios de 7 de la mañana a 2 o 3 de la tarde y de 2 o 3 de la tarde a 10 de la noche, respectivamente, en el turno matutino se cuenta con las ingenierías mecánica, eléctrica y mecatrónica, mientras que en el matutino ingeniería industrial y civil.

Dicha facultad comprende una manzana completa para sus instalaciones, es un edificio de dos plantas que abarcan aulas, laboratorios, oficinas administrativas, sala de computo, sala de maestros, baños, una pequeña cancha y un gran auditorio.



Figura 1: Fachada principal de la facultad de ingeniería.



Figura 2: Entrada lateral a la facultad de ingeniería.

2.2 Croquis de ubicación de la institución.

La facultad de ingeniería se encuentra ubicada en el municipio de Ciudad Mendoza, Veracruz, en la calle 16 de septiembre #100, colonia centro,

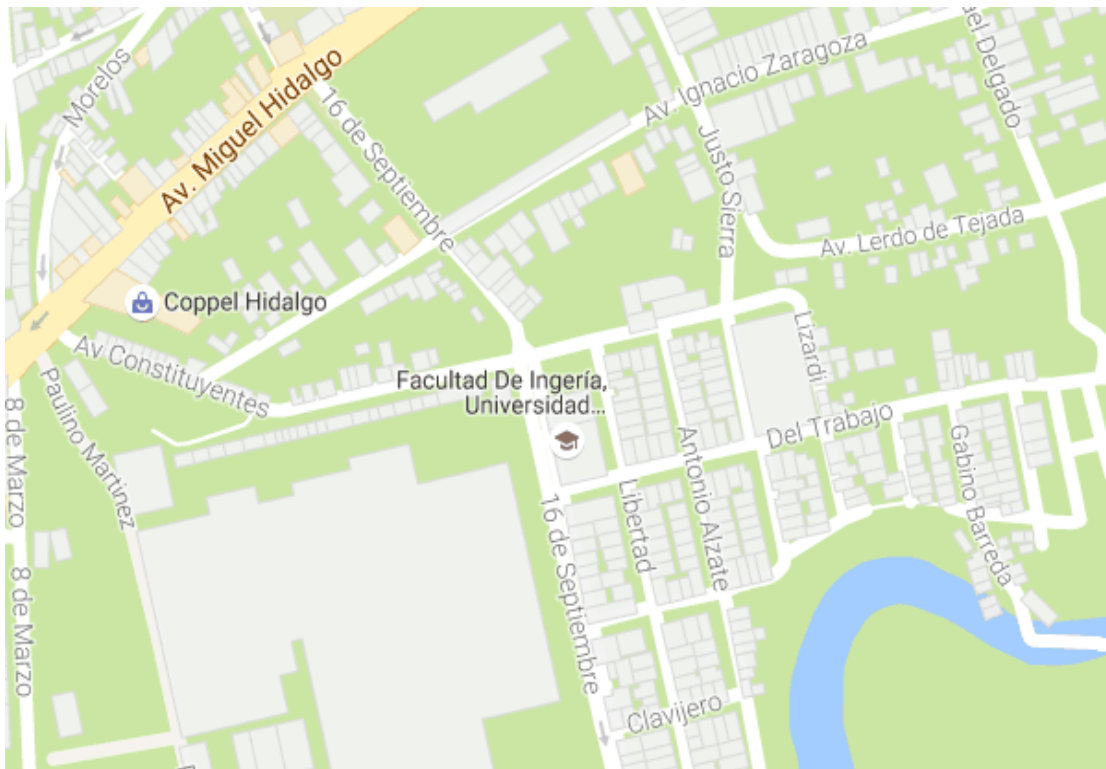


Figura 3: Croquis de la ubicación de la Facultad de Ingeniería.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 Fundamentos teóricos de la adultez temprana.

Existen diversos autores que manejan un promedio de edad diferente para enmarcar las etapas de la vida, las cuales dependen del desarrollo físico, cognoscitivo y psicosocial. Uno de los factores importantes depende de las experiencias que cada ser humano transcurre a lo largo de su vida.

Para Craig (2001) en esta etapa el individuo se caracteriza por tener mayores responsabilidades, tienen un hogar a su cargo, crean una familia, tienen una vida más en forma, pero dentro de esta etapa que es la adultez temprana se maneja una adultez emergente, la cual comprende de los 20 y 25 años, por lo que se considera la etapa en que aún no se enfrentan a la realidad, se puede considerar como un río profundo que debe ser cruzado para llegar a una madurez establecida o al menos intentar hacerlo.

De acuerdo con Craig (2009) el periodo adulto se divide en juventud o adultez temprana que abarca de los 20 y 30 años de edad, para poder proseguir a una madurez entre los 40 a los 50 años, de acuerdo a su teoría esto es reflejado por el

reloj biológico de cada persona, el cual permite avanzar de acuerdo a la sincronización interna, así como a su desarrollo cognoscitivo.

Según Papalia (2012) algunos científicos del desarrollo sugieren que el lapso entre los 18 o 19 años y los 25 o 26 años se ha convertido en periodo de transición denominada adultez emergente o temprana.

La adultez emergente consta de múltiples hitos o transiciones cuyo orden y momento de aparición varían. El pasó por estos hitos o por otros criterios específicos de la cultura, pueden determinar cuando una persona joven se convierte en adulto.

La adultez emergente se trata de una etapa exploratoria, una época de posibilidades, una oportunidad para probar nuevas y diferentes formas de vida. En esencia es un periodo durante el cual, la gente joven ya no es adolescente, pero todavía no se han asentado en los roles adultos.

Aunque la incertidumbre y la confusión que puede marcar este proceso resulta ser muy angustiante, la mayoría de las personas jóvenes tienen una visión positiva de su futuro y esperan su vida adulta.

a) Desarrollo Físico.

De acuerdo con diversos autores los rangos de edad que abarcan la adultez temprana varían, pero se puede considerar que es entre los 20 y 40 años que las personas se encuentran en la cúspide de la salud, fuerza, resistencia y energía, así como su funcionamiento sensorial y motor.

Durante la etapa de la adultez temprana se pueden distinguir características físicas como un cuerpo plenamente vigoroso, una estatura que puede llegar a estabilizarse alrededor de los 30 años, fuerza muscular en su apogeo alrededor de los 25, gran agilidad en los dedos y movimientos de las manos, la salud que puede ser influenciada por los genes, los factores conductuales que están relacionados con la alimentación, el sueño, el descanso, la actividad física que realizan y el consumo de alcohol o alguna sustancia adictiva, como las drogas o tabaco, ya que estas son un factor de suma importancia para alcanzar o no un buen estado de salud y bienestar.

Los problemas de salud durante el transcurso de estos años se asemejan a los de la adolescencia; sin embargo, es en esta época que alcanzan su punto más alto las tasas de lesiones, homicidios y consumo de drogas. Además de la falta de ejercicio y sobrepeso que presentan durante esta etapa.

De acuerdo con Craing (2001) la coordinación motora alcanza su máximo nivel en un periodo de entre 23 y 28 años. Esta es la etapa en donde se encuentra el mejor nivel de vida, en cuanto a la salud, se encuentra en un nivel estable, sin embargo, no se puede dejar a un lado el hecho de que las enfermedades hereditarias pueden llegar a desarrollarse, teniendo una gran influencia por parte de los genes de cada persona, al pasar por esta etapa se piensa que no se correrán riesgos ni problemas.

Según estudios estadounidenses (En Papalia, 2001) los accidentes son las causas más altas en las personas de esta etapa, podría ser por la falta de responsabilidad. Entre mayor información tengan acerca de los beneficios de contar con una buena salud podrá influir en las decisiones que tomen y que les haga sentir mejor. Al referirse a la dieta no es suficiente conocer a cerca de los hábitos de la salud, ya que las emociones, personalidad, ambiente en el que se desenvuelven y la sociedad son algunos de los factores más importantes que influyen en el que hacer y la conducta que se debe generar, ya que no siempre es una guía responsable, por lo que actualmente son elevadas las tasas de personas que padecen bulimia, anorexia u obesidad.

La actividad física en las personas es de suma importancia ya que entre más lo lleven a la práctica hay mayores posibilidades de que se convierta en un habito el cual lograra producir una estabilidad para toda la vida, con grandes

beneficios, ya que mantienen un peso corporal deseable, pues la actividad física en general constituye músculos fuertes, fortalece el corazón y los pulmones.

En cuanto a la fertilidad existe una estabilidad durante los 25 y 38 años de edad y se obtiene una vida sexual activa, de acuerdo con Craing (2001), los hombres tienen un reloj biológico que después de los 30 años se reduce su nivel de testosterona, el conteo de espermatozoides declina, lo cual reduce en nivel de concepción y por consecuencia una baja de masa muscular y densidad ósea.

Una vez que inicia la adultez media que abarca entre los 40 y 65 años (En Papalia, 2001), se espera que las personas adquieran un mayor control sobre su vida, mayor responsabilidad en cuanto a sus actos, que logren independizarse, contando con un mayor tiempo para sus funciones, algunas personas ya consolidaron una familia y se encuentran en proceso de la crianza de sus hijos y en cuanto a la actividad física dependerá si en su etapa anterior llevaron un buen desarrollo de ella, ya que esto será de gran influencia para que presenten o no problemas de salud, pero si por el contrario fueron personas sedentarias perderán tono muscular y energía.

b) Desarrollo cognitivo.

Los teóricos e investigadores del desarrollo han estudiado la cognición adulta desde varias perspectivas. Algunas tratan de identificar capacidades cognitivas distintivas que aparecen en la adultez o formas características en que los adultos usan dichas capacidades en las etapas sucesivas de la vida. Una teoría actual, que puede aplicarse tanto a los niños como a los adultos, hace hincapié en el papel de la emoción en la conducta inteligente.

El desarrollo cognoscitivo es el que forma una parte muy importante en el desarrollo humano, ya que brindara las capacidades necesarias para tomar aquellas decisiones en la vida de cada ser humano. No solo se refiere a una madurez cronológica, además debe componerse por la madurez biológica y psicológica, ya que en conjunto los resultados obtenidos serán mucho mejores. A pesar de que la madurez está conformada por distintos componentes y teorías, se debe tener muy presente que depende de cada persona, ya que conforme a su desarrollo dependerá su futuro y la funcionalidad o no de su vida.

Una línea de teoría e investigación neo-Piagetiana (En Papalia, 2012) se concentra en los niveles superiores de pensamiento reflexivo o razonamiento abstracto. Otra se relaciona con el pensamiento posformal, que combina la lógica con la emoción y la experiencia práctica en lo solución de problemas ambiguos.

El pensamiento reflexivo es una forma compleja de cognición, de acuerdo a John Dewey (En Papalia, 2012) “la define como el tipo de pensamiento lógico que puede aparecer en la adultez”, el cual involucra una continua evaluación activa de la información y las creencias a la luz de la evidencia y las consecuencias.

Mientras que el pensamiento posformal se caracteriza por la capacidad para afrontar la incertidumbre, la inconsistencia, la contradicción, la imperfección y el compromiso. En cierto sentido puede considerarse tanto un estilo de personalidad como un modelo de pensamiento: las personas llegan a diferir de acuerdo con la comodidad con que puedan manejar la incertidumbre. Por lo que a esta etapa superior de la cognición adulta conocida como pensamiento posformal, que por lo regular comienza en la adultez emergente, es influenciada a menudo y gracias a la educación superior que las personas reciben.

El modelo del ciclo vital del desarrollo cognoscitivo propuesto por Schaie (En Papalia, 2012) examina el desarrollo de los usos del intelecto dentro de un contexto social. Dicho ciclo consta de siete etapas de desarrollo cognoscitivo relacionadas con la edad, los cuales son comprendidos de la siguiente manera: Adquisitiva (niñez y adolescencia), de logro (adultez temprana), responsable y ejecutiva (adultez media); y de reorganización, reintegrativa y de creación del legado (adultez tardía).

Si bien es cierto que no todas las personas pasan por estas etapas dentro del tiempo que el autor sugiere, esto dependerá de los tiempos y trayectorias que varían con el paso de los tiempos y cambian con interés de las personas, todo esto gracias a los avances médicos y sociales que hacen que la gente se involucre y se mantenga activa en iniciativas constructivas y responsables durante la vejez, a pesar de no ser características de otras culturas.

De acuerdo con Sternberg (En Papalia, 2012) “en su teoría triárquica de la inteligencia, los elementos experiencial y contextual adquieren particular importancia durante la niñez”. Por lo que las pruebas que pueden ayudar a medir el conocimiento tácito, llegan a ser complementos útiles de las pruebas de inteligencia.

El termino inteligencia emocional de Salovey y Mayer (En Papalia, 2012) “se refiere a la capacidad de entender y regular las emociones; un componente importante de la conducta inteligente y eficaz”. Es importante tener en cuenta que la inteligencia emocional puede llegar a desempeñar un papel importante en el éxito que las personas llegan a formar a lo largo sus vidas.

Para Craig (2001) la etapa de la adultez no tiene una clara investigación que indique si sigue en proceso el desarrollo cognoscitivo, lo único que deja en claro es que las experiencias se acumulan y se llena aún más la base de datos por

lo vivido, algunos teóricos mencionan que las capacidades intelectuales alcanzan su nivel más alto entre los 20 y 25 años.

Cuando en algunas personas el razonamiento se vuelve abstracto y mucho más elaborado, les permitirá realizar juicios complejos y por lo tanto planear su futuro, la madurez a nivel personal debe ir más allá de la etapa de la adolescencia, a estas alturas ya debe existir una determinada madurez intelectual para las muchas situaciones en esta etapa de la vida.

Horn y Cattell (En Papalia, 2012) ofrecen una investigación acerca de la inteligencia fluida y cristalizada, en la primera se refiere a aquella capacidad para resolver problemas nuevos los cuales se requiere de pocos o ningún conocimiento previo, mientras que la segunda, es decir, la inteligencia cristalizada, se refiere a la capacidad de recordar y utilizar la información aprendida a lo largo de toda la vida. Por lo que se espera que en la etapa adulta estas inteligencias deben ya estar desarrolladas.

De acuerdo con la teoría basada en la tradición, la cual se une a la teoría del desarrollo cognoscitivo, propuesta por Piaget (En Papalia, 2012) en el cual define varios niveles de "creación de significado", que se refiere que al pasar por la adultez los sistemas de cada persona se vuelven idiosincráticos, por lo que hace

que para Kegan (En Papalia, 2012) el individuo vaya reestructurando y estructurando su conocimiento de uno mismo y del mundo que lo rodea.

En el transcurso de esta etapa de la adultez se deben tener más precisas las decisiones que se tomen de manera individual en la vida. Por lo que los adultos maduros integran la lógica con la intuición y la emoción, conciliando ideas y hechos contradictorios. En la etapa de la adultez temprana los seres humanos deben ser capaces de tomar decisiones más precisas que no afecten a su futuro.

En la actualidad los adultos emergentes asisten a instituciones que les ofrecen carreras universitarias de tres a cuatro años. Si bien es cierto que hoy más mujeres que hombres asisten a la universidad y un porcentaje creciente busca grados avanzados incluso en los campos que con anterioridad eran dominados por los hombres. Desafortunadamente los alumnos que entran a la universidad son muchos pero pocos son los que terminan y obtiene un grado.

De acuerdo con Perry (En Papalia, 2012) el pensamiento de los estudiantes universitarios tiende a progresar de la rigidez a la flexibilidad y de allí a los compromisos libremente elegidos. Las investigaciones han demostrado que existe una relación entre la complejidad sustancial del trabajo y el crecimiento cognoscitivo, así como entre el trabajo complejo y las actividades de tiempo libre intelectualmente exigentes.

Los cambios en el trabajo exigen educación superior o capacitación. La educación superior aumenta en gran medida las oportunidades de trabajo y los ingresos. La transición del trabajo puede facilitarse mediante medidas que fortalezcan la educación vocacional y sus conexiones con el trabajo.

c) Desarrollo Psicosocial.

Uno de los muchos autores que hablan del desarrollo psicosocial del individuo es Erik Erikson (En Papalia, 2012) el cual propone su teoría de la competencia en cada una de las etapas vitales del desarrollo, con esto cada una de las personas que llegue a satisfacer sus necesidades en cada etapa lograra pasar a la siguiente, con una fuerza del ego tal y como lo menciona, algo importante en su teoría, es que cada una de sus etapas se ven determinadas por un conflicto que permite el desarrollo individual, y una vez que el conflicto se encuentra resuelto se puede hablar de un crecimiento psicológico.

Sin embargo, si el o los conflictos no se logran resolver de manera adecuada en la vida de las personas, solo serán fracasos que en vez de ayudar solo estancaran a las personas en la etapa en la que actualmente se encuentran.

Erickson (En Papalia, 2012) “pensaba que la búsqueda de identidad era una tarea de largo plazo, enfocada principalmente en la adolescencia”. Por lo que la adultez temprana ofrece un tiempo de espera, sin las presiones del desarrollo y con libertad para experimentar numerosos papeles y estilos de vida.

Sin en cambio, representa un momento decisivo en el que se clarifican de manera gradual los compromisos del papel de un adulto. Actualmente es cada vez más frecuente que los países pos industrializados, la búsqueda activa de una identidad se extienda a la adultez emergente.

Existen cuatro enfoques teóricos sobre el desarrollo de la personalidad adulta, el primero son modelos de etapas normativas, que sostienen que los cambios sociales y emocionales que genera la edad aparecen en periodos sucesivos, en ocasiones marcados por crisis. De acuerdo con la teoría de Erickson (En Papalia, 2012), el principal problema de los adultos tempranos es de intimidad frente a aislamiento.

El segundo llamado del momento de los eventos, propuesto por Neugarten (En Papalia, 2012), postula que en el desarrollo psicosocial de los adultos influyen la ocurrencia y el momento de eventos normativos de la vida. Sin embargo, cuando la sociedad se vuelve menos consciente de la edad, el reloj social tiene menos significado.

El tercer modelo es el de los rasgos: los cinco factores de Costa y McCrae, el cual trata de encontrar la estabilidad o el cambio en los rasgos de personalidad. Se organiza en cinco agrupamientos de rasgos relacionados: neuroticismo, extroversión, apertura a la experiencia, escrupulosidad y agradabilidad.

Por último la investigación tipológica, iniciada por Jack Block (En Papalia, 2012), ha identificado tipos de personalidad que difieren en resiliencia y control del yo. Estos tipos parecen persistir de la niñez a la adultez.

Los adultos tempranos buscan la intimidad en relaciones con parejas románticas. La autorrevelación es un aspecto importante en la intimidad. La mayoría de los adultos tempranos tienen amigos, pero cada vez tienen menos tiempo para compartir con ellos debido a las ocupaciones o responsabilidades que van adquiriendo conforme a su edad.

Las mujeres son quienes tienen relaciones más íntimas de amistad que las de los hombres. Durante esta etapa a los amigos se les llegan a considerar parientes ficticios o familia psicológica. De acuerdo con la teoría triangular del amor de Sternberg (En Papalia, 2012), el amor tiene tres aspectos: intimidad, pasión y compromiso.

Las relaciones íntimas requieren de autoconciencia, empatía, habilidad para comunicar sus emociones, resolver los conflictos que se les presenten y sobre todo respetar los compromisos, y, si la relación es potencialmente de naturaleza sexual. Estas habilidades son centrales cuando los adultos tempranos deciden si se casan o establecen relaciones íntimas y si tienen o no hijos.

Sin embargo, en la actualidad cada vez más adultos posponen el matrimonio o nunca se casan. Algunos de los motivos para no casarse son: buenas oportunidades profesionales, viajes, libertad sexual y estilos de vida, deseos de realización personal, autosuficiencia de la mujer, menor presión social para casarse, restricciones financieras, miedo al divorcio, dificultades para encontrar una pareja adecuada y carencias de oportunidades para convivir o falta de parejas disponibles.

Con la nueva etapa de adultez emergente y el retraso de la edad de casarse, ha aumentado la cohabitación, estilo de pareja que se ha convertido en la norma en algunos países. La cohabitación puede ser un matrimonio de prueba, una alternativa al matrimonio, o, en algunos casos casi indiscutible del matrimonio. En las diferentes variedades de formas del matrimonio, satisface necesidades básicas económicas, emocionales, sexuales, sociales y reproductivas.

La elección de pareja y la edad de casarse varían de acuerdo a las culturas. Así como el éxito en el matrimonio depende de la sensibilidad mutua de la pareja, la validación de los sentimientos del otro y sus habilidades de comunicación y manejo de conflictos. Las diferentes expectativas de hombres y mujeres pueden ser factores importantes de la satisfacción marital. La paternidad o maternidad también ha cambiado, ya que ahora las mujeres de las sociedades industrializadas tienen menos hijos y los tienen más tarde, o bien las mujeres deciden no tener hijos.

La satisfacción marital se reduce en los años de crianza de los hijos. Ya que los hombres participan menos en la educación de los hijos que las madres, pero sin embargo si lo hacen más que en las generaciones anteriores. En la mayor parte de los casos, la carga de una pareja de dos ingresos recae con más peso en las mujeres.

Las tasas de divorcio han bajado en estados unidos y algunas de las posibles causas se destacan el nivel mayor de escolaridad, retraso de la edad de casarse y aumento de la cohabitación. Sin embargo, ajustarse al divorcio puede ser doloroso, la distancia emocional del ex cónyuge es una clave del ajuste.

Muchas personas vuelven a casarse después de pocos años de haberse divorciado, pero las nuevas nupcias suelen ser menos estables que el primer

matrimonio. Desafortunadamente en las familias mixtas, es decir en las familias donde hay hijastros, suelen pasar por varias etapas de ajuste.

3.2 Fundamentos teóricos de las actitudes.

Las actitudes son entendidas como aquellos procesos “unitarios básicos de la personalidad”, de acuerdo con Curtis (Gallargos; Pérez; Serra; Ross, 2007). Por lo tanto, a las actitudes se les consideran como procesos unitarios propios de la personalidad, mientras que para la psicología social son entendidas como un complejo que incluyen las esferas: emocional e intelectual de la historia de una persona y que así la provee para relacionarse con el mismo, con los demás y con la sociedad.

Antonak y Livneth (Ubillos; Mayordomo; Páez, 2010), mencionan que “las actitudes son: aprendidas mediante la experiencia e interacción con los demás; son complejas y con múltiples componentes; pueden ser estables (debido a la resistencia al cambio natural de los seres humanos); guardan un objetivo social específico, ya sea personas, eventos, ideas, etcétera; son variables en cuanto a su calidad y cantidad, dependiendo de la motivación (intensidad) y la dirección o carga (a favor o en contra)”, por tanto, son manifestaciones del comportamiento

que guarda la predisposición a desenvolverse de cierta forma cuando la persona está frente al referente al cual proyecta esa actitud.

Una definición más actual es la de Coll (Ubillos; Mayordomo; Páez, 2010), que habla de las actitudes como “disposiciones hacia objetos, ideas o personas, con componentes afectivos, cognitivos y valorativos, que mueven a las personas a determinados tipos de acciones”. Es decir, dependiendo del el valor o importancia que las personas le asignen a determinada situación, objeto o persona, se la actitud que tomen hacia la situación o circunstancia que lo amerite.

Por lo tanto, la actitud que asumen las personas en el medio social en donde se relacionan es relevante ya que su alcance puede ser de gran influencia hacia los demás. Se debe tener presente que como sociedad se es un sistema y cada parte es fundamental en el todo, por todo esto la actitud de las personas pueden influir de manera positiva, aunque también negativa ante los demás.

Al referirse a un marco psicosociológico, la actitud se vincula a la forma o patrón “rol” de conducta que se asume a manera personal y de forma espontánea, como una constante de la personalidad de un individuo. Allport (Ubillos; Mayordomo; Páez, 2010), teórico que ha sido considerado como padre de la psicología social y quien realizó investigaciones relevantes en torno a las actitudes

sociales, considera que la actitud representa una disposición mental y neurológica del individuo.

En el contexto social, se habla de intereses y valores de las personas, debido a que pueden llegar a tener cierto tiempo de permanencia, no obstante, se sabe que no son estáticas, pudiendo llegar a variar a lo largo del tiempo. Las actitudes casi siempre son aprendidas del entorno o bien de las personas importantes en la vida de cada ser humano.

Asimismo, se han distinguido, principalmente, cuatro componentes de la actitud, de acuerdo con Ubillos; Mayordomo; Páez (2010):

1. *Cognitivo*. Referente a las representaciones mentales que tienen los objetos, involucra procesos perceptuales, neuronales, etcétera, hasta cognitivos más complejos. Es el conocimiento y el pensar de la actitud.
2. *Afectivo*. Consiste en los aspectos emocionales (inclusive subjetivas) ligados a un objeto o pensamiento, como: positiva o negativa, placer o dolor, bienestar o malestar, etcétera, por lo que todas aquellas emociones que me despierta determinado evento, se le conoce como el componente más característico de las actitudes. Es el sentir de la actitud.

3. *Conductual*. Es la tendencia a reaccionar hacia las situaciones, personas o ideales de determinada forma. Es el accionar de la actitud.

4. *Normativo*. Es la manera en que se espera se comporte una persona, considerando los parámetros o normas establecidas ante una situación. Es el deber ser de la actitud.

Las teorías clásicas de la formación de las actitudes postularon que éstas se aprendían de la misma forma que otras respuestas aprendidas. Se consideraba que las respuestas actitudinales se reforzaban por procesos de condicionamiento clásico e instrumental.

El Condicionamiento Clásico de las Actitudes plantea que un estímulo neutral no capaz de elicitar una determinada respuesta, adquiere esta capacidad gracias a la asociación de éste, de forma repetida, con un estímulo que provoca dicha respuesta. Diferentes autores han considerado que la formación de las actitudes podía darse por un proceso de condicionamiento clásico y que éstas podían afectar a posteriores respuestas comportamentales.

Garzón y Garcés (Ubillos; Mayordomo; Páez, 2010) mencionan que “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”:

Actitudes y opiniones. Existe una cierta similitud entre estos dos constructos si se tiene en cuenta su aspecto cognitivo. Las opiniones son verbalizaciones de actitudes o expresiones directas de acuerdo-desacuerdo sobre temas, que no necesariamente tienen que estar asociadas a actitudes ya desarrolladas. Además, las opiniones son respuestas puntuales y específicas, mientras que las actitudes son más genéricas.

Actitudes y creencias. Las creencias son cogniciones, conocimientos o informaciones que los sujetos poseen sobre un objeto actitudinal. La diferencia entre creencia y actitud reside en que, si bien ambas comparten una dimensión cognitiva, las actitudes son fenómenos esencialmente afectivos.

Actitudes y hábitos. Tanto las actitudes como los hábitos son fenómenos aprendidos y estables. Los hábitos son patrones de conducta rutinizados generalmente inconscientes. Sin embargo, las actitudes son orientaciones de acción generalmente conscientes. Además, la actitud es un conocimiento de tipo

declarativo, es decir, que el sujeto puede verbalizar, lo que ocurre difícilmente con el hábito que es un conocimiento de tipo procedimental.

De acuerdo con Neil Niven (2009), Los componentes principales de las actitudes son:

El componente *afectivo* de una actitud tiene relación con los sentimientos. Tenemos sentimientos y emociones en relación con la gente, los objetos y otras cuestiones, y así es posible que nos guste o no cualquier cosa.

El componente *cognitivo* de una actitud se refiere a los pensamientos y las convicciones. Estos pensamientos pueden dirigirse hacia objetos, gente u otras cuestiones. El componente *conductual* de una actitud tiene relación con las acciones hacia otros.

Muchas, si bien no todas, las actitudes se conforman durante la niñez. Sin embargo, los procesos implicados en la formación de la actitud son los mismos durante toda la vida. Existen tres vías principales para la integración de una actitud; condicionamiento instrumental (recompensa), imitación (modelamiento) y experiencia directa.

3.3 Fundamentos teóricos del Desarrollo Universitario.

Para algunos autores, desarrollo universitario es sinónimo tanto de perfeccionamiento, como de formación permanente, reciclaje o entrenamiento, a pesar de que cada una de estas palabras responde a significados diferentes, ya que se enmarcan en enfoques teóricos diversos que han ido surgiendo y evolucionando con el paso de los años.

Oldroyd y Hall (García, Gómez, 1999), vinculan el desarrollo universitario a las condiciones laborales, y al estatus y al avance en la carrera profesional.

El desarrollo universitario es un proceso continuo, que debe acompañar al profesional a lo largo de su carrera y que se va produciendo sobre la base de significativas reconstrucciones conceptuales, actitudinales y procedimentales, a partir de aprendizajes diversos. El desarrollo universitario es el por lo tanto el proceso que vive el futuro profesional durante su formación académica, no el supuesto estado terminal logrado tras un proceso formativo.

El desarrollo universitario está ligado a la mejora de la labor en todas sus facetas, a pesar de que los cambios o las mejoras no se presenten sólo a nivel

curricular. Los cambios en la situación laboral son igualmente deseables y necesarios, ya que acompañan y condicionan cualquier proceso de mejora.

El desarrollo universitario debe ser sentido, demandado y protagonizado por el profesionista, siendo éste el principal benefactor de tal proceso, aunque no el único. Las mejoras en el área laboral tienen, o deben tener, notables repercusiones en un amplio espectro, incluyendo a los colegas, sociedad y, en definitiva, al conjunto de la comunidad educativa y social.

Por lo tanto, se concibe el desarrollo universitario como el proceso que protagoniza a los enseñantes (a nivel individual y colectivo) para, al tiempo que tratan de mejorar sus condiciones laborales, mejorar su actuación personal, orientada a un modelo de desarrollo humano y un modelo de sociedad que prime los valores democráticos de justicia, respeto a la diversidad, igualdad, libertad y felicidad.

De acuerdo con Salcedo (2005) Mejorar la actuación universitaria conlleva evolucionar a nivel de pensamiento, de afectos y de comportamientos, de la forma más integrada posible. Hay que avanzar en el ser, en el saber y en el saber hacer.

El desarrollo universitario debe ampliar la visión y las oportunidades laborales de los estudiantes una vez que han egresado. El autoconocimiento debe ser el objetivo primordial que ayude a encontrar un trabajo, pero de acuerdo lo que se es y se quiere ser. Existe una gran diferencia en tener un trabajo que ayude a concretar los sueños de toda la vida y el tener un trabajo que solo permita sobrevivir. Antes de emprender hacia el camino laboral es necesario que se reflexione sobre uno mismo.

Aprender a identificar las fortalezas y debilidades, así como las oportunidades y amenazas a las que se enfrentaran. El que las personas se conozcan a sí mismas aumenta las probabilidades de triunfar en la vida, tener estrategias de a dónde y que tan lejos se quiere llegar.

3.4 Fundamentos teóricos del modelo cognitivo.

El termino cognición se utiliza en un sentido amplio dentro del cual se incluye ideas, constructos personales, imágenes, creencias, expectativas, atribuciones, entre otras, todo esto de acuerdo con Ruiz Sánchez; Cano Sánchez (En manual de psicoterapia cognitiva). Dentro de este sentido amplio, este término no hace referencia únicamente a un proceso intelectual sino a patrones complejos de significado en los que participan emociones, pensamientos y conductas.

El principal antecedente histórico de la Terapia Cognitiva que se suele citar es el de Epícteto quien en el Enchiridion, en el Siglo I, de acuerdo con Ruiz Sánchez & Cano Sánchez (En Manual de psicoterapia cognitiva): “No son las cosas mismas las que nos perturban, sino las opiniones que tenemos de las cosas”. Es decir, lo importante no es lo que pasó, sino el significado que se le otorga a los acontecimientos sucedidos, el sentido o la atribución de significación, en síntesis la construcción particular de la realidad.

El Cognitivismo también toma aportes de autores como Kant (En Sánchez, 2008) más actualmente de filósofos existencialistas, aunque es importante mencionar que existen muchas líneas y escuelas dentro de la Psicoterapia Cognitiva y cada una de ellas toma su propio referente en particular.

Dentro del campo de la Psicología uno de los principales exponentes fue Piaget (En Camacho, 2003) quien con el paso de sus investigaciones realizó estudios, enfocados principalmente en el desarrollo, maduración y adquisición de las capacidades cognitivas de los niños. Por lo que se considera que la Psicoterapia Cognitiva, especialmente surgió a partir de dos fenómenos:

- a) El Simposio de Hixson y el surgimiento de las Ciencias Cognitivas: dentro de este famoso Simposio, el cual fue celebrado en 1948, se sientan las

bases de un nuevo paradigma que centra su atención en el procesamiento de la información.

- b) Los escasos resultados terapéuticos que obtenían las psicoterapias hegemónicas, tanto el psicoanálisis como el conductismo, particularmente en los trastornos depresivos.

La aparición de las terapias cognitivas.

Las terapias cognitivas nacieron gracias a diversos autores pioneros que, a pesar de sus diferencias, lograron coincidir en su enfoque sobre el papel de los procesos mentales. Por lo que de esta manera nos permite distinguir tres orígenes principales de las terapias cognitivas:

Se considera a Kelly (En Feixas y Miró, 1993) el primer teórico que presenta una teoría de la personalidad, y un enfoque de la clínica y de la terapia que se puede considerar cognitivo. De acuerdo con su postulado principal, la anticipación es el principal responsable de los procesos psicológicos del individuo. Su teoría se basa en la sistematización de las estructuras de significado del individuo, y su práctica clínica en la comprensión de tales estructuras en los propios términos del sujeto, el cambio psicológico resulta de la adopción de una construcción alternativa que aporta un nuevo sentido al sí mismo y al mundo.

Se trata de ofrecer a los pacientes alternativas para las ideas o creencias que se han formado anticipadamente de las circunstancias o situaciones, por lo que los cambios o resultados favorables se dan solo si el paciente decide tomar alguna de las opciones que le han sido propuestas.

Tanto Albert Ellis como Aarón T. Beck (En Feixas y Miró, 1993) fueron destacados fundadores, y aun pueden considerarse los principales representantes, de las terapias cognitivas, gracias a las propuestas puestas en práctica.

Ellis (En Feixas y Miró, 1993) reemplazo la escucha pasiva por una actitud activa y directiva con la que dialogo con sus clientes acerca de las filosofías en las que inspiraban. Su enfoque se basa en la creencia de que la persona puede sustituir conscientemente los pensamientos irracionales por otros más razonables. Es decir no solo se encargó de escuchar a sus pacientes sino de ir mas allá al plantear sus propuestas y de tal manera ayudar a que las personas se hagan consciente de sus pensamientos irracionales y puedan ser sustituidos.

Beck (En Feixas y Miró, 1993) en su enfoque supone que el depresivo tiene pensamientos negativos acerca de si mismos, del mundo, del futuro, lo que se conoce como la triada cognitiva de la depresión. Estos pensamientos pueden identificarse y modificarse con la obtención de datos que cuestionen su validez.

Para Beck lo más importante es conocer los pensamientos principales que están afectando al paciente y lo hacen ver y pensar de forma negativa, no solo de ellos mismos sino de todo el entorno con el que conviven y forman parte.

Esquemas: estructura y proposiciones cognitivas.

En la actualidad, la idea más aceptada es que un esquema, como estructura cognitiva, es una abstracción fruto de la experiencia previa. Para Ingram y Kendall (En Feixas y Miró, 1993) la noción de esquema se refiere a la estructura y las proposiciones cognitivas. La estructura cognitiva se concibe como la arquitectura del sistema, como la estructura que organiza internamente la información, mientras que las proposiciones cognitivas se refieren al contenido de tal información.

Se entiende que un esquema está conformado por la estructura y proposición, es decir, las proposiciones son el tipo de información que es recibida a nuestro cerebro, por parte del exterior, mientras que la estructura es quien se encargara de organizarla, dependiendo de la relevancia que le sea otorgada a la nueva informacion con la ya existente.

Las estructuras cognitivas establecen las prioridades del procesamiento de información, dados los límites de tal procesamiento serán los responsables de estimular nuestro sistema perceptivo. Los esquemas permiten al perceptor

identificar los estímulos rápidamente, categorizar los acontecimientos, seleccionar estrategias para obtener nueva información, resolver problemas y alcanzar metas. Los individuos poseen esquemas específicos para distintas áreas.

De acuerdo con la naturaleza de sus proposiciones cognitivas podemos hablar de esquemas sociales, esquemas sobre el self y otros. Pero son estos esquemas sobre el self los que organizan y guían el procesamiento de la información acerca del self contenida en las experiencias sociales del individuo.

Los esquemas acerca del self son generalizaciones cognitivas relativamente estables que se encargan de filtrar la información. El procesamiento de la información basado en estos esquemas selecciona únicamente información disponible, abstrae su significado y lo integra en los conocimientos almacenados sobre el self, en un proceso interpretativo que afecta todas estas operaciones cognitivas. DeRubies y Beck (En Feixas y Miró, 1993) afirman que los esquemas están en el núcleo del trastorno cognitivo y pueden llamarse también creencias nucleares.

La noción de esquema, ampliamente utilizada en la psicología cognitiva experimental, puede aportar elementos integradores y orientadores, y servir como marco de referencia teórico para los modelos cognitivos. Por tanto para la

psicología cognitiva un esquema es la clave principal para modificar pensamientos, ideas o creencias irracionales.

Operaciones cognitivas.

Son los procesos en los que los diferentes componentes del sistema cognitivo operan de forma interactiva para procesar la información. Son las responsables de la manipulación de los datos sensoriales. Como sugieren Turk y Salovey (En Camacho, 2003) es difícil tratar por separado las estructuras y los procesos cognitivos puesto que estos procesos están gobernados por las estructuras cognitivas, a la vez que influyen en estas. Es decir, deben ser trabajadas de la mano, para poder obtener resultados favorables y esperados.

Productos cognitivos.

Son los pensamientos, autoafirmaciones, imágenes, atribuciones, etc., que resultan de las operaciones cognitivas. Es importante recalcar que tales operaciones son reguladas por las estructuras cognitivas, de forma que los productos cognitivos serán el resultado final, y a la vez el inicio, de un proceso complejo. De hecho, en el proceso de creación y renovación del conocimiento no

es fácil distinguir una secuencia clara entre estructuras, procesos y productos cognitivos ya que estos se dan de forma simultánea.

En la propuesta de Kelly (En Feixas y Miró, 1993) los productos cognitivos son los constructos personales. Resultado de las operaciones simultáneas de asimilación y contraste, los constructos son dicotómicos e idiosincrásicos.

Modelos basados en el razonamiento y solución de problemas.

El razonamiento y la solución de problemas son áreas con entidad propia en la psicología cognitiva. Se trata de procesos generales en los que entran en una interacción compleja los diferentes componentes del sistema cognitivo en un proceso particular.

“Este enfoque no concibe los problemas desde un punto de vista patológico sino como situaciones vitales que requieren una solución para lograr un funcionamiento efectivo, pero para la que el sujeto no cuenta con una respuesta inmediatamente disponible”, De acuerdo con Feixas y Miró, 1993).

Método terapéutico.

En términos generales, las psicoterapias cognitivas son procedimientos activos, directivos, estructurados y de breve duración, que auxilian en el tratamiento de una gran variedad de trastornos psicológicos. Proponen una colaboración abierta con el cliente para afrontar su problema, planteando un modelo explicativo simple y sugiriendo estrategias específicas para su resolución.

El objetivo de los tratamientos cognitivos es el cambio de las estructuras cognitivas que dificulten el buen funcionamiento psicológico de la persona. Para lograrlo, se auxilian de una diversidad de procedimientos, algunos propuestos originalmente por cada modelo, y otros adaptados de la modificación de conducta para los propósitos de la modificación cognitiva.

Recursos técnicos.

Aunque existan diversos modelos cognitivos, la mayoría de ellos utilizan procedimientos originados en los otros enfoques además de los suyos propios. De acuerdo a varios autores estas son algunas técnicas de entre las más característicamente cognitivas.

Trabajo con imágenes: En Feixas y Miró (1993), “Muchos clientes evocan imágenes intensas, por ejemplo, ante situaciones ansiosas, en lugar de pensamientos automáticos. En estos casos, el trabajo con imágenes de enfrentamiento, o bien con la evocación voluntaria de otras más placenteras, relajantes o positivas, pueden tener un efecto positivo.”

Economía de fichas en el aula: de acuerdo con Camacho (En El abc de las terapias cognitivas, 2003) “Es un sistema de reforzamiento en el cual se ganan fichas por una variedad de conductas y con las cuales se adquieren diversos reforzadores de apoyo. Las fichas son puntos que se dan en distintos períodos en el día por seguir las reglas de clase. Estos puntos se canjean por una variedad de reforzadores que pueden ser materiales o acciones que resulten motivadores o interesantes para la persona. El objetivo de la economía de fichas es aumentar la probabilidad de emisión de una respuesta de baja frecuencia.”

Programación de actividades. De acuerdo con Beck (En Feixas y Miró, 1993), “Establecer una agenda concreta de las actividades a realizar por parte del cliente tiene la ventaja cognitiva de evitar la inercia, la dificultad para tomar decisiones y la rumiación excesiva. En definitiva, incrementa la probabilidad de que determinadas conductas deseadas se lleven a cabo.”

Registro diario de pensamientos disfuncionales: De acuerdo con Beck (En Feixas y Miró, 1993), se trata de un registro y se puede aplicar de forma gradual a dos, tres o cinco columnas. El uso de dos columnas se corresponde con la autoobservación (situaciones y emociones que suscitan). La inclusión de la tercera columna supone el registro de los pensamientos automáticos que influyen en el estado emocional negativo. La cuarta fase supone una respuesta racional al pensamiento automático, lo cual implica una intervención sobre los pensamientos anteriores. En la quinta columna hay que registrar la emoción resultante de tal intervención.

En sí mismo, este proceso es el núcleo de esta terapia cognitiva, y se va aplicando progresivamente, primero es con la ayuda del terapeuta, y, posteriormente, el cliente lo aplica como tarea en su casa, hasta que la realiza de forma automática en su vida cotidiana.

Autoobservación (self-monitoring): En Feixas y Miró (1993), Permite obtener información más precisa sobre las actividades del cliente y su estado de ánimo (puntuando, p.ej., de 1 a 100). A partir de la perspectiva cognitiva, este procedimiento no solo proporciona una evaluación conductual sino que permite iniciar otras intervenciones destinadas a cuestionar el procesamiento de la información que se lleva a cabo el cliente.

Búsqueda de soluciones alternativas: De acuerdo con Kelly (En Feixas y Miró, 1993), “Es característica de la mayoría de los modelos cognitivos, y es un elemento muy importante de la resolución de problemas. Se anima al cliente a “inventar” nuevas soluciones suspendiendo el juicio crítico durante el ejercicio (brainstorming); a continuación, terapeuta y cliente analizan cuidadosamente las soluciones anotadas.”

Análisis de costes y beneficios: En Feixas y Miró (1993), “Supone plasmar en una hoja de papel un análisis de las ventajas y desventajas de recurrir a un determinado pensamiento automático o creencia, o bien de realizar una determinada conducta. Al final el cliente distribuye 100 puntos entre la columna de ventajas y desventajas, quedando así visible si es racional o no mantener tal creencia o conducta.”

Valoración del dominio y agrado: En Feixas y Miró (1993), “consiste en pedir al cliente que registre mediante una escala del 1 al 5 el nivel de agrado o de dominio con que realiza sus actividades diarias. Una de sus ventajas cognitivas estriba en que permite valorar éxitos parciales y niveles bajos de agrado, contrarrestando así el pensamiento absolutista dicotómico de todo o nada.”

Perspectivas actuales.

En la actualidad podemos encontrar diversos tipos de terapias cognitivas y, en consecuencia, se plantea el problema en función de los criterios que podemos clasificarlas. Una de las primeras clasificaciones la realizaron Mhoney y Arnkoff (En Feixas y Miró, 1993) subdividiendo las terapias de aprendizaje cognitivo en tres tipos:

- a) Reestructuración cognitiva
- b) Habilidades de afrontamiento, y
- c) Resolución de problemas.

Las terapias cognitivas que parten de la supremacía causal de lo cognitivo sobre lo emocional y conducta, es decir, la supremacía de la razón sobre la sensación. En cambio, las terapias cognitivas basadas epistemológicamente en el constructivismo no reconocen la primacía de la cognición sobre la acción y la emoción, a la vez que desafían la posibilidad de adquirir un conocimiento verdadero de la realidad.

Para la epistemología constructivista la realidad no se nos representa directamente, sino más bien a través de un proceso de construcción en el que el sujeto tiene gran responsabilidad.

Se podría pensar que las diferencias entre terapias cognitivas racionalistas y constructivistas son solo epistemológicas, pero Mahoney (En Feixas y Miró, 1993) argumenta que no es así.

Para la tradición racionalista la función del sistema nervioso es proporcionar representaciones mentales fidedignas de la realidad, mientras que para el constructivista su función es la estructura idiosincrásica (o constructo) de la experiencia de forma que se adapte el patrón evolutivo del sujeto. Así la noción de representación mental también adquiere un valor distinto para ambos enfoques.

En el enfoque racionalista del procesamiento de información las representaciones cognitivas se corresponden con la realidad (salvo alteración patológica), y se codifican y almacenan en la memoria para tener la función de patrones o modelos mentales. Es decir, se concibe la cognición de fuera hacia dentro, como estructura de la formación sensorial.

La Terapia Cognitiva utiliza frecuentemente la Psicoeducación, la cual consiste en la explicación en forma breve del modelo teórico de trabajo, brindándole al paciente información sobre sus problemas y padecimientos. Esto resulta muy importante y útil en muchas ocasiones, podemos decir que el principal efecto que tiene este tipo de trabajo es el aumento de la adherencia al tratamiento, factor crucial para el éxito terapéutico.

Esto se debe a que el paciente al entender lo que le pasa y notar que el terapeuta también logra comprenderlo en su padecer, se da frecuentemente un aumento en la motivación que logra incrementar la adherencia al tratamiento.

La misma adherencia consiste en una colaboración activa por parte del paciente en el tratamiento animándose a revisar creencias disfuncionales, cumplir ciertas tareas o estar abierto a las sugerencias o indicaciones terapéuticas.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE TESIS

4.1 Contextualización de la prueba.

Nombre: Curso taller de formación de actitudes para jóvenes de entre 18 y 22 años de edad como apoyo psicológico en su desarrollo universitario.

Objetivo: Formar una serie de actitudes en jóvenes de entre 18 y 22 años de edad que les permita un desarrollo universitario mediante un curso taller de técnicas cognitivas.

Justificación:

La actitud en los jóvenes desde su formación universitaria es importante ya que cuando se ven en la necesidad de enfrentarse a un mundo laboral los ayuda a lidiar no solo con contratiempos a los que se puedan enfrentar, ni a superar decepciones al no obtener los resultados esperados, sino también a impulsar a las personas hacia delante en la vida. Es de gran importancia que el adolescente

durante su formación académica explote sus habilidades, de tal manera que lo impulsen a estimular y reforzar actitudes, no solo en beneficio de su trabajo sino también de la sociedad y su entorno.

Ya que en la actualidad se exige mayor competitividad entre profesionistas, no solo en conocimientos y habilidades que puedan desenvolver en su ámbito laboral, sino en actitudes que los beneficien en tener una mejor relación entre compañeros, un ambiente favorable de trabajo y por lo tanto una mayor productividad y superación tanto individual como de trabajo en equipo.

Área: Educativa.

La educación es el medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es un proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad, y es factor determinante para la adquisición de conocimientos y para formar al hombre de manera que tenga sentido de solidaridad social (Ley General de Educación, 2006).

De acuerdo con Delors (En Feroso Estébanez, 2009), Es un proceso de formación social, a través del cual se informa a la persona sobre el medio en que vive y sobre la historia, a la vez que se le capacita para aplicar dicha información

en su realidad circundante con objeto de influir en ella y de este modo progresar hacia los ideales de paz, armonía y justicia social.

Para Ausubel (En Feroso Estébanez, 2009), es un conjunto de conocimientos, órdenes y medios por medio de los cuales se ayuda al individuo en el desarrollo y mejora de las facultades intelectuales, morales y físicas. La educación no crea facultades en el educando, sino que coopera en su desenvolvimiento y precisión.

La palabra educación viene de la palabra latina educare que significa guiar, conducir o de educare que significa formar o instruir, y puede definirse como todos aquellos procesos que son bi-direccionales mediante los cuales se pueden transmitir conocimientos, costumbres, valores y formas de actuar.

La psicología educativa, es un área de la psicología que se enfoca en los procesos psicológicos que intervienen en el aprendizaje. A pesar de su pertenencia clara a la teoría psicológica, retoma varios aspectos de la pedagogía, la filosofía y otros saberes que retoman el proceso educativo como elemento de estudio.

Educarse es aprender a conquistar por uno mismo la verdad; educar consiste en formar individuos capaces de una autonomía intelectual y moral que respeten esa autonomía en el individuo. La conducta humana es el resultante de cuatro elementos: maduración, experiencia, transmisión social y equilibrio.

Público: Jóvenes Universitarios, Hombres y Mujeres de entre 18 y 22 años de edad.

4.2 Desarrollo de la propuesta.

Formación de



Actitudes

Índice Temático:

Introducción

Sesión 1. Diferencia entre Actitudes y Aptitudes

Sesión 2. ¿Cómo explotar mis habilidades para un mejor desarrollo universitario?

Sesión 3. El trabajo en equipo como parte importante del desarrollo universitario

Sesión 4. La actitud que debe tomar el individuo ante la competitividad del ambiente laboral

Introducción

El curso taller de técnicas cognitivas hace referencia a la formación de las actitudes que los jóvenes universitarios deben, identificar y principalmente explotar de manera individual y personal, para posteriormente lograr desarrollarlas como futuros profesionistas a desenvolverse en un ámbito laboral, actualmente muy competitivo no solo en conocimientos y destrezas.

Muchas veces los estudiantes no son capaces de distinguir sus habilidades ni mucho menos pulirlas, creyendo erróneamente que al enfrentarse a un ambiente de trabajo lo único importante e indispensable será la preparación que han adquirido durante su formación académica.

Es importante que desde su educación sean conscientes de la importancia de desarrollar actitudes profesionales, las cuales no solo les permitirá ser buenos estudiantes, sino que lo más importante obtendrá las armas necesarias para enfrentarse y defenderse ante un mundo laboral muy competitivo.

Por medio de charlas y dinámicas que permitan que los estudiantes reflexionen y principalmente analicen sobre las habilidades que cada uno posee y

que les permita desarrollarlas no solo para su propio beneficio, sino para una sociedad cada vez más exigente.

Como estudiantes puedan trabajar en equipo, para que al enfrentarse a un mundo laboral no presenten problema alguno con ello, también logren ser capaces de incorporar sus habilidades, destrezas en el currículo de formación profesional como elementos identificadores de una actitud profesional adecuada a los tiempos modernos.

Es importante que los alumnos comprendan que actualmente no solo basta con los conocimientos que adquieran a lo largo de su formación profesional, ya que la competencia académica día a día es mayor, por tanta demanda a nivel institucional, sin embargo, el conocer sus actitudes y desarrollarlas les brinda la oportunidad de ser mejores personas, logrando así un buen equilibrio entre sus conocimientos y la forma en cómo se comporten ante los demás.

Si bien no es fácil lograr este equilibrio que brinda la oportunidad de un mejor panorama como profesionistas, pero el contar con los conocimientos necesarios para llevarlo a la práctica es de gran ayuda tanto para conocerse a sí mismo como para mejorar las relaciones a nivel académico y profesional.

No. De sesión <u>1</u> Nombre: "Diferencia entre Actitudes y Aptitudes"	Tiempo de duración: <u>4 horas</u>
<p>Objetivo: Crear un ambiente de armonía y confianza, en el cual los estudiantes trabajen de manera creativa, rompiendo las tensiones que pudieran existir y aprendiendo conceptos de gran ayuda para su formación profesional y distinguir la diferencia entre actitudes y aptitudes principalmente.</p>	
<p><u>Dinámica de presentación:</u></p> <p>Nombre: "El personaje" Objetivo: Crear un clima de confianza, rompiendo el hielo, en donde todos los integrantes se vean involucrados, contando además con una cuota de humor considerable y los participantes se conozcan de manera profunda. Tiempo: 35 minutos Instrucciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formar un círculo y sentarse en el piso. 2. Cada uno de los participantes debe elegir un personaje de la vida cotidiana y presentarse con su nombre desde ese personaje (dramatizarlo desde la voz, el discurso, la actividad, etc.) 3. Es una modalidad para presentarse en grupos conocidos en general. 4. El coordinador es quien debe llevar un orden y ceder la palabra a los compañeros. 5. Si el grupo se presta puede seguir la dinámica a lo largo del taller, para realizar un inter juego de roles y hasta construir una historia. 6. Lo que ayudara a integrar más a los participantes. 7. Una vez que todos los integrantes se hayan presentado, el moderador les preguntara como se sienten y lo que opinan de esta actividad. 	
<p><u>Contenido temático:</u> 40 minutos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Explicación y definición de conceptos; <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Qué implica ser estudiante? ✓ Conocimientos ✓ Valores ✓ Habilidades ✓ Destrezas 2. Por medio de ejemplos aclarar dudas, así como cuestionarlos y pedir que ellos también pongan ejemplos para verificar que las definiciones han sido claras. 	
<p><u>Dinámica Reforzadora:</u></p> <p>Nombre: "Trabajo con imágenes" Autor: Tomada En Feixas y Miró, 1993 Tiempo: 40 min. Objetivo: Lograr que los alumnos se relajen y concentren en imágenes relacionadas con los asuntos personales que están confrontando, de acuerdo a los temas ya explicados. Instrucciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador pedirá a los alumnos que tome una posición cómoda y se relajen, de esta manera propondrá al grupo el manejo de determinadas situaciones en donde implementara los temas que se han abordado hasta el momento. 2. El grupo deberá interpretar alternativas mediante el ensayo de escenas por medio de la imaginación. 3. Lo cual fomentara el afrontamiento de diversas situaciones, que se les pudieran presentar en algún momento determinado de su formación profesional. 4. El facilitador podrá auxiliarse de algún tipo de música para ambientar de acuerdo a las situaciones que se les vayan planteando al grupo 	

Receso: 20 minutos

Contenido temático: 40 minutos

1. Explicación y definición de conceptos;

- ✓ Conducta
- ✓ Aptitudes
- ✓ Actitudes
- ✓ Ética
- ✓ Ética profesional

2. Por medio de ejemplos aclarar dudas, principalmente la diferencia que existe entre aptitudes y actitudes, así como cuestionarlos y pedir que ellos también pongan ejemplos para verificar que las definiciones han sido claras.

Dinámica reforzadora:

Nombre: “Economía de fichas en el aula”

Autor: Camacho (El ABC de las terapias cognitivas, 2003)

Tiempo: 35 min.

Objetivo: Identificar y establecer las reglas del curso. Fortalecer conductas que faciliten el aprendizaje y tratar de evitar que se presenten en el curso conductas inadecuadas.

Instrucciones:

1. El facilitador dividirá al grupo en subgrupos
2. Y le pedirá a los subgrupos que identifiquen aquellas conductas que puedan facilitar el adecuado desarrollo del evento y aquellas que lo obstaculicen o dificulten
3. se debe retomar el concepto de conducta y lo que implica.
4. Se debe seleccionar un representante de cada subgrupo y se le pide que den una explicación de su conclusión a la que llegaron.
5. Al término de las presentaciones, el facilitador junto con el grupo, especifica claramente las conductas “deseables” e “indeseables”, que se manejarán durante el desarrollo del curso.
6. Una vez identificadas las conductas el facilitador explica a los participantes que a lo largo del curso otorgará fichas, cada vez que un participante muestre una conducta “deseable” y que multará a cada participante que presente una conducta “indeseable”.
7. El facilitador informará al grupo que por equipos podrán acumular sus fichas, las cuales tendrán premios o privilegios, que podrán ser cambiados en el transcurso de los descansos de las siguientes sesiones o bien al final de ellas.
8. El facilitador podrá otorgar o retirar las fichas de acuerdo a las conductas “deseables” o “no deseables”.

Dinámica de cierre:

Nombre: “Telaraña”

Objetivo: Desarrollar la capacidad colectiva de tomar decisiones y resolver conflictos. Fomentar la necesidad de cooperar. Desarrollar la confianza del grupo.

Tiempo: 30 minutos

Instrucciones:

1. Con la ayuda de una cuerda y dos postes o árboles se va a construir una telaraña, dejando espacios de varios tamaños.
2. El grupo deberá pasar por la telaraña sin tocarla, es decir sin tocar las cuerdas.
3. Se le puede plantear al grupo que están atrapados en una cueva o una prisión y que la única salida es a través de esa valla electrificada.
4. Por lo tanto, el que la toque quedará eliminado.
5. Deben buscar una solución para que los primeros pasen con la ayuda de los demás, luego uno a uno va saliendo.
6. Finalmente, se les preguntará ¿Cómo tomaron la decisión del orden en que saldrían? ¿Qué tipo de estrategia siguieron?

Dinámica reforzadora:

Nombre: "Registro diario de pensamientos disfuncionales" **Autor:** Beck (En Feixas y Miró, 1993) **Tiempo:** 40 minutos

Objetivo: Identificar las situaciones en donde se deben aplicar las habilidades que el alumno aún no tiene bien desarrolladas, así como reconocer las emociones y pensamientos que esto les genera.

Instrucciones:

1. Se le pedirá a los alumnos que en una hoja, en tres columnas anoten su autoobservación.
2. En la primera columna anotaran las situaciones en donde deben aplicar las habilidades que el alumno aun no desarrolla por completo.
3. En la segunda las emociones que les suscitan
4. En la tercera columna anotaran el registro de los pensamientos automáticos que influyen en el estado emocional negativo.

Dinámica de cierre:

Nombre: "Collage"

Objetivo: Fomentar la creatividad y la imaginación, tener una visión equilibrada e integradora de los distintos factores que conforman la realidad, tener una actitud abierta y critica.

Tiempo: 35 minutos

Instrucciones:

1. Con la ayuda de periódicos, revistas, dibujos, cartulina, tijeras, pegamento, etc. Los alumnos buscaran imágenes de las habilidades que poseen, así como de las que les gustaría desarrollar o poner más en práctica.
2. Una vez que tengan las imágenes que ellos consideren necesarias, deberán pegarlas en su cartulina en forma de collage.
3. Deberán ser creativos y novedosos al realizar sus trabajos, ya que al final deberán de presentarlo frente a sus compañeros.
4. Cuando realicen la presentación de su trabajo, deberán hacer un compromiso de manera grupal que no solo los beneficie a ellos sino también a sus compañeros
5. De tal forma se espera que el ambiente entre compañeros mejore, comprometiéndose y teniendo la presión de sus compañeros de no cumplir tal compromiso.

No. De sesión 3

Tiempo de duración: 4 horas

Nombre: "El trabajo en equipo como parte importante del desarrollo universitario"

Objetivo: Crear un ambiente de trabajo agradable, de comunicación y compañerismos, conociendo las ventajas de trabajar en equipo al tener fines o metas en común.

Dinámica de presentación:

Nombre: "El Lazarillo"

Objetivo: Experimentar la necesidad de confiar en los demás, y medir el grado de confianza existente entre las personas del grupo. Fomentar la sensibilidad no visual.

Tiempo: 30 minutos

Instrucciones:

1. Se formarán parejas entre los integrantes del grupo, procurando que se constituyan entre personas que tienen menor relación interpersonal. "busquen una pareja, alguien a quien quieran conocer mejor"
2. Uno de los integrantes de la pareja hará el papel de ciego (vendándose los ojos) y el otro será el lazarillo.
3. El lazarillo conducirá al ciego por el mundo que rodea. Durante un tiempo determinado de 5 minutos aproximadamente.
4. El lazarillo conducirá al ciego por lugares y en forma que más quiera (una forma interesante de practicar este ejercicio es hacer el acompañamiento en silencio, prohibiéndose hablar a los participantes.)
5. Después del tiempo estipulado, se invertirán los papeles y se repetirá la experiencia.
6. Terminando el ejercicio, el grupo reflexiona la experiencia.
7. El grupo formará un círculo, en donde cada uno compartirá lo que ha descubierto, aprendido o como se sintió durante la dinámica.

Contenido temático: 40 minutos

- ✓ La importancia del trabajo con grupos
- ✓ Concepción y generalidades de un grupo

1. En cada subtema que se vaya explicando se pondrán ejemplos de los lugares en que la formación de grupos es importante, se les pedirá a los integrantes que ellos participen y den ejemplos de su experiencia o en los lugares en donde es correcto aplicar el trabajo en equipo.

Dinámica Reforzadora:

Nombre: "Autoobservación (*self-monitoring*)"

Autor: Tomada en Feixas y Miró, 1993

Tiempo: 40 minutos

Objetivo: Obtener información más precisa sobre la forma en que conviven como grupo actualmente.

Instrucciones:

1. El grupo seleccionará a dos o tres personas para que tomen nota y hagan una lista de la forma en cómo trabaja el grupo.
2. El facilitador les explicará y pedirá a todos los alumnos que cada uno describa la forma en como consideran que trabajan como equipo (una ventaja y una desventaja)
3. Posteriormente serán leídas y comentadas, de esta manera entre todos y de común acuerdo se le asignará una puntuación a cada una (p. ej. De 1 a 100)
4. Lo que ayudará no solo a obtener una evaluación del grupo, sino también conocer en qué aspectos el facilitador podrá reforzar para lograr una mejor convivencia como grupo.

Receso: 20 minutos

Contenido temático: 40 minutos

- ✓ Factores que intervienen en la decisión de pertenecer a un grupo

✓ Clasificación de los grupos

1. En cada subtema que se vaya explicando se pondrán ejemplos de los lugares en que la formación de grupos es importante, se les pedirá a los integrantes que ellos participen y den ejemplos de su experiencia o en los lugares en donde es correcto aplicar el trabajo en equipo.

Dinámica reforzadora:

Nombre: "Búsqueda de soluciones alternativas" **Autor:** Kelly (En Feixas y Miró, 1993)
Tiempo: 40 min.

Objetivo: Ayudar en la resolución de problemas, para un mejor trabajo en equipo.

Instrucciones:

1. El facilitador animara a los alumnos a "inventar" nuevas soluciones.
2. De manera grupal aportaran las ideas que tengan en común para la solución de problemas o conflictos y que beneficien el ambiente de trabajo.
3. Estas soluciones deberán ser anotadas por un alumno que el grupo haya elegido como representante.
4. Una vez que hayan terminado el facilitador y los alumnos analizaran cuidadosamente las soluciones que fueron anotadas.

Dinámica de cierre:

Nombre: "Confianza en el equipo"

Objetivo: Comprobar la capacidad que tiene cada uno de los integrantes para depositar su confianza en el grupo. Dialogar en sobre que se necesita para que en el grupo exista un buen nivel de confianza.

Tiempo: 30 minutos

Instrucciones:

1. Los integrantes del grupo se colocan de pie y muy juntos, formando un pequeño círculo
2. Uno pasa al centro, cierra los ojos, y con los pies juntos se deja caer hacia atrás.
3. El grupo lo sostiene, evitando que se caiga; pero lo apoya cuando ya sin equilibrio, está por caer.
4. Se quiere que perciba la sensación de depender del grupo.
5. Lo mismo se hará con cada uno de los integrantes del grupo.
6. Terminada la experiencia, el grupo dialoga acerca de la confianza existente, a partir de algunos planteos:
 - ✓ Emociones que se percibieron
 - ✓ Dificultades para depositar confianza en el grupo
 - ✓ En qué momento se da la confianza en el grupo
 - ✓ Sentimientos de que el grupo es un apoyo y sostén, en que momentos.

No. De sesión 4	Tiempo de duración: 4 horas
Nombre: “La actitud que debe tomar el individuo ante la competitividad del ambiente laboral”	
Objetivo: Ser capaz de trabajar en equipo con equilibrio entre la visión de conjunto y la tarea individual.	
<u>Dinámica de presentación:</u>	
Nombre: “El arca de Noé”	
Objetivo: Identificar valores y creencias personales. Descubrir valores grupales y como se relacionan con los valores individuales.	
Tiempo: 30 minutos	
Instrucciones:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador invita a los participantes a que, en forma individual, elija que objeto, animal, o planta que cada uno llevaría al arca de Noé para sobrevivir. 2. El facilitador forma subgrupos y les indica que cada uno de los participantes del subgrupo deberá comentar a sus compañeros el objeto, animal o planta que selecciono y explicar los motivos por los que lo eligió. 3. Cada subgrupo tendrá su propia arca, en la cual podrán viajar los objetos, animales o vegetales que seleccionaron individualmente, así como las nuevas especies que generen y consideren que les serán necesarias para el futuro. 4. El representante de cada subgrupo explicara cuales son los objetos, vegetales o animales que viajan en su arca y cuáles son las que han creado, así como darán sus razones por las que seleccionaron a las de nueva creación. 5. Se hace una reflexión para que el grupo analice como se puede aplicar lo aprendido en su vida. 	
<u>Contenido temático:</u> 40 minutos	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exposición para explicar: ✓ Que es competitividad ✓ Compañerismo ✓ Que demandan las empresas del presente ✓ Que demandan las empresas del futuro 	
1. Al momento de ir explicando cada tema los alumnos irán desarrollando una lista con los aspectos que consideran ellos poseen y otra con los que deben mejorar para tener las armas necesarias para enfrentarse al mundo laboral.	
<u>Dinámica Reforzadora:</u>	
Nombre: “Análisis de costes y beneficios”	Autor: Tomada en Feixas y Miró, 1993
Tiempo: 40 minutos	
Objetivo: identificar la racionalidad o no racionalidad de las ventajas o desventajas de mantener tal creencia o conducta.	
Instrucciones:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador pedirá a los alumnos que en una hoja de papel plasmen un análisis de las ventajas y desventajas de recurrir a los pensamientos automáticos o creencias o bien de realizar una determinada conducta (p, ej. tolerancia, respetuoso, responsable, etc.) 2. Una vez terminada los alumnos distribuirán 100 puntos entre la columna de ventajas y la de desventajas, quedando así si es racional o no mantener tal creencia o conducta. 	
Receso: 20 minutos	
<u>Contenido temático:</u> 40 minutos	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación ✓ Liderazgo (tipos) ✓ Motivación 	
1. Se les presentara un video de cómo es el mundo laboral en la actualidad	

Dinámica reforzadora:

Nombre: "Valoración del dominio y agrado"

Autor: Tomada en Feixas y Miró, 1993

Tiempo: 40 min.

Objetivo: Valorar éxitos parciales y niveles bajos de agrado, contrarrestando así el pensamiento absolutista dicotómico, de "todo o nada".

Instrucciones:

1. Se le pedirá a los alumnos que registren mediante una escala de 1 a 5 el nivel de agrado o de dominio con que realizan sus actividades diarias que influyen en su formación profesional.

Dinámica de cierre:

Nombre: "Periódico Mural"

Objetivo: Fomentar el dialogo, el intercambio de opiniones y comentarios, mediante la integración del trabajo grupal y en equipo, en cada uno de los grupos que participen en la elaboración de notas para el periódico mural. Desarrollar la creatividad y las habilidades sociales de los alumnos.

Tiempo: 30 minutos

Instrucciones:

1. El grupo trabajara en equipo, con la ayuda de revistas, periódicos, o el material que ellos consideren necesario, para desarrollar su creatividad y originalidad.
2. Una vez que tengan su material (recortes, dibujos, etc.) realizaran un periódico mural, en donde plasmaran sus conocimientos aprendidos a lo largo del curso-taller.
3. Los expondrán ante el facilitador y cada uno compartirá su experiencia y su compromiso, que ha realizado no solo consigo mismo sino con su grupo.
4. Es indispensable que cada integrante coloque o diseñe una parte del periódico, ya que es parte el.

Finalmente se sacarán conclusiones y la experiencia de cada uno, así como se otorgará el reconocimiento grupal, a las personas que mayor número de fichas hayan acumulado a lo largo de todas las sesiones.

CAPÍTULO V

DISEÑO METODOLÓGICO

5.1 Enfoque de la Investigación Cualitativo.

Para esta investigación se eligió el enfoque Cualitativo, en relación al tema formación de actitudes, según Hernández (2014), este enfoque utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación.

Es decir, según estos autores los estudios cualitativos permiten desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante y después de la recolección y análisis de los datos. Gracias a estas actividades se puede, primero descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importante; y después poder perfeccionarlas y responderlas. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, lo que resulta un proceso más bien “circular” en el que la secuencia no siempre será la misma, pues varía con cada estudio.

5.2 Alcance de la investigación: Descriptivo.

En la presente investigación se optó por el estudio de alcance descriptivo, en concordancia al tema formación de actitudes y de acuerdo con el autor Hernández (2014), con dicho estudio se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Sin embargo, la meta de investigación consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; lo que significa detallar como son y cómo se manifiestan. Es decir únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar como se relacionan estas.

5.3 Diseño de la investigación: No experimental.

El diseño según Hernández (2014), es un plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento. Para esta investigación se eligió el diseño no experimental, en relación al tema formación de actitudes, ya que para dichos

autores son estudios que se realizan sin manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

En este tipo de estudios no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. Las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

5.4 Tipo de Investigación: Aplicada.

Para esta investigación se eligió de tipo mixta, ya que es la investigación aplicada la que ayuda para interpretar un problema o necesidad en un momento determinado. Las investigaciones son trabajadas en un ambiente natural en el que se encuentran presentes las personas, grupo, las cuales cumplen el papel de ser una fuente de datos para poder ser analizados, sin embargo todo esto es con la ayuda de la investigación documental la cual se realiza a través de la consulta y fundamentos teóricos.

5.5 Población.

La presente investigación se realizará en jóvenes universitarios de entre 18 y 22 años, de la Universidad Veracruzana en la facultad de ingeniería, para alumnos de la carrera Ingeniería Industrial del quinto semestre.

5.6 Muestra: No probabilística.

La muestra según Hernández (2014), es un subgrupo de la población o universo del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta. Se utiliza por economía de tiempo y recursos. Implica definir la unidad de muestreo y análisis, así como requiere delimitar la población para generalizar resultados y establecer parámetros.

Para esta investigación se eligió la muestra no probabilística o también llamada muestra dirigida, en relación al tema formación de actitudes, ya que para dichos autores, supone un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización.

Es decir, selecciona casos o unidades por uno o varios propósitos y no pretende que dichos casos sean estadísticamente representativos de la población. Y la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación.

5.7 Instrumento de la Prueba.

5.7.1 Observación.

Basa principalmente porque consiste en saber elegir o seleccionar aquello que se desea analizar. Ya que en esta investigación la observación es de manera fundamental, pues permite percatar las habilidades, valores y destrezas que los jóvenes poseen y que los lleva a adquirir y desarrollar determinadas actitudes a lo largo de su formación académica para desarrollarse como futuros profesionales.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

6.1 Resultados cualitativos por sesión.

Sesión 1.

Por ser la primera sesión se llevó a cabo la presentación de cada integrante y una pequeña explicación de la finalidad del taller. Al dar inicio la primera dinámica e ir explicando las instrucciones algunos alumnos mostraron incertidumbre y no estar muy convencidos, sin embargo, algunos otros se notan entusiasmados y es con ellos con quienes da inicio a la actividad, obteniendo buenos resultados, pues aquellos jóvenes que en un principio no estaban tan animados a participar lo hicieron de una forma que pasaron un rato agradable y lleno risas.

Al paso de cada dinámica o actividad que se realizaba, les cuestionaba el cómo se sentían o que pensaban, la mayoría respondió que divertidos, contentos, les agrado la actividad, ya que no están familiarizados con este tipo de ejercicios, de esta manera logre atraer su atención y observar que prestaban mayor interés conforme íbamos avanzando con el programa.

Lo que sirvió para que los alumnos pusieran mayor interés al realizar las dinámicas, fueron creativos y se apoyaran entre ellos, crearon y establecieron sus

propias reglas para mejorar la convivencia del grupo, se motivaron para sacar lo mejor de sí en las dinámicas, daban su punto de vista y compartían sus experiencias.

Sesión 2.

Al inicio de esta sesión con la primera dinámica muchos jóvenes mostraron gestos de tensión y nerviosismo y a la mayoría les costó mucho trabajo pensar en alguna habilidad que ellos consideraran poseer, por lo que entre sus mismos compañeros comenzaron a apoyarse y mencionarse lo que consideraban positivo de ellos.

Al cuestionarlos como se sentían con esta actividad, varios jóvenes comentaron que nunca o rara vez habían analizado el para qué son buenos, incluso una vez terminada la dinámica siguieron analizando cuales eran sus habilidades y algunos se sorprendieron de lo que sus compañeros les decían que eran buenos y quizá ellos no lo habían considerado así.

Al hablar acerca de los compromisos de ser un futuro profesional y de las responsabilidades que deben asumir durante su formación académica, a lo largo de esto ellos tomaban un poco más la iniciativa de hacer comentarios de algunos ejemplos o simplemente sus puntos de vista de forma positiva.

Inclusive los jóvenes comenzaron a considerar como podrían explotar aquellas habilidades que les gustaría desarrollar más, la forma en como trabajarían y por qué esto les puede servir para su futuro como profesionista, se tomaron su tiempo y entre ellos compartieron algunas opiniones, incluso se acercaron algunos chicos a expresarme lo que estaban analizando, compartieron sus ideas y se notaban motivados e inspirados en lo que estaban realizando.

Entre todos aportaban ideas de lo que consideraban podrían hacer para explotar sus habilidades, aquí más bien se volvió un debate que ayudo mucho a los mismos alumnos y entre ellos propusieron ir llevar a cabo algunas actividades como grupo para mejorar sus deficiencias que al final de cuentas a todos les serviría una vez egresando de su ingeniería.

Sesión 3.

Durante esta sesión se trabajó principalmente en equipo, de la importancia de realizar un buen trabajo y contar con una buena comunicación para lograrlo, comenzaron a convivir y acercarse con aquellos compañeros que no suelen convivir tan a diario.

Los alumnos mencionaron sentirse contentos porque en su mayoría les toco trabajar con un compañero que no conviven mucho y a pesar de ello les brindo seguridad, confianza y se cuidaron para que no tropezaran ni nada les sucediera.

A lo largo de esta sesión se notó un poco de tensión, ya que al hablar de la importancia que tienen el trabajar en grupos ya que solo se veía entre ellos y algunos hacían algún tipo de comentario como “ahí te hablan”, “escucha”, por mencionar algunas. Note que comenzó a haber ciertos tipos de silencios, sin embargo, no cuestione más, pase a la siguiente dinámica.

Al realizar la evaluación del grupo entre los mismos jóvenes comenzaron a expresar que existían unas pequeñas rivalidades ya que cuando el grupo recién ingreso a la universidad eran un solo grupo, pero pasando a tercer semestre los dividieron por lo que algunos lazos de amistad que se habían formado se fracturaron y ahora que los volvían a unir como grupo, les costaba un poco de trabajo, por aquellas diferencias que habían presentado entre personas, la plática se extendió, pero ellos propusieron que entre los compañeros que tuvieron esas diferencias debían dialogar y arreglar sus problemas para que no afectara la relación entre demás compañeros o bien como grupo.

Durante las actividades les fue un poco más fácil realizarlas ya que ellos mismo siguieron proponiendo algunas soluciones o alternativas para mejorar su convivencia entre compañeros y grupo. Se comenzaron a motivar y apoyar entre ellos, todos se dieron el mismo trato y se brindaron la misma seguridad y confianza para que sus compañeros los guiaran y no los lastimaran.

Sesión 4.

Antes de comenzar la primera actividad, los alumnos llegaron comentado que habían dialogado algunas de sus diferencias y que ellos sentían que el ambiente entre ellos ya no era tan tenso, que ahora dependía que trabajaran de manera individual aquellas personas que habían tenido diferencias.

Durante esta sesión les fue más fácil realizar las dinámicas, dar sus motivos del porque deberían permanecer, conocieron e identificaron sus valores, al cuestionar acerca de cómo se sentían se dieron cuenta de que coincidían en varias cosas, que no es costo trabajo trabajar en equipo a lo largo de esta actividad, que estaban identificando algunas características de sus compañeros que desconocían.

Finalmente, al realizar una evaluación de cómo habían sentido todos estos días, de lo que habían aprendido y del cómo se sentía, en su mayoría mencionaron que les había servido ya que no realizan este tipo de actividades, que se comprometían a cumplir con lo ya establecido en las sesiones anteriores, que ellos mismos habían descubierto cosas que no suelen analizar de cómo son o de las habilidades o capacidades que llegar a poseer.

6.2 Resultados cualitativos generales.

Una vez que los alumnos van ingresando al aula donde se llevó a cabo el taller, se notaban tensos, casados, nerviosos y hacen algunos comentarios de estar chocados, cansados, con hambre después de un día lleno de diversas actividades.

Al dar inicio la segunda sesión cuando los alumnos iban entrando al aula se notaban más alegres, relajados, entusiasmados y un poco platicadores. Cuestionando acerca de lo que se trabajaría, incluso algunos comentarios acerca de que habían pensado lo que un día anterior se había platicado y que lo pondrían en práctica.

A la mayoría de los jóvenes mencionaron sentirse frustrados, enojados y claro no faltó el alumno que dijo no sentir alguna emoción por no poseer determinada habilidad.

Los alumnos tuvieron un comportamiento muy bueno, recordando y sobre todo respetando las reglas que ellos mismos habían establecido a lo largo de las sesiones, las conducta deseadas y no deseadas, se puede observar el apoyo que

se brindan entre ellos y con respecto a las primeras sesiones se puede observar una mejora en la comunicación que manejan.

El grupo de una manera más fluida logro expresar entre ellos lo que sentían y pensaban de acuerdo a como funcionaba su grupo, lograron dialogar y llegar a una solución para mejorar su convivencia y comunicación que existe entre ellos, propusieron algunas alternativas que no solo los favorecía de manera individual sino a nivel grupal.

Conforme a las sesiones avanzaban y al hablar acerca de lo que significa compañerismo, él porque es importante el trabajo en equipo no solo dentro de su formación académica en una institución, sino en las empresas, el ámbito laboral al que se enfrentaran en algún tiempo, los jóvenes hacían sus propias reflexiones y daban puntos de vista positivos y en beneficio de los demás.

Cada vez les era más fácil detectar las ventajas y desventajas de trabajar en equipo, de apoyarse entre ellos y de identificar para lo que son buenos y como pueden llevar a practica actividades para pulir sus habilidades y llevarlas a cabo en mejora de su beneficio, el de sus compañeros y a un futuro como buenos profesionistas.

Al término de la última sesión, aplique una pequeña encuesta de tres preguntas, las cuales fueron, ¿Cómo llegue?, ¿Cómo me siento?, ¿Qué aprendí?, las respuestas obtenidas y en las que me base para decir que los resultados alcanzados fueron exitosos y favorables, además de lo observado durante las sesiones, fueron los siguientes:

Los alumnos plasmaron ¿Cómo llegaron? al inicio de la primera sesión y los resultados que ellos expresaron fueron estar cansados, aburridos, chocados, estaban ahí por compromiso, enojados, desanimados, sin ganas, estresados, ansiosos, con flojera, mal humorados y con sueño, ya que en este día habían tenido diversas actividades y que eran conscientes de que su semana seria llena de presiones y actividades académicas.

Con la pregunta de ¿Cómo me siento? al término de la cuarta sesión los resultados plasmados fueron los siguientes: relajados, tranquilos, desesterados, alegres, distraídos, contentos, activos, despiertos, felices, animados, se divirtieron. Así como también observe las expresiones y gestos en sus caras, a pesar de haber cubierto las 16 horas del taller, no perdieron el interés y sus palabras de agradecimiento fueron muy motivadoras.

Finalmente con la pregunta ¿Qué aprendí?, sus respuestas fueron las siguientes: identificaron las habilidades que poseen y que pueden desempeñar en

su vida, para poder desarrollarlas, a trabajar en equipo y como mejorar las cualidades que desean poseer, el cómo poner en práctica las cosas que desean sean parte de su vida diaria, que entre compañeros compartieron cosas valiosas de cada uno, el cómo tratar a los demás, a disfrutar de los momentos, la importancia de trabajar para ellos mismos y que los ayudara a desenvolverse ante los demás, aprendieron a buscar sus habilidades y aptitudes, para una mejora en su vida, el conocerse a sí mismos, la importancia del trabajo en equipo, a comunicarse mejor, nuevas formas para desarrollar sus habilidades y como desarrollar las que poseen, además de aprender a convivir y tener mayor comunicación con sus compañeros.

Por estas razones el curso taller resulto ser no solo lo esperado, sino un poco más, el grupo con el que tuve la oportunidad de trabajar en todo momento mostró respeto e interés no solo individual sino grupal, lo cual fue de gran ayuda para obtener dichos resultados ya plasmados.

CONCLUSIÓN

Este curso trajo consigo la oportunidad de brindar a los jóvenes universitarios de quinto semestre de la carrera en ingeniería industrial, perteneciente a la facultad de ingeniería de la universidad veracruzana, una oportunidad de explorar y descubrir un panorama distinto de sí mismos, de reflexionar y analizar las habilidades y destrezas que poseen, que en algunos casos incluso no se habían percatado de ello, de que cuentan con pensamientos erróneos que a lo largo de su vida como estudiantes se han formado y que en vez de favorecerlos solo han llegado a ser un obstáculo para sus relaciones académicas, tanto con sus profesores como con sus compañeros, así como los involucrados durante dicho proceso de formación profesional.

Este curso les brindo no solo la oportunidad de explorar su propio potencial, sino además obtener el mayor provecho para una mejor comunicación con sus compañeros y que esto les otorgara un panorama más amplio para visualizar el cómo poder enfrentarse a un mundo laboral que cada vez es más competitivo, para identificar y tomar conciencia de sus pensamientos irracionales que durante años los han acompañado a lo largo de su vida, para quienes así lo deseen cuenten con las armas y herramientas necesarias para iniciar un cambio en mejora de su desarrollo profesional.

A lo largo de las cuatro sesiones se pudieron observar cambios favorables, no solo en el interés que día a día ponían con los temas y dinámicas que se trabajaban, sino también con la convivencia que entre ellos se mejoraba, de ser un grupo con conflictos en cuanto a su comunicación para tomar alguna decisión en favor de todos, lograron llegar a acuerdos en donde hubo quien tomo la iniciativa de dialogar y ofrecer alternativas para el beneficio en general.

Se dieron además del tiempo y disposición la oportunidad de escuchar, aprender y trabajar con las herramientas que se les brindo para lograr una modificación no solo a sus creencias, pensamientos e ideas erróneas, decidieron ponerlo en práctica, a pesar del cansancio y días tan agitados y llenos de responsabilidades académicas que debían cumplir, trabajaron en beneficio además de propio grupal.

Si bien es cierto que no fue tan fácil en un principio ya que en su proceso de formación no trabajan con conocer, mejorar o explotar sus actitudes, por lo que la falta de conocimiento en cuanto lo que cada uno es capaz de realizar para una mejora no solo personal sino grupal, hace que la falta de trabajo en equipo sea uno de los principales problemas a los que se enfrentan a diario, por ello es que este taller no solo se basó en la promoción de las actitudes profesionales a nivel individual sino se trató de hacer consciencia de que es de suma importancia el trabajo en equipo.

Actualmente nos enfrentamos a un mundo muy competitivo en donde si bien es cierto se debe estar muy preparado en cuanto a conocimientos, pero desafortunadamente los valores que desde el hogar se deben formar se han perdido, por lo que, al llegar a un nivel superior de estudios, solo piensan en el beneficio personal, sin percatarse de que el trabajo en equipo es una clave fundamental para obtener mejores resultados y aligerar la carga en cuanto a responsabilidades.

Como en todo proceso de investigación lo planeado o establecido no siempre resulta como se espera y en este caso no fue la excepción, a lo largo de las sesiones los chicos desahogaron lo que durante algún tiempo habían guardado, ya que dentro de su institución no cuentan con un apoyo que atienda a las necesidades de los alumnos, la separación que el grupo sufrió durante un año, fue la causante de los conflictos que actualmente presentaban.

Sin embargo, la parte más importante de todo esto es que se logró transmitir la idea principal de identificar las habilidades y convertirlas en actitudes que mejoren su comunicación con sus compañeros y como futuros profesionistas en formación. El interés que pusieron en sus actividades y objetivos que se plantearon tanto grupales como personales fue satisfactorio para la investigación.

REFERENCIAS

Impresas.

- Alonso F. Y.; (2012) Psicología clínica y Psicoterapia. Ed. Universidad de Almería
- Álvarez C., S.; Escoffie A., E.; Sosa C., M. (2016) Terapia en Contexto, Una aproximación al ejercicio psicoterapéutico. (2ª edición). México; Ed. El Manual Moderno
- Castejon J. L.; Gonzalez C.; Guilar R.; Miñaño P. (2012) Psicología de la educación. Ed. Club universitario
- Chiavenato I.; (2009) Comportamiento Organizacional. (2da edición). Ed. McGraw-Hill.
- Craig, G. J.; Baucum, D. (2001) Desarrollo psicológico. (8va edición). México; Ed. Pearson Educación.
- De la Mora L. J. G.; (1997) Psicología del aprendizaje: Teorías, México; Ed. Progreso
- Feixas, G.; Miró, M.; (1993) Aproximaciones a la psicoterapia. (13ª edición). España: Paidós.
- Feroso E., P.; (2009) Teoría de la educación, México, Ed. Trillas
- Hernández Sampieri., R. (2014), Metodología de la investigación, México, Ed. Mc Graw Hill.
- Myer G. D. (2005) Psicología Social (8va Edición) México: Ed. Mc Graw Hill Interamericana

- Niven, N.; (2009) Psicología en enfermería, México, Ed. El manual moderno
- Papalia E.D.; Wendkos, O. S.; Duskin, F. R. (2001) Desarrollo Humano, (8ª Edición). Ed. McGraw-Hill.
- Papalia E.; Duskin, F. R.; Martorell G.; (2012) Desarrollo Humano, (Duodécima Edición). México; Ed. McGraw-Hill.
- Sánchez J.; (2002) Psicología de los grupos. (1ra edición). Ed. McGraw-Hill.
- Sánchez E. P.; (2008) Psicología Clínica, México, Ed. El Manual Moderno
- Sferra A.; Wright E.; Rice A.; (2004) Personalidad y Relaciones Humanas, (2da Edición). Ed. McGraw-Hill.

Digitales.

- Estrada C. A.; (2012) La actitud del individuo y su interacción con la sociedad. Sitio Web: <http://www.revista.unam.mx/vol.13/num7/art75/>
Recuperado el 04/08/2016
- Fernandez Losa N.; (Sin año) El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Sitio web; <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-14/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-02/lecturas/1.pdf>. Recuperado el 24/08/2016
- García Gómez S.; (Sin año) El desarrollo profesional: análisis de un concepto complejo. Sitio Web; <http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre318/re3180907707.pdf?documentId=0901e72b81270bac>. Recuperado el 30/08/2016

- Martin Camacho. J.; (2003), El ABC de la terapia Cognitiva; sitio web; <http://www.fundacionforo.com/pdfs/archivo23.pdf>. Recuperado el 30/07/2016
- Ruiz Sánchez J. J. & Cano Sánchez J. J.; (Sin año) Manual de Psicoterapia Cognitiva. Sitio Web: <http://biblioteca.iesit.edu.mx/biblioteca/L00915.PDF>. Recuperado el 08/08/2016
- Salcedo A.; (2009) Manual de inducción al desarrollo profesional para los egresados de la facultad de estudios superiores de Acatlán-UNAM. Sitio Web; <http://www.acatlan.unam.mx/repositorio/general/Manuales/Academicos/Induccion-al-Desarrollo-Profesional.pdf>. Recuperado el 03/09/2016
- Ubillos S.; Mayordomo S.; Páez D.; (Sin año). Actitudes: Definición y Medición componentes de la actitud. Modelo de la acción razonada y acción y acción planificada. Sitio Web: <http://www.ehu.eus/documents/1463215/1504276/Capitulo+X.pdf>. Recuperado el 06/08/2016
- Villa Sánchez A. & Yañiz de Eulate C.; (1999) Aprendizaje Organizativo y Desarrollo profesional. Sitio web: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev31ART3.pdf>. Recuperado el 28/08/2016
- Villalobos J.; (2000) Educare; La revista venezolana de educación. Sitio Web: <http://www.redalyc.org/pdf/356/35641003.pdf>. Recuperado el 02/08/2016

GLOSARIO

- **Actitudes:** Conjunto de creencias y de sentimientos que nos predisponen a comportarnos de una determinada manera frente a un determinado objeto.
- **Aptitudes:** Carácter o conjunto de condiciones que hacen a una persona especialmente idónea para una función determinada.
- **Cognición:** Es la facultad de un ser vivo para procesar información a partir de la percepción, el conocimiento adquirido (experiencia) y características subjetivas que permiten valorar la información.
- **Competitividad:** Se define como la capacidad de una entidad u organización con o sin fines de lucro para competir.
- **Conducta:** Es el conjunto de actos, comportamientos, exteriores de un ser humano y que por esta característica exterior resultan visibles y plausibles de ser observados por otros.
- **Constructo:** es un concepto. Sin embargo, tienen un sentido adicional, el de haber sido inventado o adoptado de manera deliberada y consciente para un propósito científico especial.

- **Creencia:** Son sistemas socializados de conceptos e ideas que organizan la percepción de partes del mundo o de su totalidad en el que vive la sociedad de referencia.
- **Debilidad:** Es un antivalor que posee un conjunto de síntomas que afectan principalmente a la esfera afectiva: la tristeza patológica, el decaimiento, la irritabilidad o un trastorno del humor que puede disminuir el rendimiento en el trabajo o limitar la actividad vital habitual, independientemente de que su causa sea conocida o desconocida.
- **Desarrollo:** Es el efecto combinado de los cambios entre tamaño y complejidad, o de los cambios resultantes entre maduración y aprendizaje.
- **Desarrollo universitario:** Es una fase del crecimiento personal que obedece las necesidades de auto-superación que experimenta cada individuo.
- **Destreza:** Es una habilidad que se tiene para realizar correctamente algo. No se trata habitualmente de una pericia innata, sino que normalmente es adquirida.

- **Equipo:** Es un grupo de seres humanos que se reúnen y trabajan en conjunto para alcanzar una meta en común. Para esto, el equipo mantiene una cierta organización que le permita conseguir sus objetivos.
- **Esquema:** conjunto almacenado de conocimiento con el que interactúa la información entrante
- **Estructura:** consistente en organizar la información entrante en forma particular
- **Estudiante:** sujeto que tiene como ocupación principal la actividad de estudiar percibiendo tal actividad desde el ámbito académico. La principal función de los estudiantes es aprender siempre cosas nuevas sobre distintas materias o ramas de la ciencia y arte, o cualquier otra área que se pueda poner en estudio.
- **Fortaleza:** Característica de una persona que presenta una serie de condiciones definitorias y que permiten el crecimiento y plenitud del individuo, causando un impacto positivo en su entorno.

- **Habilidad:** Es la capacidad de individuo de realizar actividades en un tiempo corto, se relaciona mucho con la destreza que es algo innato que tiende por ser hereditario.
- **Idea:** Es una representación mental que surge a partir del razonamiento o de la imaginación de una persona. Está considerada como el acto más básico del entendimiento, al contemplar la mera acción de conocer algo.
- **Idiosincrasia:** Proviene de un vocablo griego que significa “temperamento particular”, es un término vinculado al carácter y los rasgos propios de una persona o de una colectividad.
- **Pensamientos:** es aquello que se trae a la realidad por medio de la actividad intelectual. Por eso, puede decirse que los pensamientos son productos elaborados por la mente, que pueden aparecer por procesos racionales del intelecto o bien por abstracciones de la imaginación.
- **Profesional:** Es aquella persona que puede brindar un servicio o elaborar un bien garantizado el resultado con calidad de excelencia. puede ser una persona con un reconocimiento de grado universitario técnico o experto en cierto tema.

- **Profesionista:** es aquella persona con un reconocimiento de grado universitario que conoce sus limitaciones pero que es capaz superarlas buscando incrementar su horizonte de trabajo.
- **Promoción:** es un término que hace mención a la acción y efecto de promover. Este verbo, por su parte, refiere a iniciar o impulsar un proceso o una cosa; elevar a alguien a un cargo o empleo superior al que tenía; o tomar la iniciativa para realizar algo.
- **Supremacía:** Superioridad de la persona o la cosa que tiene el grado o la posición suprema o más alta en una escala
- **Valor:** Es una cualidad que confiere a las cosas, hechos o personas una estimación, ya sea positiva o negativa.