



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

JEFATURA DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

MAESTRIA EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

**“IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTITUDES QUE
PRESENTAN LOS ALUMNOS DE LA CARRERA
DE PROCESOS DE PRODUCCIÓN ANTE EL
PERIODO DE ESTADÍA”**

TESIS

**QUE COMO PARTE DE LOS REQUISITOS PARA
OBTENER EL GRADO DE**

**MAESTRA EN PSICOLOGÍA
DEL TRABAJO**

PRESENTA

DORA MARÍA IRIS MARTÍNEZ CABRERA

DIRIGIDA POR

Biblioteca Central
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

MTRA. LAURA OLVERA CASTRO

**CENTRO UNIVERSITARIO
SANTIAGO DE QUERÉTARO, QRO., MÉXICO
MARZO DE 2007**

No. Adq. H73984

No. Título TS

Clas. 158.7

M385i

?



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
JEFATURA DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

“IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTITUDES QUE PRESENTAN LOS ALUMNOS
DE LA CARRERA DE PROCESOS DE PRODUCCIÓN ANTE EL PERIODO
DE ESTADÍA”

TESIS

Que como parte de los requisitos que para obtener
El grado de maestra en Psicología del Trabajo

Presenta:

Dora María Iris Martínez Cabrera

Dirigida por:

Mtra. Laura Olvera Castro

Mtra. Laura Olvera Castro
Presidente

Mtra. Blanca Yasmín Montúfar Corona
Secretario

Mtra. Elizabeth Gutiérrez López
Vocal

Mtra. María del Consuelo Josefina Franco Jaime
Suplente

Mtro. José Antonio Robles Hernández
Suplente

Lic. Jorge Antonio Lara Ovando
Director de Facultad

Dr. Luis Gerardo Hernández Sandoval
Director de Investigación y Posgrado

Centro Universitario
Santiago de Querétaro, Qro. México

RESUMEN

A través de un estudio descriptivo, realizado en la institución educativa "Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato" cuya actividad principal es la formación académica de los estudiantes y su inserción en el ámbito laboral, la autora tiene acceso al respectivo quehacer que caracteriza a la institución, logrando describirla en función de la siguiente variable: **Actitudes ante el proceso de estadía**. El objetivo de esta investigación se centró en: **Conocer las actitudes de los alumnos ante el proceso de estadía, así como identificar las actitudes más recurrentes de los alumnos ante el proceso de estadía**. Para conocer las actitudes de los estudiantes respecto al proceso de Estadía, se aplicó una escala tipo Lickert a los alumnos de la carrera de procesos de producción que cursan el quinto cuatrimestre. Se redactaron una serie de ítems tomando en cuenta los tres componentes de la actitud: **cognitivo, emocional y conductual**. Los instrumentos se aplicaron a 61 alumnos, quienes actualmente cursan el quinto cuatrimestre de la Carrera de Procesos de Producción y posteriormente desarrollarán la estadía en alguna empresa o industria. Alumnos provenientes de un contexto sociocultural rural y ciudadano, con una edad promedio que oscila entre los 19 y 21 años aproximadamente. De la misma manera, se aplicó una escala tipo Lickert a los docentes para conocer sus opiniones respecto a las actitudes que los estudiantes manifiestan en su actividad diaria ante el proceso de estadía que cursarán en el sexto cuatrimestre. Mediante AST's (análisis situacional de trabajo) que la Universidad realizó con empresarios, se pudo conocer las opiniones respecto a la institución acerca de la pertinencia formativa de los estudiantes y egresados. En relación a la Variable Actitudes ante el proceso de estadía los resultados permiten conocer ahora las actitudes que los alumnos de la carrera de procesos de producción manifiestan ante el periodo de estadía. Son actitudes de Motivación en un porcentaje mayor de los alumnos y en un porcentaje muy similar de preocupación y miedo. Pero hasta cierto punto entendible la presencia de estas últimas pues con la corta edad de los alumnos cuando realizan estadía no cuentan en su haber con experiencias previas acerca de la realidad laboral. Por otra parte, algunos de ellos no han logrado la madurez personal para asumir responsabilidades propias del sector industrial. La realización del presente estudio permite resaltar cuestiones por demás importantes, la primera que es factible darle continuidad a esta investigación con un mayor nivel de profundidad y la segunda, que es imperioso Diseñar un programa de Estadía preestablecido con el sector industrial. Es decir, Generar y publicar para el alumno una lista de las empresas que aceptan alumnos para realización de estadía. Designar con tiempo previo a los docentes que serán asesores académicos para que ellos establezcan contacto con las empresas para detallar en conjunto proyectos a realizar. Publicar nombre de empresas, proyectos a realizar y necesidades a cubrir en ella. De esta manera los alumnos se informan y con anticipación de tiempo consideran la inquietud y gusto por estar en ella o bien, elegir otra empresa, aquella donde consideren lograr mejor desempeño.

Palabras claves: Actitudes ante el proceso de estadía, proceso de estadía, procesos de producción.

SUMMARY

Through a descriptive study carried out at the “Technological University of Northern Guanajuato” (*Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato*), whose principal activity is the academic education of students and their entry into the employment field, the author had access to the respective work that characterizes the institution, describing it through use of the following variable: **Attitudes toward the internship process**. The main objective of this research was centered on: **Knowing the attitudes of students toward the internship process, as well as identifying the most recurrent attitudes of students toward the internship process**. In order to find out what attitudes students have regarding the internship process, we applied a Lickert-type scale to students majoring in Production Processes who are in their fifth quarter. A series of items was established, taking into account the three components of attitude: **cognitive, emotional and behavioral**. The instruments were applied to 61 students who are presently in their fifth quarter of the major in Production Processes and who will later do an internship in a company or industry. The students were from both rural and urban socio-cultural groups; their average age was between 19 and 21, approximately. A Lickert-type scale was also applied to teachers in order to become familiar with their opinions regarding attitudes manifested by students in their daily activities toward the internship process to be taken in the sixth quarter. Using AST’s (from its initials in Spanish – “situational analysis of work”), used by the University with businessmen, we were able to ascertain opinions about the institution in regard to the applicability of the education received by students and graduates. Regarding the attitudes variable toward the internship process, we now know the attitudes of the students in the Production Processes major toward the period of internship. The highest percentage among students was motivation, followed closely by worry and fear. The latter are, to a certain degree, understandable, since at their young age when they take on an internship they do not have previous experience regarding the reality of work. Likewise, some of the students have not reached a level of personal maturity that would allow them to assume the responsibilities characteristic of the industrial sector. This study brings to light important issues, the first of which is the feasibility of continuing the research at a deeper level. The second is the need to design a pre-established internship program with the industrial sector; in other words, to make and publish a list of companies that accept students for carrying out an internship, a list that would be available to students. Teachers must also be designated ahead of time to act as academic advisers. These teachers can establish contact with companies in order to work with them in detailing projects to be carried out. These projects and company names, as well as the needs to be covered, would then be published. In this way, students would be informed and could give consideration in advance to their doubts or desires about working in a particular company, or they would have a chance to choose a different company where they feel they could achieve their peak performance.

(KEY WORDS: Attitudes toward the internship process, internship process, production processes).

DEDICATORIAS

A la memoria de mi querido hermano DAVID:

Tu alegría y decisión para vivir la vida me enseñó la importancia de continuar y luchar por lo que se quiere. Aunque quedaron pendientes muchas experiencias, gracias por compartir conmigo tus mejores años.

PEDRO:

Tu apoyo como compañero y amigo ha sido fundamental para este logro. Lo comparto contigo.

PABLO Y FERNANDA:

Gracias por permitirme este sueño, por las horas de juego que no compartimos pero que aceptaron por amor a su mamá. Espero, poder enseñarles que la vida es una búsqueda constante de felicidad y, si la realización es felicidad, en hora buena los obstáculos que uno debe superar. Los amo mucho, son mi razón de ser.

A MIS PADRES Y HERMANOS:

Gracias por creer en mí, por enseñarme a triunfar. Su amor me constituye como persona.

A MIS CUÑAD@S

Porque en momentos difíciles, su apoyo resultó un gran aliciente para continuar.

AGRADECIMIENTOS

MTRA. LAURA OLVERA CASTRO:

Por ser una persona objetiva, realista y amable, con quien tengo una deuda de gratitud por haberme formado. En cierta ocasión, conversando con el Lic. Trinidad me dijo “ la culminación de un proyecto de investigación se logra como resultado del **equipo** que formes con tu asesor”. Gracias por no desistir, por el puente de comunicación tendido para mi, por darme el apoyo requerido para este logro.

DRA. EWA O. DE RUSEK:

Su reconocimiento a las personas y sus palabras de orientación, son legados a seguir. Gracias por confiar en mí y estimular habilidades de mi persona hasta cierto punto adormecidas.

LICENCIADO TRINIDAD:

Su espíritu crítico constructivo, otorgó esperanza en momentos difíciles de investigación.

MAESTRA YASMÍN:

Su actitud de amabilidad y disponibilidad otorgó la confianza y apoyo a mi desarrollo profesional.

MAESTRA CONSUELO:

Porque sin conocernos aún, su objetividad influyó para otorgarme el apoyo necesario.

MAESTRA ELIZABETH:

Su actitud de amabilidad y disponibilidad en momentos difíciles me dejan la experiencia de la madurez personal.

MAESTRO JOSÉ ANTONIO:

Su espíritu servicial y de amabilidad contribuye a la formación personal de los estudiantes. Agradezco la oportunidad de conocerle.

SILVIA Y HANOI

El apoyo recibido en momentos tan difíciles... lo reconozco. Gracias por el aprecio hacia mi persona.

A LOS ESTUDIANTES DE LA UTNG:

A todos esos jóvenes que aún reconocen y respetan la imagen de autoridad, que depositan en la universidad su confianza para ser, al egresar, mejores en su haber, que bajo su edad y miradas esconden, necesidades, expectativas y temores, actitudes, satisfacciones y aspiraciones.

Gracias por permitirme aprender de ustedes.

INDICE

	Página
Resumen	i
Summary	ii
Dedicatorias	iii
Agradecimientos	iv
Indice	v
I. INTRODUCCIÓN	01
1.1. Problemática (Descripción del problema)	03
1.2. Formulación del problema	03
1.3. Objetivo general (objetivos)	04
1.4. Antecedentes y Justificación	04
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	10
2.1. Concepto de Actitud	13
2.2. Elementos esencialmente característicos de las Actitudes	14
2.3. Principales Funciones de las Actitudes	17
2.4. Teorías de las Actitudes	20
2.4.1. Principio del balance de Heider	20
2.4.2. Principio de la Congruencia de Osgood y Tanebaum	21
2.4.3. Teoría de la Disonancia Cognitiva de Leon Festinger	21
2.5. Factores que se relacionan con las Actitudes	22
2.6. Formación de Actitudes	25
2.7. Cambio de Actitudes	27

2.8.	Medición de las Actitudes	29
2.9.	Actitud en el trabajo	35
2.9.1.	Tipos de actitudes en el ámbito laboral	40
2.9.2.	Efectos de las actitudes de los empleados	43
2.10.	Aplicaciones del conocimiento psicosocial en la industria	45
3.	El Proceso Educativo	47
3.1.	Definición de la Educación	48
3.2.	Desempeño Académico	57
3.3.	La Práctica Educativa	71
3.4.	Proceso de Estadía	73
4.	El Trabajo	76
4.1.	Concepto de Trabajo	76
4.2.	Dimensiones del Trabajo	78
4.3.	Trabajo y Aprendizaje	80
4.3.1.	La Empresa	84
4.3.2.	Sistema de Producción	84
4.3.3.	Sector Industrial	85
4.3.4.	Sistema de la Empresa Industrial	85
4.3.5.	Proceso Productivo	87
4.4.	El comportamiento organizacional en el mundo de hoy	88
4.5.	Competencias profesionales: las nuevas habilidades laborales	90
4.5.1.	Definición de competencias	90
4.5.2.	Definición de Perfil Profesional del siglo XXI	94
4.5.3.	El Perfil Profesional desde las competencias laborales	97
	Marco de Referencia	100
III.	METODOLOGÍA	112
	Tipo de Investigación	112
3.1.	Variable de investigación	112
3.2.	Hipótesis	114

3.3.	Definición de la población	115
3.4.	Elección del tipo de muestra	115
3.5.	Instrumentos utilizados	116
3.6.	Descripción del procedimiento	118
IV.	ANÁLISIS DE LOS DATOS	121
4.1.	Descripción de los resultados	121
4.1.1.	Aplicación de los instrumentos a alumnos	121
4.1.2.	Aplicación de instrumentos a docentes	121
4.1.3.	Resultados de la aplicación de instrumentos a Alumnos	122
4.1.4.	Resultados de la escala para Docentes	126
4.1.5.	Relación de las percepciones de los tres actores: Alumnos, docentes y empresarios	129
4.2.	Discusión	132
4.3.	Posibles usos y aplicaciones	138
4.4.	Conclusiones	138
4.5.	Limitaciones y recomendaciones	147
	BIBLIOGRAFÍA	149
	APÉNDICE	154
	ANEXO I	
	Escala Lickert Actitud ante el Proceso de Estadía	154
	ANEXO II	
	Escala Lickert para conocer las opiniones de los Docentes sobre las Actitudes de los Alumnos que cursarán Estadía	156

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada “Identificación de las Actitudes que presentan los alumnos de la Carrera de Procesos de Producción ante el Periodo de Estadía”, tuvo como propósitos obtener información acerca del sentir de los alumnos de la carrera de procesos de producción ante el periodo de estadía; otro de los propósitos fue Identificar las actitudes más recurrentes de los alumnos ante el proceso de estadía. También fue un interés planteado el conocer la apreciación de los maestros sobre el desempeño académico de los alumnos y su futura inserción al campo laboral mediante el proceso de estadía. Así como analizar la opinión de los empresarios sobre el desempeño de los estudiantes durante el proceso de estadía. Y como punto culminante, describir los factores que contribuyen a la formación de las actitudes de los alumnos ante el proceso de estadía.

Las hipótesis del trabajo sostenían que Las actitudes que presentan los alumnos de la carrera de procesos de producción ante el proceso de estadía son:

- Miedo por cursar la estadía
- Indiferencia ante el hecho de cursar la estadía.

La apreciación de los maestros sobre el desempeño académico de los alumnos, es que dicho desempeño es aceptable y respecto a su desempeño durante la estadía consideran que cuentan con los elementos teóricos para hacer bien su trabajo.

La opinión de los empresarios sobre el desempeño de los estudiantes durante el proceso de estadía es que éstos cuentan con las herramientas teóricas y metodológicas que les permiten hacer un buen trabajo, pero que presentan problemas en lo que respecta a sus actitudes hacia su trabajo y hacia sus compañeros.

Los factores que contribuyen a la formación de las actitudes de los alumnos ante el proceso de estadía son: su historia personal, la escasa o inadecuada información previa sobre los objetivos tanto de las prácticas profesionales como del mismo proceso de estadía, la inexistencia de actividades o programas enfocados a desarrollar el saber ser (actitudes).

Los tres primeros apartados de capítulo uno sustentan el fundamento teórico del estudio realizado. En el primer apartado se desarrollan aspectos básicos y propuestas teóricas de las actitudes, se habla del Comportamiento Organizacional donde se plantea la postura y actitud profesional que todo trabajador debe proyectar dentro del centro de trabajo. Porque, cuando se habla de Comportamiento Organizacional, se habla de la Conducta Humana dentro de las organizaciones laborales fundamentalmente. Todos ellos conocimientos derivados de la Psicología social, con grandes aplicaciones en el campo de la psicología laboral. El segundo apartado, resalta de manera crítica el papel que desempeña la educación en la formación de egresados, representada por la práctica educativa y el proceso de estadía, generando cambios en el perfil del egreso. En el tercer apartado se analiza la importancia que tienen las dimensiones del trabajo, las nuevas habilidades profesionales, como un punto de referencia a los distintos enfoques y enfoques de la formación laboral.

Los capítulos dos, tres y cuatro, se centran respectivamente en el marco referencial de la investigación, el planteamiento del problema y la metodología empelada para el desarrollo de la misma.

El capítulo cinco muestra los resultados obtenidos de la investigación y se reportan las conclusiones a las que llega la tesista a partir de los datos encontrados.

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La Universidad tecnológica del Norte de Guanajuato ofrece a sus egresados el título de Técnico Superior Universitario en Procesos de Producción mediante un plan de estudios cursado por cuatrimestres.

El Técnico Superior Universitario en Procesos de Producción se forma para iniciar su desarrollo profesional en los Mandos Medios de las Empresas Productoras de bienes o servicios, realizando tareas de los primeros niveles de la Ingeniería industrial. Tiene como funciones la planeación, organización y control de los recursos humanos, materiales, económicos, energéticos y de información de los sistemas industriales para la producción de bienes y/o prestación de servicios, así como elevar la calidad, productividad, rentabilidad y competitividad de las empresas. Pero, se ha venido observando que cuando los alumnos incursionan por vez primera en el ámbito laboral mediante práctica y/o estadía, las actitudes de ellos son muy inesperadas tanto para el asesor industrial como para el asesor académico; es decir, su desempeño no concuerda con el que debe manifestar un mando medio. Como retroalimentación por parte del sector industrial, reconocen, que aún cuando cuentan con conocimientos teórico y prácticos, se les dificulta relacionarse con la gente, tomar decisiones – aún cuando éstas no repercutirían en el desarrollo de la empresa- y asumir el don de mando. Por lo que, esperan de los alumnos actitudes de colaboración, de dirección de personal, así como un involucramiento más preciso con las actividades propias de la industria. Cabe mencionar que este periodo de práctica previa es decisiva para alguno de ellos, puesto que se les puede contratar, significando así la oportunidad para laborar, o simplemente se les deja pasar.

1.2. Formulación del problema

Lo anterior se plantea en las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuáles son las actitudes de los alumnos de la Carrera de Procesos de Producción ante el periodo de estadía?

¿Cuál es la apreciación de los maestros sobre el desempeño académico de los alumnos y su futura inserción al campo laboral mediante el proceso de estadía?

¿Cuál es la opinión de los empresarios sobre el desempeño de los estudiantes durante el proceso de estadía?

¿Cuáles son los factores que contribuyen a la formación de dichas actitudes?

1.3. Objetivo General:

Conocer las actitudes de los alumnos ante el proceso de estadía.

Objetivos específicos:

- ❖ Identificar las actitudes más recurrentes de los alumnos ante el proceso de estadía.
- ❖ Conocer la apreciación de los maestros sobre el desempeño académico de los alumnos y su futura inserción al campo laboral mediante el proceso de estadía.
- ❖ Analizar la opinión de los empresarios sobre el desempeño de los estudiantes durante el proceso de estadía.
- ❖ Describir los factores que contribuyen a la formación de las actitudes de los alumnos ante el proceso de estadía.

1.4. Antecedentes y Justificación

Antecedentes

Últimamente es común remarcar la importancia del factor humano como elemento determinante de la eficiencia en una empresa: sin el apoyo y el compromiso de las personas que conforman el equipo de trabajo, es casi seguro el fracaso de las mismas.

Un enfoque interesante para la comprensión de la interrelación entre individuo-grupo-organización es el que se encarga del tratamiento de las actitudes, tanto de individuos como de grupos, como variable preponderante que puede potenciar, tanto el éxito como el fracaso, de una actividad empresarial.

Desde la perspectiva de los especialistas en el tema de tratamiento actitudinal, para lograr un rendimiento eficaz en cualquier área y actividad desarrollada en distintos niveles de la empresa (tanto gerenciales, como de jefatura, de supervisión o coordinación de grupos) es fundamental la detección y transformación de las actitudes funcionales de las personas.

Para lograr la adecuación entre individuo y organización, las tareas y las expectativas que éstas generan, deben ser compatibles. Sin embargo, la realidad demuestra que las organizaciones cuentan con una proporción significativa de empleados que tienen creencias y actitudes conflictivas, que se traducen en comportamientos caracterizados por la escasa motivación, la baja productividad y rendimiento de los planes de capacitación y desarrollo.

Es necesario, por lo tanto, trabajar sobre las actitudes y ello implica, entonces, detectar y transformar mediante un entrenamiento aquellas creencias, actitudes, emociones y comportamientos negativos que interfieran con la aplicación efectiva de las habilidades aprendidas y con el logro de los objetivos organizacionales, produciendo así un aumento de productividad. En la organización, se podrían conocer las percepciones, creencias y actitudes del personal hacia la empresa, hacia su propia tarea y la del resto del personal, y así

posibilitar la modificación del sistema de creencias que impide el desarrollo de ideas, la resolución de problemas y la colaboración personal.

La mayor parte de la investigación en el comportamiento organizacional se ha ocupado en tres actitudes:

- Satisfacción en el puesto: se refiere a la actitud general de un individuo hacia su puesto.
- Involucramiento con el puesto: grado en que una persona se identifica con su puesto, participa activamente en él y considera su desempeño como algo importante para su autoestima.
- Compromiso organizacional: grado en que un empleado se identifica con una organización determinada y sus metas, y desea mantener la permanencia en ella.

Hasta ahora, se ha investigado y escrito sobre las actitudes que las personas manifiestan en su lugar de trabajo, poniendo especial atención en la satisfacción que sus actividades laborales producen en ellas; actitud hacia la capacitación; satisfacción y productividad, por mencionar algunos. Todo, dentro de un ámbito de trabajo donde su permanencia en la empresa la ampara un contrato de trabajo.

También, se ha hecho referencia a las actitudes laborales para la contratación de personal técnico en la región de Celaya Guanajuato y sus áreas de influencia, según resultados de de empresas de manufactura pequeñas, mediana y grandes, de acuerdo a un estudio realizado por De la Garza (2002). De acuerdo con el estudio realizado, las actitudes laborales máspreciadas en el personal técnico por ochenta empresas de la región de Celaya son la responsabilidad, el trabajo en equipo y la adaptación al cambio organizacional. Para obtener esta información, se encuestó a los gerentes de recursos humanos de las principales empresas de los municipios de Celaya, Silao, Cortazar, Villagrán y otras localidades (De la Garza 2002).

Pero no se ha escrito sobre las actitudes que los alumnos a punto de egresar de una institución educativa –quienes obtendrán el título de Técnico Superior Universitario- presentan hacia sus prácticas profesionales, que en la mayoría de los casos será su primera experiencia laboral. Es decir, en el quinto cuatrimestre los alumnos comienzan a manifestar inquietudes ante el proceso de estadía que cursarán próximamente.

Algunos de ellos comienzan a reclamar la escasa y precaria -que a juicio personal- resulta la enseñanza y el aprendizaje que están obteniendo de la institución. Algunos otros se desaniman, ya no aplican la misma dedicación al estudio; algunos más se vuelven exigentes con los profesores respecto a contenidos de los programas de estudio. Y otros de plano se muestran indiferentes ante los estudios.

Ante ello, tanto la dirección como el personal docente, escuchan las manifestaciones de los alumnos, pero no se sabe cómo atender estas reacciones ni cómo entender lo que sucede. Aún no se cuenta con estudios para conocer qué es lo que les ocurre a los alumnos cuando llegan al quinto cuatrimestre, o el por qué de las manifestaciones que presentan ante el proceso de estadía.

Justificación

Para la mayoría de los alumnos de la Carrera de Procesos de Producción la incursión al ámbito laboral constituye una de las principales actividades de su formación académica. Y es mediante el periodo de prácticas y estadías, que pueden lograrlo. Se ha observado que, cuando los alumnos incursionan por primera vez al mundo del trabajo, su desempeño deja que desear, es decir, cuentan con el conocimiento, poseen habilidades intelectuales y técnicas para desarrollarse en la industria; pero con todo y ello se les dificulta relacionarse con el personal, atreverse a tomar decisiones e involucrarse con su gente. Este hecho ha generado diversas opiniones y sentimientos de alumnos, maestros y empresarios, acerca de las actitudes que manifiestan y los efectos que producen en su

evaluación académica. Cabe mencionar que este periodo de práctica previa es determinante para su posible contratación. Al respecto, la retroalimentación por parte del sector industrial es que los alumnos manifiestan una actitud de inseguridad, de temor al error, de dificultad para hablar y relacionarse con los demás.

Además, en esta realidad, los alumnos viven lejos del control familiar los estudios en la universidad, nueva vida, nuevos compañeros en residencia, autonomía propia, nuevas responsabilidades, que a su juicio, todos estos cambios no son fáciles de afrontar, por lo que los jóvenes pueden llegar a vivirlos "con preocupación, con incertidumbre y con cierta ansiedad a los fracasos". Este paso tan importante hacia la vida adulta, se puede vivir con incertidumbre y ansiedad ante los cambios y responsabilidades que conlleva. Como ya se sabe, esta etapa universitaria plantea serias dudas sobre como llevarla a cabo de manera satisfactoria, considerando que, la edad de los alumnos, al momento de egresar del sistema de Universidades tecnológicas, es de 20 años en promedio. Lo que indica una edad muy joven comparada con la edad de estudiantes al egresar de otros sistemas educativos, cuya edad promedio oscila entre los 24 y 25 años.

Así, se considera trascendente estudiar las actitudes que manifiestan los alumnos ante el proceso de estadía, sobre todo por considerar que su desempeño determinará su posible contratación por parte de la empresa; además de que se podrá analizar con qué puntualidad y precisión o carencia se está trabajando en el perfil del Técnico Superior Universitario en procesos de producción. Considerando la trascendencia e importancia que esta vinculación con el sector empresarial e industrial representa para la estructuración y pertinencia de las diversas carreras que la Universidad ofrece, así como la concordancia que con el entorno socioeconómico para el que presta sus servicios educativos debe tener, es menester conocer de manera directa la opinión de los empresarios e industriales. Para ello, todos los programas académicos del sistema educativo tienen por normativa realizar una revisión de su pertinencia cada tres años,

además cada dos años, realiza con representantes de empresas e industrias un Análisis de la situación de trabajo de cada una de las carreras que ofrece (AST). El objetivo de dicho análisis es conocer los requerimientos del sector laboral que le permite responder de manera rápida, ordenada y sistemática a estas necesidades y reflejarlo en sus planes y programas de estudio. Todo ello, con la finalidad de formar egresados altamente competitivos, capaces de adaptarse a los estándares de desempeño profesional. Cabe mencionar la importancia que los planes de estudio contemplen las necesidades y expectativas del sector productivo, de ahí que toda la información recolectada y vertida en los reportes de AST's sea generada y validada por el personal representante de las organizaciones del sector productivo que participaron en él.

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

ACTITUD

A lo largo de nuestras vidas las personas interactuamos con nuestro medio y como resultado de ello estamos continuamente adquiriendo experiencias, es decir, vamos aprendiendo a través de ir asimilando, almacenando y organizando los hechos vividos.

Procesamos esta información con el propósito de formar opiniones, juicios y conceptos que nos serán de gran utilidad, para la definición de sistemas de interacción que mantendremos con los distintos aspectos físicos y sociales que forman nuestro ambiente.

El contar con conceptos, opiniones, creencias y experiencias nos permite generar patrones de respuestas afectivas y conductuales, congruentes con el significado y evaluación que hacemos de los estímulos medioambientales.

La formación de conceptos es un proceso complejo y en él, las actitudes desempeñan un papel importante, debido a que engloban un conjunto de creencias, todas ellas relacionadas entre sí y organizadas en torno a un objeto, hacia el cual se tiene también una respuesta emocional.

Generalmente las personas contamos con una gran variedad de comportamientos que podemos manifestar ante situaciones sociales diversas, pero son precisamente las más comunes y uniformes las que revelan nuestras actitudes; las cuales a su vez son un reflejo del tipo de conceptos, opiniones y creencias con que contamos.

El término actitud social fue introducido en la psicología social por Thomas y Znaniecki en 1918, quienes además pensaban, que esta ciencia tenía como objeto

el estudio científico de las actitudes; y a partir de entonces se han propuesto infinidad de definiciones del término. Stahlberg, Dagmar y Frey, Dieter. Citados por Hewstone y otros.

A final de la década de 1920, el psicólogo estadounidense Gordon W. Allport se interesó por la investigación de las actitudes sociales y para 1935 indicaba que la bibliografía existente incluía más de cien definiciones diferentes del término actitud; más adelante dedicaba una gran parte de su libro de psicología social a dicho tema; basando todo este trabajo en las siguientes razones: a) las actitudes permiten predecir bien la conducta; b) nos permiten formarnos una imagen estable del mundo en que vivimos; c) definen las bases para la explicación de situaciones sociales como relaciones de amistad, conflicto, la agresión y la formación de grupos.

Cuando se afirma que las actitudes permiten predecir la conducta, de ninguna manera debe entenderse que sean los únicos determinantes de éstas, además, se debe tomar en cuenta lo mencionado por Fishbein, las actitudes permiten predecir la conducta siempre y cuando: a) la medida de actitud sea adecuada para el tipo de criterio que se está prediciendo, y b) éste resulte metodológicamente aceptable, Rodríguez A. Citado por Whittaker¹.

Durante la década de 1930 el estudio de la actitud se convirtió en un tema central, manteniendo su carácter durante la segunda guerra mundial donde se abordaron aspectos como las relaciones entre las actitudes y la conducta de las tropas en la línea de fuego, la moral y las políticas del ejército. Más adelante con la publicación del libro "El miedo a la libertad" en 1941 de Erich Fromm, es cuando las actitudes comienzan a cobrar importancia en la teoría de la personalidad.

¹ Rodríguez, A. Cambio de actitud, citado por Whittaker, O. James Psicología social en el mundo de hoy. Ed. Trillas, México 1990.

Para Berkowitz 1972; McGuire 1969; el concepto de actitud, es el más importante de la psicología social y su relevancia fue tal, que en los años siguientes continuó aumentando el número de textos y artículos publicados sobre actitudes, en donde se citaban distintas definiciones, por lo que Berkowitz 1972, propone agruparlas en las siguientes categorías a) Aquellas que consideran que la actitud es una evaluación o una carga afectiva (Thurstone y Osgood); b) Las que la definen como una disposición a actuar de cierto modo; c) Las que conceptualizan que las actitudes se integran por tres componentes (cognitivo, afectivo y comportamental) y d) las que conciben que las actitudes son disposiciones de respuesta que sirven de base a una ejecución aprendida (como cualquier otro tipo de respuesta aprendida).

Un alto porcentaje de artículos publicados en revistas especializadas tienen relación con las actitudes inclusive en la actualidad, en donde ya contamos con conocimientos más completos de la relación de las actitudes con otros procesos psicológicos, lo que nos lleva a afirmar que, las actitudes no son un concepto aislado, pues se encuentran íntimamente relacionadas con:

a) procesos como la motivación que nos permite comprender que la actitud tiene una fuerza impulsora, b) la percepción que nos ayuda a entender cómo advertimos el mundo que nos rodea, desde una perspectiva psicofísica y sociopsicológica y c) con la personalidad, en donde se considera que las actitudes integran patrones bastante estables que permiten explicar, modificar y predecir la conducta. Marín G. Citado por Whittaker.²

Para Marín G. las actitudes son constructos que nos permiten explicar, predecir y modificar la conducta, radicando ahí su importancia. El concepto de actitud es básico en psicología social, del trabajo, en el estudio del comportamiento del consumidor, así como en otras importantes áreas.

² Whittaker, James Oliver, La psicología social en el mundo de hoy, Ed. Trillas, México, 1990

³ Robbins Stephen. Comportamiento organizacional, 1996

Las actitudes son hábitos de pensamiento que condicionan las reacciones humanas y la conducta con respecto a un objeto, persona, hecho o situación. O como dice Stephen Robbins en su libro de Comportamiento Organizacional, "son afirmaciones evaluativas, (favorables o desfavorables) respecto a objetos, personas o hechos"³.

2.1. Concepto de Actitud.

Hace más de cincuenta años G. Allport formuló la siguiente definición "Las actitudes son las predisposiciones aprendidas para responder a un objeto de una manera favorable o desfavorable"⁴. Esta es una de las concepciones de actitud citadas con mayor frecuencia por otros autores.

El término actitud denota la organización de sentimientos, creencias y de las predisposiciones de un individuo para comportarse de un modo dado.⁵

Rosemberg y Hovland sostienen que las actitudes son predisposiciones a responder a alguna clase de estímulo, con ciertas clases de respuestas; las cuales se clasifican como afectivas (concernientes a sentimientos evaluativos de agrado y desagrado), cognitivas (referentes a creencias, opiniones e ideas acerca del objeto de actitud y cognitivo-conductuales (refiriendo las intenciones conductuales o tendencias de acción).

Este concepto de actitud enfatiza tres componentes de la actitud, a diferencia de otros modelos que se refieren a un solo elemento, como componente único de la actitud: Un ejemplo de ello es el modelo propuesto por Pety y

⁴ Assaeel, Henry. Comportamiento del consumidor. Internacional Thomson Editores. México, 1999.

⁵ Mann, León. Elementos de Psicología social. Ed. Trillas, México, 10a reimpresión, 1986.

Cacioppo en 1981, en donde consideran que el término actitud debería ser usado para designar a un solo sentimiento general permanente, ya sea positivo o negativo, hacia alguna persona, objeto o problema; este tipo de definiciones se denominan unidimensionales, porque se centran en un solo componente de la actitud.

Thurstone (1928), definió la actitud como “la intensidad de afecto a favor o en contra de un objeto psicológico”.

Krech y Crutchfiel (1948), definieron la actitud como: “una organización duradera de procesos motivadores, emocionales, perceptivos y cognitivos, en relación con el mundo en que se mueve la persona”.⁶

Si existen en la actualidad más de un centenar de conceptos de actitud, resulta por ello innecesario y ocioso tratar de citarlos todos; proporciona mayor beneficio, para los propósitos de este trabajo, abordar los elementos esencialmente característicos de las actitudes, lo cual nos permitirá obtener una idea más clara de los aspectos sustantivos de las actitudes.

2.2. Elementos esencialmente característicos de las actitudes.

La gran mayoría de los psicólogos sociales considera que las actitudes están compuestas por tres elementos: cognitivo, afectivo y conductual. Es decir, Toda actitud tiene un componente cognitivo, la creencia; un componente afectivo, los sentimientos; y un componente conductual, la intención de conducirse o comportarse de cierta manera con alguien o algo. Estos se explican de la siguiente manera:

⁶ Rodríguez A. Psicología social, Ed. Trillas, México, 1976

Componente Cognitivo

Este se integra por la información, creencias, ideas y conceptos acerca del objeto psicológico.

Es conveniente aclarar que para que exista una actitud en relación a un objeto determinado, es necesario que la persona tenga una representación cognitiva de dicho objeto, lo cual no requiere ser exacta.

Los resultados de múltiples observaciones reportan que la mayoría de las personas contamos con actitudes cuyas bases cognitivas parten de conocimientos equivocados o insuficientes, muchos de nuestros prejuicios, temores y complejos son un ejemplo de ello.

El componente afectivo

Se refiere a los sentimientos de la persona con respecto al objeto, generalmente es el más arraigado y el más resistente al cambio.

McGinnis (1970)... Es un rasgo común de las actitudes que incluyen reacciones emotivas" (...); Triandis (1971) define la actitud como una carga de emoción, que permite una clase de acciones ante cierta clase de situaciones sociales. (Whittaker, James. Psicología social en el mundo de hoy. Ed. Trillas, México, 1990).

Algunos psicólogos sociales (Fishbein y Raven 1962; Fishbein 1965, 1966) creen que el componente afectivo es el único componente característico de la actitud, porque para ellos, la actitud es el sentimiento que a favor o en contra de un objeto tiene una persona, además Fishbein piensa que las creencias y las conductas asociadas con las actitudes, son simplemente elementos que nos permiten medir la intensidad de una actitud.

Autores como los anteriores han profundizado en el estudio de las emociones con el propósito de conocer más acerca de las actitudes, así por ejemplo Jurovsky (1949) habla de emociones relacionadas con valores superiores, y en esta categoría incluye (sin mencionarlas en lo específico) a aquellas que se generan como consecuencia de los nexos con la familia, el grupo, la amistad, la patria y la clase social, entre otras y agrega que en ellas predominan las funciones cognitivas.

Rosenberg en 1960 demostró que los componentes afectivo y cognitivo de una actitud tienden a ser coherentes y que al alterar la congruencia ente ambos, modificando cualquiera de los dos, se pone en marcha un proceso para restaurar dicha congruencia, que en ciertas circunstancias, llevan a una reorganización de la actitud mediante un cambio complementario con el otro componente, (Whittaker, James. Psicología social en el mundo de hoy. Ed. Trillas, México, 1990).

El componente comportamental

Se refiere a la tendencia a actuar o reaccionar de cierto modo, con respecto al objeto. (Mann Leon 1972).

Este componente comportamental, puede ser considerado la manifestación conductual –en términos de acción- de los componentes afectivo y cognitivo de la actitud. Aunque es más adecuado considerar a la conducta como la resultante de varias actitudes, de procesos motivacionales y de las condiciones sociales prevalecientes; aunque se siga manteniendo la premisa que dice, “es razonable suponer que exista coherencia entre los tres componentes de la actitud, pues estos se refieren al mismo objeto”

La coherencia intercomponente o intraactitud se encuentra generalmente en actitudes extremas; así por ejemplo, las creencias firmemente sostenidas se acompañan de sentimientos fuertes y estos a su vez de hábitos muy arraigados,

esto generalmente se presenta en las actitudes extremas, ya sean estas positivas o negativas, y son precisamente estas actitudes las más difíciles de modificar.

A veces las predicciones que se hacen basándose en el conocimiento de ciertas actitudes parecen no corresponder con los hechos, esto es debido a dos cuestiones a) que las actitudes también responden a: influencias sociales externas, distintos tipos de estados actitudinales, la relación de conflicto entre la actitud y las normas sociales y b) que las experiencias del individuo enriquecen sus componentes cognitivos, afectivos y comportamentales, generando dinamismo y cambios en las actitudes. Por ello es más adecuado considerar a la conducta como la resultante de varios factores relacionados con el objeto actitudinal.

2.3. Principales funciones de las actitudes

Las actitudes pueden tener distintas funciones, algunas de ellas son: la función autodefensiva, la función utilitaria, la función de conocimiento, o la función de expresión de valores.

Fundamentalmente se les puede clasificar simple y llanamente en dos tipos:

Actitudes positivas: son las actitudes abiertas que permiten un diálogo y pueden cambiar todos los aspectos. Esta forma de actitud se considera “madura psicológicamente”.

Actitudes negativas: son siempre rígidas, cerradas y resistentes al cambio. Limitan la posibilidad de salir adelante. La gente muy cerrada funciona a este nivel y lógicamente crea tensiones, molestias, conflictos y hasta rechaza todo lo nuevo o diferente porque lo considera amenazante. Esto es inmadurez.

Sólo las actitudes positivas permiten el desarrollo, porque sólo con actitudes positivas se puede mejorar, cambiar, aceptar, comprender y tolerar a los demás seres humanos por distintos que sean a los demás, y por lo tanto sólo con actitudes positivas se puede convivir alegremente y trabajar en grupos eficaces, eficientes y productivos.

Las actitudes deben ser objetivas y activas. Algunos ejemplos de actitudes positivas de las más deseables en el ámbito del Comportamiento Organizacional son las siguientes:

- La actitud de servicio.
- La actitud de aprender.
- La actitud entusiasta.
- La actitud de comprensión.
- La actitud tolerante.
- La actitud de no agresión.
- La actitud de entrega.
- La actitud de lealtad.

Por otra parte, el ámbito del trabajo demanda a las instituciones educativas que los individuos tengan adquiridas las actitudes indispensables para el desarrollo de la función profesional:

- Conocer, es decir, adquirir instrumentos para la comprensión de los cambios rápidos inducidos por el progreso científico.
- Saber hacer, es decir, aprender a actuar sobre el entorno, ir más allá de la adquisición de una profesión, asumir una competencia apta para afrontar los cambios continuos e imprevisibles. Una competencia que combine actitud para el trabajo en equipo, creatividad e iniciativa.
- Saber ser, que supone un desarrollo integral, de la inteligencia, de la responsabilidad personal, la trascendencia.
- Aprender a vivir con los demás, buscar objetivos comunes con los otros, trabajar en equipo.

- Alto espíritu de participación social y desarrollo comunitario.
- Poseer una actitud crítica de observación, reflexión y análisis para incidir responsablemente en cualquier entorno, ética y constructivamente.
- Poseer un sentido de responsabilidad social y compromiso con los valores, de la justicia, la honestidad, la democracia, la tolerancia, la equidad, la libertad y la igualdad de oportunidades sociales.
- Disposición al cambio en las formas de organización, tanto para el aprendizaje como para la vida.
- Disposición para participar en la construcción de nuevos escenarios de aprendizaje colaborativo.
- Con una actitud que exprese congruencia entre el pensamiento, la acción y la realidad.
- Con una capacidad de respuesta, sin descuidar la calidad de sus resultados profesionales.
- De alta conciencia emprendedora.
- Con apertura a lo transdisciplinar; con disposición para integrar la realidad y adaptarse a la complejidad e incertidumbre de los fenómenos tecnológicos cambiantes.

Las actitudes son uno de los elementos fundamentales del comportamiento de los individuos, si se llega a modificar una actitud negativa, educando y formando actitudes positivas, se puede favorecer comportamientos deseables en las organizaciones y tener gente siempre dispuesta al cambio y al desarrollo.

La mayor parte de la investigación en el comportamiento organizacional se ha ocupado en tres actitudes:

- Satisfacción en el puesto: se refiere a la actitud general de un individuo hacia su puesto.

- Involucramiento con el puesto: grado en que una persona se identifica con su puesto, participa activamente en él y considera su desempeño como algo importante para su autoestima.
- Compromiso organizacional: grado en que un empleado se identifica con una organización determinada y sus metas, y desea mantener la permanencia en ella.

2.4. Teorías de las Actitudes

Existen distintas posturas teóricas que explican los procesos actitudinales, entre ellas tenemos las siguientes:

2.4.1. Principio del balance de Heider

Una de las primeras y más simples formulaciones del principio de la coherencia se encuentra en Heider (1958).

Heider se ocupa de los estados de equilibrio y desequilibrio que se dan entre tres elementos: la persona (P), la persona (O) y un objeto, situación o problema dado (X). Hay un estado de equilibrio, si las tres relaciones son positivas, o si se dan dos relaciones negativas y una positiva. Por el contrario, existirá un estado de desequilibrio si la relación entre los tres elementos es negativa, si se dan dos relaciones positivas.

Entre las críticas más severas que ha recibido este modelo es su incapacidad para especificar las condiciones sociales prevaletes. (Mann Leon pag. 151)

2.4.2. Principio de la Congruencia de Osgood y Tannenbaum

Este principio se basa en la siguiente suposición "es más simple tener actitudes congruentes con respecto a dos objetos relacionados entre sí", debido a que esto, permite hacer predicciones cuantitativas, sobre lo que ocurrirá, si dos objetos relacionados entre sí, no se encuentran en estado de congruencia, puesto que las intensidades de las dos actitudes se adecuan. La congruencia existe cuando las dos actitudes son evaluadas con la misma intensidad. Las actitudes muy polarizadas o extremistas, cambian menos que las moderadas.

2.4.3. Teoría de la Disonancia Cognitiva de Leon Festinger

Festinger (1957) formula una interesante teoría, al cual sostiene que si la persona tiene conocimientos sobre si misma y sobre su medio, incoherentes unos con otros, existe un estado de disonancia cognoscitiva. Los estados de disonancia cognoscitiva pueden tener su origen en cualquiera de las siguientes fuentes de incoherencia:

- a) Lógica: Esta se presenta, cuando dos informaciones con las que cuenta el individuo relacionadas entre sí, resultan incoherentes.
- b) Normas y costumbres: Este tipo de disonancia cognoscitiva se presenta cuando el conocimiento que la persona tiene de ciertas normas resulta incoherente con sus hábitos o costumbres.
- c) Opiniones incoherentes con la acción: Esta categoría de disonancia se presenta cuando el componente cognitivo de la actitud, resulta incoherente con la acción que manifiesta el individuo.
- d) La experiencia pasada: Una nueva experiencia, puede resultar incoherente con la experiencia pasada.

Festinger sostiene que el estado de disonancia es molesto, porque despierta tensiones psicológicas y en consecuencia, se hacen intentos para

reducirla cambiando uno de los dos conocimientos, o añadiendo nuevos elementos cognitivos.

La importancia de estas tres teorías para el cambio de actitudes, es que todas, hacen énfasis en cómo, los nuevos elementos de información generan cambios motivacionales en el sistema de actitudes, poniendo en movimiento un conjunto de procesos, los cuales a su vez conducen a una restauración de la coherencia y la armonía en el sistema.

La teoría de la disonancia es mucho más general, en cuanto al campo de aplicación, se centra en las discrepancias entre los elementos de conocimiento y la acción, además de ser más propositiva en relación a los procesos cognoscitivos en general.

2.5. Factores que se relacionan con las Actitudes

Valores

A pesar de que son distintos, las actitudes y valores tienen una relación estrecha. Algunos investigadores han concluido que cualquier actitud esta asociada con algún conjunto de valores. Los valores de las personas explican sus actitudes y en muchos casos el comportamiento también, pero no se sabe en qué valores se basan las actitudes y las conductas.

Los valores representan convicciones básicas de que “un modo específico de conducta o estado final de existencia es preferible, desde el punto de vista personal o social, a un modo contrario o inverso de comportamiento o estado final de existencia”⁷. Todos los valores contienen un componente que es el juicio (incluyen ideas del individuo sobre el objeto si es correcto o incorrecto).

⁷ Clifford T. Morgan, “Breve Introducción a la Psicología”, Ed. McGraw-Hill, 2ª edición, 1987.

Contiene atributos de contenido como de intensidad. El juicio indica la forma de conducta o estado final de existencia. La intensidad es el grado de importancia que tiene sobre la persona que está observando el comportamiento.

Cuando se clasifican los valores del individuo de acuerdo a su intensidad, se obtiene el sistema de valores de ese individuo. Cada persona tiene sus valores clasificados y los tiene enumerados de acuerdo a su formación y se identifican de acuerdo a la libertad, placer, respeto de sí mismo, obediencia, igualdad, etc.

Los valores son importantes porque indican las actitudes y la motivación que tiene la persona dentro de una organización, además influyen en la percepción. Indican e implican determinados comportamientos que lleva a cabo el individuo.

Los primeros trabajos de mayor importancia en la clasificación de valores se deben a Allport y sus colaboradores, quienes los clasifican en seis tipos: *teóricos, económicos, estéticos, sociales, políticos y religiosos*.

Stephen P. Robbins (1998) nos indica en su libro *Comportamiento Organizacional* que en investigaciones más recientes existe una jerarquía de niveles que describen los valores personales y los estilos de vida, que son los siguientes: *reactivo, tribalístico, egocentrismo, conformismo, manipulativo, sociocéntrico y existencial*.

Estos niveles los utilizan para analizar problemas referente a los valores en las organizaciones y asimismo explican el por qué la gente tiene diferentes actitudes y comportamientos.

Los valores son estables y duraderos pero no significa que sean rígidos. A través de las nuevas generaciones aportan un nuevo conjunto de valores. Y tiene

como significado que la gerencia deberá responder a estos nuevos valores si quiere que el trabajador más joven siga en la organización como un miembro más.

Creencias

Otro factor relacionado con las actitudes son las creencias que van representando la información que la gente posee referente de sí mismas y de su entorno social o no social. Esta información puede ser correcta o incorrecta.

Las creencias son elementos cognitivos que unen los valores de la persona con sus actitudes y opiniones referentes a un hecho, objeto o situación. Es decir, que los valores se van relacionando con opiniones y actitudes a través de las creencias. Las creencias pueden ser:

a) **Sociales:** son esquemas o mapas de conocimientos netamente sociales que permiten comprender y entender el comportamiento y modificación de la conducta de las personas. Estas ayudan a la creación de esquemas. Un ejemplo muy claro son las normas que se establecen ante la sociedad para que la persona tenga un determinado comportamiento.

b) **Individuales:** son la definición que la persona tiene como verdad. Se organizan de acuerdo a la importancia que representa para el individuo, utilizando a ésta como una forma de explicar su mundo físico y social, asimismo para la justificación de sus acciones.

Esquemas

Los esquemas son una variable más que influye en las actitudes. Los esquemas son estructuras cognitivas que representan el conocimiento referente a un concepto. Ayudan a procesar la información que es adquirida por el individuo, estructurando y organizando a la misma.

Opiniones

Las opiniones son manifestaciones de las actitudes que pueden ser de forma verbal, no verbal, gestual, etc. Conforme pasa el tiempo las opiniones pueden ser menos consistentes que las actitudes, más manejables pues implica un compromiso menor con los valores.

Estados de ánimo

Los estados de ánimo son conceptos muy afines a las actitudes, por ello es importante conocer que son estos: “estados emocionales temporales que pueden o no fluctuar con determinadas condiciones ambientales”⁸.

Los estados de ánimo pueden ser positivos o negativos, de carácter transitorio (emocional o afectivo). Estos duran menos tiempo que las actitudes (forma cognitiva y afectiva), son respuestas emocionales influidas por factores cognitivos y sociales. Se originan por medio de experiencias sociales e influyen en los pensamientos y conductas.

2.6. Formación de Actitudes

Cuando nos enfrentamos a un ambiente por completo nuevo y hacia él y sus componentes no hemos desarrollado aún actitudes positivas o negativas, nos sentimos menos seguros y tranquilos que cuando tenemos actitudes claras hacia las situaciones y las personas que nos rodean.

Tener una actitud permite: ordenar, dotar de significado a ciertos aspectos del medio social y unir las capacidades de la persona para percibir, sentir, aprender, (...) la actitud tiene y se ve influida por otros procesos psicológicos como: la formación de juicios, interpretación de estímulos ambiguos, retención de

⁸ Kimbles Charles, HirtmEdward, Díaz Rolando, “Psicología Social de las Américas”, Ed. Prentice Hall, pág. 136

información, rasgos y patrones de adaptación de la personalidad, como fuentes de motivación y como respaldo de intereses y valores.

Las actitudes se forman para cumplir con ciertas funciones que en opinión de Katz (1960) (Man Leon) son las siguientes:

Conocimiento: Esta función se orienta a asimilar, organizar y dar sentido a toda la información que se adquiere, facilita que el individuo entre en contacto con su medio, lo asimile, se forme conceptos, los estructure y les de significado.

Defensa del yo: Una vez que la persona cuenta con un conocimiento de aquellos aspectos que forman su entorno, y se ha formado conceptos de ellos, se desarrolla la función de defensa del yo, la cual consiste en definir el tipo de relación que va a establecer el individuo con cada aspecto de su medio, desarrollando sentimientos de aceptación o rechazo relacionados y congruentes con el significado correspondiente; es aquí donde el aprendizaje, la memoria y los juicios cobran especial importancia, debido a que será indispensable para el sujeto el recuerdo de las experiencias anteriores, ya que tendrá que iniciar un proceso de la información, que le permita definir el tipo de comportamiento a manifestar, en función de los componentes cognoscitivo y afectivo de sus actitudes.

Adaptación: Esta función permite que el individuo cuente con mecanismos que le posibiliten orientarse hacia la búsqueda de gratificaciones y a la evitación de castigos y situaciones desagradables, es aquí donde cobra especial importancia el planteamiento y solución de problemas, la toma de decisiones, la satisfacción y la motivación.

Expresión de valor: La formación y desarrollo de varias actitudes, origina la creación de sistemas actitudinales y valores, reforzando estructuras cognitivas, afectivas y comportamentales –congruencia intra e Inter Actitud- y estableciendo

nuevas relaciones entre ellas, lo que permite al individuo obtener satisfacción cuando expresa sus intereses, preferencias, actitudes y valores.

2.7. Cambio de actitudes

“Las actitudes tienden a organizarse, formando sistemas de actitudes y valores; las actitudes más débiles y aisladas son las más susceptibles de cambio”⁹.

Hay evidencias suficientes que permiten afirmar que las actitudes de un individuo se pueden ver afectadas por la influencia social; la cual no debe entenderse como un proceso uniforme ni único. Kelman (1961) propón tres formas de abordar este asunto: consentimiento, identificación e internalización; cada uno de los anteriores corresponde a un modo diferente de abordar el proceso de influencia social.

Consentimiento: El individuo acepta la influencia social porque espera obtener una reacción favorable de otra persona o grupo.

Identificación: Esta ocurre cuando el individuo adopta las actitudes del grupo, porque sus relaciones con la persona o grupo le producen satisfacción y forman parte de su auto-imagen (nomas, prestigio, aceptación y aprobación).

Internalización: Se acepta la influencia social porque los mensajes persuasivos son coherentes con el sistema de valores del individuo y le producen satisfacción intrínseca.

⁹ Mann, Leon, Elementos de Psicología social, 1986.

Existen otros modelos que permiten abordar el cambio de actitudes en forma diferente, los cuales se citan a continuación:

El Modelo Procesal de la información fue propuesto por McGuire (1969, 1985) citado por Stroebe, Wolfgang y Jonas, Klaus "Estrategias de cambio de actitud"¹⁰, proporciona un marco útil para reflexionar sobre los procesos cognitivos involucrados en el cambio de actitud. En este modelo se sostiene que el impacto persuasivo de un mensaje es producto de al menos cinco pasos: atención, comprensión, condescendencia, retención y conducta.

De acuerdo a lo propuesto por este modelo, para lograr el cambio de actitud se requiere primero atraer la atención del individuo, después, presentar el mensaje de tal manera que fácilmente se pueda captar y comprender, para lo cual el mensaje debe estar organizado, de tal modo que, sea fácilmente asimilable, cuidando las características persuasivas del emisor.

La personalidad de quien lo transmite, a fin de que se obtenga la condescendencia, es decir, la aceptación; se debe cuidar también que el individuo relacione la información presentada con los esquemas conceptuales que ya posea, a fin de lograr una buena retención del mensaje y dadas las condiciones adecuadas se manifieste la conducta correspondiente a la nueva actitud.

El Modelo de los dos Factores de Persuasión, afirma que la probabilidad de que una comunicación dé lugar a un cambio de actitud y opinión es el resultado conjunto de la probabilidad de recepción y aceptación o condescendencia.

El Modelo Probabilístico de la Elaboración, desarrollado por Petty y Cacioppo (1986) asume que la magnitud y dirección del cambio de actitud obtenido por un mensaje dado dependerá de los pensamientos del receptor

¹⁰ Hewstone, Miles, et. Al. Psicología social, 1993.

elicitados por una comunicación; y agregan que la persuasión aumentará en la medida que la comunicación evoque predominantemente pensamientos favorables y disminuirá o podrá tener un “efecto boomerang”, cambio negativo, en la medida que la comunicación elicite pensamientos predominantemente negativos.

Si el mensaje se compone de argumentos lógicos, bien estructurados y convincentes, el impacto persuasivo será tanto mayor, cuanto más motivados estén los receptores y sean capaces de pensar en estos argumentos.

El impacto Actitudinal del Cambio de Conducta Inducido por Incentivo. Algunos autores en lugar de confiar en los dudosos efectos de la persuasión, consideran que es mejor influir el cambio de actitud por medio de incentivos, normas o sanciones. Se asume que todo cambio de conducta inducido por modificaciones en la estructura del incentivo, está mediado por cambios de las creencias individuales acerca de las consecuencias de esta conducta y de las actitudes hacia la ejecución de la misma.

¿Cuál es la actitud de un individuo?, ¿Cómo saber si se ha tenido éxito al intentar cambiar las actitudes de un grupo de personas? La única forma de dar respuesta a ambas preguntas es midiendo sus actitudes.

2.8. Medición de las Actitudes

El concepto de actitud y sus tres componentes constituye lo que los investigadores en psicología llaman variables intervinientes.

Se pueden medir los efectos del concepto inobservable de una actitud con base en tres observables.

a) Nivel cognoscitivo: lo podemos medir, pidiéndole al individuo que enumere rasgos característicos que en su opinión, correspondan al objeto actitudinal, con el propósito de descubrir las categorías que emplea, de esta manera podemos deducir la percepción del objeto actitudinal que predomina en las estructuras cognoscitivas del sujeto.

b) Nivel afectivo: podemos obtener medidas de reacciones fisiológicas del individuo que nos indiquen, si el objeto de actitud le resulta agradable o desagradable. Encontramos el uso de medidas Fisiológicas como el diámetro pupilar, cambios en la resistencia eléctrica de la piel y el uso de escalas.

Por otro lado también disponemos de los métodos sociales basados en escalas de medición, entre los cuales tenemos: El método de intervalos aparentemente iguales de Thurstone (1927, 1928, 1931); Thurstone y Chave (1929); escalograma de Guttman (1944); Método de estimaciones sumatorias de Likert (1932); y del método diferencial semántico de Osgood y otros (1957); todos ellos citados por Whittaker.¹¹

c) Nivel conductual: podemos observar la manera en cómo el individuo reacciona ante el objeto actitudinal. La medición de este componente puede realizarse mediante la observación directa. Bogardus basándose en la técnica del escalograma de Guttman, elaboró lo que se conoce con el nombre de escala social de Bogardus, la cual es considerada como el primer método para medir el componente conductual, aunque ha sido ampliamente criticado por simplista, anticuado y limitado.

Triandis y sus colaboradores han elaborado una escala basada en cinco aspectos distintos a saber; respeto, relaciones matrimoniales, amistad, distancia social y superordinación. Stahlberg, Dagmar y Frey, Dieter "actitudes, medida y funciones".

¹¹ Whittaker, James Oliver, la psicología social en el mundo de hoy. Ed. Trillas, México, 1990.

En la actualidad existen otros métodos para estimar las actitudes de las personas, entre los cuales podemos citar la observación directa de la conducta y las medidas no reactivas. Estos métodos consisten en observar a las personas sin que estas se den cuenta. Algunos ejemplos son: Distribución de los Asientos en Clase, Falso canal de comunicación y Carta perdida.

Fishbein propone un modelo de medición de actitudes, basado en las expectativas, Fishbein (1963, 1967)¹².

$$A_o = \sum_{i=1}^n (b_i)(e_i) \quad \text{en donde:}$$

A_o es igual a la actitud hacia el objeto "O"

(b_i) es la creencia i acerca de "O" la probabilidad subjetiva de que "O" esté relacionado con el atributo i

(e_i) es la evaluación del atributo i y

\sum Suma de las creencias

n es el número de creencias.

Se predice una actitud multiplicando los componentes del valor y de la expectativa asociados a cada atributo.

La actitud de una persona hacia un objeto, es una función del valor de los atributos asociados al objeto y de la expectativa, es decir, la probabilidad subjetiva de que el objeto de actitud, esté efectivamente caracterizado por esos atributos. Se predice una actitud multiplicando los componentes del valor y de la expectativa

¹² Hewstone, Miles, et. Al. Psicología social. 1993.

asociados a cada atributo y sumando esos productos. Stahlberg, Dagmar y Frey, Dieter "actitudes, medidas y funciones"¹³.

Existe también, el método más simple de descubrir y medir las actitudes de las personas que consiste en levantar un "**censo de opiniones**". Porque, si bien es cierto que una actitud no es exactamente una opinión, las opiniones de un grupo o de un individuo proporcionan claras indicaciones sobre sus actitudes.

Este tipo de estudio se ocupa principalmente por descubrir si el estado general en una organización, por ejemplo, es bueno o malo, es también posible utilizar pruebas de actitud para descubrir las opiniones del personal sobre aspectos especiales tales como cambios proyectados dentro de la empresa.

Las organizaciones necesitan de cierta información acerca de los niveles de satisfacción del empleo en los trabajadores con el objetivo de tomar decisiones correctas tanto en la prevención como en la corrección de problemas.

Los métodos para estudiar y medir la satisfacción de personal se realizan mediante encuestas, también conocidas como encuesta de moral, opinión, actitud, clima o calidad de vida en el trabajo, así como también mediante escalas tipo Lickert. Es por ello, que resulta conveniente conocer como se estructura una escala tipo Lickert para medir las actitudes de determinadas personas.

Construcción de una escala aditiva tipo Lickert

La escala de Lickert es una escala ordinal y como tal no mide en cuánto es más favorable o desfavorable una actitud, es decir, si una persona obtiene una puntuación de 60 puntos en una escala, no significa esto que su actitud hacia el

¹³ Hewstone, Miles, et. Al. Psicología social. 1993

fenómeno medido sea doble que la de otro individuo que obtenga 30 puntos, pero sí nos informa que el que obtiene 60 puntos tiene una actitud más favorable que el que tiene 30, de la misma forma que 40° C no son el doble de 20° C pero sí indica una temperatura más alta.

A pesar de esta limitación, la escala Lickert ofrece la ventaja de fácil construcción y aplicación, y además, proporciona una buena base para una primera ordenación de los individuos en las características que se mide.

La construcción de una escala Lickert comprende los siguientes pasos:

1º. Se recoge una larga serie de ítems relacionados con la actitud que se quiere medir y se seleccionan aquellos que expresan una posición claramente favorable o desfavorable.

Estos ítems pueden ser elaborados por personas conocedoras del tema que se pretende medir y conocedoras, así mismo, del colectivo de individuos que responderá a la escala definitiva.

Es conveniente partir de una colección de 100 a 150 ítems para construir una escala de 15 a 30 ítems.

Es necesario cuidar que la escala contenga los tres componentes de la actitud, a saber: **componente cognitivo, componente emotivo y componente conductual.**

En la redacción de ítems, se deben manejar en igual cantidad ítems positivos e ítems negativos, esto se hace agregando la palabra NO. Por ejemplo: Pienso que la estadía no me permitirá aplicar los conocimientos y habilidades desarrollados en la escuela.

2º. Se pilotea la escala para comprobar la redacción de ítems, que estos sean claros y precisos con lo que se pretende conocer. Se selecciona un grupo de

personas similar a aquél al que piensa aplicarse la escala. Se aplica la escala. Los individuos responden, eligiendo en cada ítem la alternativa que mejor describa su posición personal.

3°. Se califican las respuestas a cada ítem. La forma de calificar la escala es la siguiente:

Si el ítem es positivo, se otorga la puntuación:

TA	PA	I	PD	TD
5	4	3	2	1

Si el ítem es negativo:

TA	PA	I	PD	TD
1	2	3	4	5

Luego se suman todos los ítems (por instrumento aplicado), para conocer la puntuación final (de cada uno).

4°. Para asegurar la precisión de la escala, se debe comparar los resultados que se obtienen, y observar en que ítems se presentan las más bajas puntuaciones, es decir, en la que la mayoría de personas haya puntuado con 1 ó 2.

También, observar los ítems donde se presentan las más altas puntuaciones, es decir, en los que la mayoría de individuos haya puntuado con 5 ó 4.

Esto representa los ítems más significativos.

5°. Después de este análisis, se consideran 15 ítems con puntuación más alta y 15 ítems con puntuación más baja para tener una escala de 30 ítems.

Inconvenientes y ventajas de la escala Lickert.

- Puede obtenerse una misma puntuación con diferentes combinaciones de ítems, lo que demuestra que la misma puntuación puede tener significados distintos. (No obstante, la consistencia interna tiende a evitarlo).
- En cambio, la escala es de fácil construcción y aplicación.
- Puede utilizar ítems no relacionados manifiestamente con el tema (pero sí de forma latente).
- A pesar de la ausencia de teoría justificativa para la “escalabilidad”, en la práctica, las puntuaciones del cuestionario Likert proporcionan con frecuencia la base para una primera ordenación de la gente en la característica que se mide.
- El problema está en determinar cuándo tiene consecuencias para el significado de una misma puntuación el hecho de poder ser alcanzada por distintos medios y cuando no las tiene.

Si se realizan, planean y administran correctamente algunos tests respecto a la satisfacción de los empleados, pueden producir resultados positivos y se obtendrán muchos beneficios como:

1. Satisfacción general en el empleo
2. Comunicación en la empresa
3. Mejoramiento de las actitudes
4. Necesidades de capacitación
5. Beneficios sindicales
6. Planeación y seguimiento de los cambios

2.9. Actitud en el Trabajo

Las actitudes son indicadores razonablemente aceptables de las conductas, ofrecen indicios de las intenciones conductuales o inclinaciones a

actuar de cierta manera (positiva o negativa), Cuando un empleado se siente insatisfecho no se involucra en sus labores y asume un compromiso insuficiente con la organización y es probable que de ellos se desprendan ciertas consecuencias.

Una actitud favorable hacia un lugar de trabajo, nos hace pensar en una empresa con condiciones y características que nos agradan y que se reflejan en sentimos a gusto por trabajar ahí, podemos preferir no aceptar otro trabajo debido a que tenemos algo sentimental respecto al lugar, o simplemente nos agrada formar parte de dicha empresa, esto se refleja en un estado de ánimo favorable hacia la misma, o en las cosas relacionadas con ésta.

Una actitud desfavorable tiene aspectos similares, excepto que son negativos. Regularmente les desagrada el lugar, por lo general se sienten infelices en su trabajo, se puede presentar un estado de ánimo de depresión y tener sentimientos negativos hacia los compañeros de trabajo y hacia los patrones.

La actitud en el trabajo marca una gran diferencia. Construir y mantener buenas relaciones en nuestro entorno laboral es la clave del éxito en cualquier organización. Para lograr esto, es necesario que cada persona tenga una actitud positiva, que existan relaciones interpersonales enriquecedoras y que se fomente el trabajo en equipo, además de que el logro de objetivos de la empresa no se contraponga a los objetivos individuales, sino por el contrario, se trabaje por el logro de ambos (objetivos individuales y organizacionales).

Las actitudes se muestran antes de de decir o mencionar una palabra. Se muestra en cómo se habla y camina. Algunos trabajadores desprecian las buenas relaciones en su entorno laboral, se le da importancia a las habilidades técnicas y se ignora por completo las cuestiones humanas. Por tal motivo, les es difícil entender por qué otras personas ven con poco entusiasmo el trabajo que ellos realizan aun cuando sea técnicamente correcto.

Las actitudes negativas de los empleados son una causa probable que va a determinar las condiciones de una organización. Cuando las actitudes son desfavorables para la organización pueden provocar huelgas irracionales, paros o reducciones en la producción, ausentismo, rotación de personal, desempeño pobre, un producto sin calidad, robo por parte de los empleados, boicot, problemas de disciplina, etc. Asimismo, da como resultado un alto costo para la organización.

También las actitudes positivas pueden ser producto de una eficaz administración, del interés en el proceso continuo para crear un clima de apoyo para el área del factor humano, de las actividades y decisiones que hagan sentir a los trabajadores no solo como parte importante, sino esencial de la empresa, etc.

Lo anterior es importante si consideramos que las actitudes son las creencias y sentimientos que van a determinar en gran medida la forma en que los trabajadores percibirán el ambiente de trabajo. "Las actitudes son un conjunto mental que afecta la forma en que una persona verá lo que le rodea"¹⁴.

Es importante encontrar en el entorno laboral gente vigorosa, alegre, feliz con su trabajo y sobre todo, muy amable y cordial. Dentro de una organización, es muy conveniente que el personal siempre tenga una actitud servicial, alejada de todo tipo de intereses y sobre todo, con una disposición muy alta a trabajar para conseguir los objetivos que se persiguen tanto a nivel individual como organizacional.

Lamentablemente, existen muchos factores por los cuales un empleado no se siente satisfecho en su lugar de trabajo. Algunas personas optan por tener un trabajo solo porque no encontraron algo mejor en donde se puedan desarrollar, por la profesión que estudiaron, o sueñan en trabajar en determinada empresa, y de cierta forma la situación no les da la posibilidad de cambiar, por compromisos

¹⁴ Keith Davis y John W. Newstrom, "El Comportamiento humano en el trabajo", Ed. MacGraw-Hill, 1991.

sociales, económicos, etc. Asimismo, se nota inconformidad cuando el ambiente organizacional no es el adecuado, o los compañeros y supervisores no son del todo agradables.

Por tal motivo, puede ocasionar que las personas que se encuentren en estas situaciones, vean su trabajo como algo inadecuado o insatisfactorio y no como debería ser: un beneficio, como algo en lo cual se sientan bien, en donde puedan desarrollarse integralmente y en donde exista el deseo de realizar correctamente su trabajo y no de forma mediocre como lo haría un empleado totalmente aburrido, decepcionado y con actitudes negativas ante ciertos factores relacionados con su trabajo.

Estos estados desagradables pueden repercutir en el desempeño que presente un empleado ante su trabajo. Se proyectará su inconformidad realizando mal su trabajo, comportándose mal con sus compañeros, jefes o clientes y llevando una vida cada vez más triste, monótona y alejada de sus verdaderos propósitos. Por tal razón, este tipo de situaciones exigen que se analicen e implementen ciertas estrategias que permitan mejorar las condiciones de trabajo, (programas de motivación, capacitación, etc.), sin olvidar la importancia de las actitudes de los empleados hacia su trabajo y hacia la empresa en general, ya que como se sabe, éstas pueden afectar o contribuir en el logro de las metas organizacionales e individuales.

De lo anterior, se rescata que el tener una actitud optimista, amable y emprendedora, será de gran ayuda para el logro de los objetivos empresariales.

Es importante que los trabajadores se lleven de la mejor manera con todas las personas que los rodean en el lugar de trabajo. Guardar sentimientos como odio, enojo, rencor, etc. Ocasionará que se genere un ambiente laboral negativo, evitar que nuestra mente piense con positivismo y que nuestro trato no sea el mejor, sólo conduce a relaciones desagradables en el lugar de trabajo.

Es primordial que la empresa trabaje en propiciar un ambiente laboral sano, donde por mucho que las personas no sean acordes con algunas cosas (religión, puesto, creencias, costumbres, valores, etc.) logren convivir de forma armoniosa. Muchas veces, de juicios que se forman apresuradamente, se obtienen conclusiones erróneas que indudablemente afectarán nuestra forma de pensar y de tratar a la demás gente.

La organización y el propio empleado de forma personal tienen que evitar a toda costa el aburrimiento y el cansancio hacia el trabajo.

Es importante aquí la creatividad, pues para tener una actitud positiva hay que estar constantemente pensando en crear, reinventar, en cómo realizar el trabajo y, por supuesto, encontrando siempre esa combinación donde el trabajador y la empresa obtienen beneficios.

Otro de los factores que puede influir en la actitud de un empleado para que ésta sea negativa, es la constante supervisión y a su vez que se mencione por parte del supervisor los errores que ha cometido el empleado en su trabajo, es preciso recordar que un líder debe saber cómo y cuándo hacer notar esos errores, pero también está obligado a reconocer cuando el trabajo se hizo bien.

Mantener la sencillez y la humildad ante cualquier elogio o cumplido que se le de a un empleado es importante, porque muchos de ellos se sienten importantes ante una felicitación por un trabajo realizado y se creen merecedores de un ascenso o un aumento de sueldo y si no lo consiguen generan un mal ambiente en la oficina.

Por ello es importante que el líder conozca y maneje todo tipo de gestión humana sin comprometerse y después no poder cumplir. Es decir, en ocasiones las empresas o los supervisores ofrecen cosas para que el subordinado realice un buen trabajo pero luego no cumplen y esto también produce actitudes negativas en quienes esperan recompensa a su esfuerzo.

Por otra parte, para mantener una actitud positiva en un trabajo es importante que la empresa enseñe a sus trabajadores a sacar provecho de los errores y aciertos para seguir creciendo y desarrollándose en la organización.

Hay que procurar que en la empresa exista una actitud optimista, amable y emprendedora, porque será de gran ayuda para el logro de objetivos de la misma, Es imprescindible siempre, que el empleado de lo mejor de sí mismo y se notará que la persona se siente bien en su trabajo, por lo tanto en la empresa.

En semejante contexto, cabe esperar que la empresa siempre este al pendiente de generar un ambiente laboral acorde, pues en ocasiones el empleado es entusiasta pero al paso del tiempo por ciertas condiciones internas de la empresa se va afectando el comportamiento del individuo.

Por ello, es muy importante estudiar las actitudes de los empleados en general (subordinados, jefes, supervisores y directivos), con el objetivo de comprender el problema de las relaciones trabajo-trabajador, patrón-empleado y empleado-cliente.

La actitud que tiene un empleado ante una cosa, hecho, tema o situación, va acompañada de un cierto grado de emoción. Puede ser algo que le guste o le disguste, un estado de ánimo, un sentimiento, emoción o hasta pasión.

Por eso mismo, la importancia de su estudio, si se conocen las actitudes de los empleados antes como después de que se hace determinado cambio, el éxito se podría predecir con mayor exactitud.

2.9.1. Tipos de Actitudes en el Ámbito Laboral.

Las actitudes pueden resultar positivas o negativas, según faciliten u obstruyan la manera que la persona tiene de afrontar su realidad en cada momento de su vida.

Las actitudes son la disposición con que afrontamos la realidad en todo momento, pudiendo siempre elegir qué tipo de actitud adoptaremos ante tal o cual evento. Es decir, que desde la perspectiva de las actitudes, estas al interactuar con la situación en particular, van a determinar de manera significativa los resultados que vamos a tener en esa situación.

Por supuesto que los buenos resultados no se logran sólo con buenas actitudes, hay conocimientos, habilidades, experiencia acumulada, entre otros factores. Por tal motivo si la persona no tiene el conocimiento, la habilidad y la experiencia suficiente se puede obtener como resultado una actitud negativa, y ésta puede dificultar el establecer relaciones asertivas entre sus compañeros de trabajo. Hay que aprender a saber controlar nuestros sentimientos, pensamientos y acciones.

Las actitudes de cierta forma marcan pautas de comportamiento no sólo individual, sino que también puede afectar de manera grupal. Una actitud negativa como un virus “infecta” a los que están alrededor en el sentido de que son altamente imitables, Las actitudes positivas también son “virulentas”, en el sentido que también es imitable por todos nosotros.

Cabe hacer mención que “una “actitud positiva es la manifestación exterior de una mente que vive primordialmente de circunstancias positivas. Es una mente estable que se inclina a favor de las actividades creativas, en lugar del aburrimiento; de la alegría sobre la tristeza; de la esperanza sobre la fatalidad. Una actitud positiva es el estado mental que puede mantenerse únicamente a través de un esfuerzo consciente”¹⁵.

¹⁵ Elwood N. Chapman, “Actitud y trabajo”, Ed. Trillas.

Una actitud negativa es la manifestación exterior de una persona que regularmente se mantiene en un estado de ánimo negativo, que es influido por experiencias pasadas, creencias, etc.

Las actitudes negativas son rígidas, cerradas y resistentes a cambios, éstas no permiten que la persona salga adelante en determinadas situaciones. Por ello, generan problemas familiares, en el ámbito laboral, etc. Y limitan el desarrollo de la gente.

Se muestran aquí algunos tipos de actitudes en el ámbito laboral:

- *Satisfacción en el trabajo:* es un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que los trabajadores perciben su trabajo. Es un sentimiento de dolor o placer que difiere de los pensamientos objetivos y las intenciones del comportamiento. La satisfacción en el trabajo regularmente se refiere a la actitud de un empleado, puede ser general o puede aplicarse a una sola parte del trabajo que realiza el individuo. La satisfacción en el trabajo predispone a un trabajador, por consiguiente éste se comporta de cierta manera. La satisfacción se adquiere con el transcurso del tiempo, el empleado obtiene mayor información acerca del lugar de trabajo. Esta satisfacción no sólo se verá en el ámbito laboral sino también en la vida general de la persona, por tal motivo es importante vigilar este punto en la organización.

El nivel de satisfacción en el empleo a través de de los grupos no es constante, sino que se relaciona con muchas variables. Las variables giran en torno a la edad, el nivel ocupacional y el tamaño de la organización. En algunas organizaciones hay fuentes de satisfacción que van a depender de cada individuo, éstas pueden ser los incentivos monetarios, salarios, modelos de motivación (fijación de metas), retroalimentación (desempeño individual y general), supervisor o jefe (comprensión).

- *Participación en el empleo:* es el grado en que se involucran los empleados en sus puestos, se invierte energía y tiempo en el personal y ven el trabajo como una parte esencial de su vida. La gente que ocupa posiciones importantes y desempeñarlas en una organización son complementos para su autoimagen. Los empleados que se involucran en sus puestos tienen la necesidad de crecimiento y a su vez gozan de su participación en la toma de decisiones, por ello son pocas las veces que llegan a faltar, están dispuestos a trabajar horas extras y tratarán de alcanzar niveles altos de desempeño.

- *Compromiso Organizacional:* es el nivel en que un empleado se identifica con la empresa y desea seguir participando de forma activa en ella. Es un indicador de la posición que tiene el trabajador a quedarse con la organización a un futuro. De forma continua refleja la creencia que tiene acerca de la misión y visión de la empresa y a su vez las metas, es decir, la dedicación y entrega que tiene la persona para alcanzarlas. En pocas palabras el compromiso organizacional es la lealtad que tiene el empleado hacia la empresa.

2.9.2. Efectos de las Actitudes de los Empleados.

Cuando los empleados de una organización se encuentran insatisfechos con sus puestos, y esos sentimientos son firmes y persistentes, es importante trabajar sobre ello porque pueden presentarse comportamientos desfavorables para los empleados y para la misma organización, Como efectos de un empleado insatisfecho se presentan los siguientes factores:

1. *Desempeño del empleado:* Los trabajadores que se encuentran satisfechos podrían lograr una producción alta, promedio o baja, y se mantendrá el nivel de desempeño que les ha significado como satisfactorio. Un alto

desempeño contribuye a una gran satisfacción en el empleo. Un mejor desempeño en ocasiones produce recompensas económicas, sociológicas y psicológicas.

Si la organización las toma de forma equitativa y justas se obtendrá un desarrollo satisfactorio, que a su vez los empleados lo perciben como una recompensa en proporción a su desempeño. De acuerdo al nivel de satisfacción va a producir un mayor o menor compromiso, lo cual afecta el esfuerzo y el desempeño. Para manejar la satisfacción del empleo es mediante un ciclo de desempeño-satisfacción-esfuerzo que debe operar continuamente. Este ciclo debe de ser manejado por los gerentes y directivos de la organización que como resultado producirá mayor satisfacción como reacción adicional.

2. *Rotación de personal:* la satisfacción del empleo se relaciona con menor rotación de personal, que es la proporción de empleados que abandonan a la organización. La gente que está satisfecha en su organización regularmente no deja su empleo. Esto se debe al poco reconocimiento que otorga la empresa y al continuo enfrentamiento de los supervisores con los subordinados. Otra causa es la falta de carrera en la organización, por lo tanto hay probabilidades de que la persona busque otras opciones de trabajo. Sin embargo existen “beneficios con la rotación de personal”, pues se considera que hay mayores oportunidades de ascender de puesto.
3. *Faltas:* los trabajadores que se sienten insatisfechos con su empleo tienden a faltar con mayor frecuencia. Existen dos motivos por los que faltan: primero, algunas faltas son el resultado de enfermedades legítimas; segundo, los empleados insatisfechos no planean faltar, pero sí es más fácil que aprovechen oportunidades para hacerlo.
4. *Retardos:* los trabajadores llegan tarde a trabajar, es como si estuvieran ausentes en un periodo corto afectando en la producción de la

organización. Los retardos impiden la realización oportuna de una parte del proceso de trabajo y a su vez afectan la relación de trabajo con otros compañeros. Si estos son frecuentes es un síntoma de actitudes negativas que requieren la atención inmediata de parte de la organización.

5. *Robo*: existen infinidad de motivos por los cuales los empleados realizan estos tipos de actos contra la empresa y con sus compañeros de trabajo, pero en ocasiones es el resultado de la frustración que tiene el individuo por el trato impersonal que recibe de la organización. Esta causa es de gran importancia dentro de las organizaciones, pues en algunas de éstas no se le da solución al problema y refleja un nivel más de insatisfacción.

Dentro de la superación del personal, al cambiar de una actitud negativa a una positiva, permite aprender y crecer en todos los sentidos.

2.10. Aplicaciones del conocimiento psicosocial en la industria.

El medio laboral constituye un ambiente por demás interesante para estudiar las actitudes, las cuales se pueden formar y cambiar en función de distintos elementos, como bien podrían ser: factores que componen el medio ambiente físico de trabajo, el contrato colectivo, las relaciones del trabajador con sus jefes y compañeros, el sueldo, las actividades encomendadas y las posibilidades de ascenso que percibe el trabajador, son algunos de los aspectos que podrían abordarse.

Es precisamente el uso del conocimiento psicosocial la principal, o la primera estrategia que se utiliza para influir en las actitudes –opiniones, respuestas afectivas y conducta- de los trabajadores.

La segunda estrategia es la exposición directa al objeto de actitud, en donde se crean condiciones que permiten a los individuos, tener un contacto cercano con el objeto de actitud.

La tercera estrategia consiste en influir en la conducta de los individuos mediante el cambio de incentivos.

¿Cuáles son los efectos de la experiencia directa sobre las actitudes? Como respuesta, encontramos que van de la mera exposición en la que el estímulo se hace simplemente accesible a la percepción del individuo, hasta la búsqueda de cómo podemos mejorar el impacto de la percepción mediante las características positivas y negativas de los estímulos y la positividad o negatividad del contexto. Sobre estos aspectos han investigado Zanjonc (1986); Jonsosn, Thomson Frincke (1960); Vanbeselaere (1983); entre otros.

De los cuales podemos apreciar las siguientes conclusiones: En primer lugar reconocer que la información obtenida acerca de las características del objeto social, puede convertirse en un poderoso determinante de nuestra actitud y considerar que la experiencia directa va más allá de la mera exposición del estímulo, se orienta a proporcionar información acerca de los atributos de un objeto social, recurriendo a distintas técnicas. Stroebe, Wolfgang y jonas, Klaus "Estrategias de cambio de actitud"¹⁶

A este respecto conviene citar los comentarios hechos por Bandura (1986) " si todas las actitudes tuvieran que adquirirse a través de la experiencia directa, la formación de actitudes sería una empresa excesivamente laboriosa, incluso arriesgada". Afortunadamente, todos los fenómenos del aprendizaje de la experiencia directa, también pueden ocurrir vicariamente, bien al observar la

¹⁶ Hewstone, Miles, et. Al. Psicología social, 1993. pág. 171-176

conducta de otras personas y sus consecuencias (modelamiento), o bien tener descritas las consecuencias de los potenciales cursos de acción en las comunicaciones persuasivas.

El modelamiento se refiere al aprendizaje resultante de observar a otros, el propio Bandura reconoce que las influencias del modelamiento pueden fortalecer o debilitar las conductas que los individuos han aprendido previamente a través de procesos vicarios, en función de las mismas consecuencias observadas. Stroebe, Wolfgang y Jonas, Klaus "Estrategias de cambio de actitud"¹⁷.

3. EL PROCESO EDUCATIVO

Uno de los caminos más interesantes para conocer una sociedad y su funcionamiento, es sin duda, su sistema educativo. Es la forma de educar a sus generaciones jóvenes como podemos entender las condiciones de cualquier grupo social en un momento determinado de su desarrollo: usos y costumbres, cosmovisión, jerarquías sociales e ideología predominante, por ejemplo, ya que el fin de la educación es dar forma a un ser social, es decir, conecta a los integrantes de una comunidad entre ellos y con el entorno. Por otra parte, el desarrollo científico y cultural que refleja, al mismo tiempo que constituye la educación, elabora las nociones que predominan en el pensamiento.

La escuela, como institución que coadyuva a socializar y humanizar a la población bajo su responsabilidad, refleja en sus estructuras, espacios y funciones toda una diversidad de elementos que se identifican significativamente con los avances y la problemática de la sociedad en que se haya inmersa, pues ésta es quien determina, a través de sus órganos legales- de poder y de decisión-, una

¹⁷ Hewstone, Miles, et. Al. Psicología social, 1993. pág. 171-176

multiplicidad de factores y procesos que inducen en los educandos la adquisición de actitudes, valores, destrezas, conocimientos y comportamientos.

Para mejorar tan delicada labor, se requiere que la escuela establezca, entre otras acciones, una fuerte vinculación con su propio entorno y su quehacer pedagógico en todas las asignaturas y actividades que promueve, toda vez que en su papel de educadora, tiende a formar individuos con un desarrollo armónico e integral y susceptible de integrarse y participar en los distintos procesos económicos, sociales, políticos o culturales de la sociedad de que son parte.

3.1. Definición de la Educación.

El estudio de las actitudes constituye un valioso aporte para examinar, comprender y comparar la conducta humana, que se circunscribe en la tendencia que busca rescatar la función formadora de la escuela en el ámbito del desarrollo moral, tanto desde el punto de vista individual como social.

Dicha tendencia, según señala Sastre (1998), ha transitado desde una orientación metodológica centrada en la *“obediencia a la autoridad docente”* hacia otra, basada en la *“cooperación entre iguales”*.

La educación (del latín “educare”) puede definirse como: “El proceso bidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. La educación no sólo se produce a través de la palabra, está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes”.¹⁸ El proceso de inculcación/ asimilación cultural, moral y conductual.

La educación es el proceso por el cual son transmitidos al individuo los conocimientos, actitudes y valores que le permiten integrarse en la sociedad. Este

¹⁸ es. [Wikipedia.org/wiki/Educaci3n](https://es.wikipedia.org/wiki/Educaci3n)

proceso, que se inicia en la familia, afecta tanto a los aspectos físicos como a los emocionales y morales, y se prolonga a lo largo de toda la existencia humana. Es evidente que cada cultura o época histórica ha conferido a la educación el enfoque que imponían sus diferentes concepciones filosóficas, políticas y religiosas. En un sentido alto, cabría considerar que **“el proceso educativo consiste en la transmisión de los valores y conocimientos de una sociedad”**¹⁹. De una manera más restringida, se define como educación un proceso intencional que pretende el desarrollo de una persona.

La educación en México ha sido hasta hoy un motor del país hacia el desarrollo social, cultural, económico y productivo. Históricamente la educación ha sido considerada por diversos actores sociales (profesores, especialistas, estudiantes, autoridades educativas y organizaciones) como la punta de lanza del desarrollo del país.

La Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 3° establece que la educación impartida por el estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él a la vez el amor a la patria, la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y la justicia. Con base en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el gobierno siempre ha considerado a la educación como la prioridad para el desarrollo del país, lo cual se ha reflejado en la asignación de recursos y sobre todo, en propósitos para mejorar cualitativamente nuestro sistema educativo.

Por otra parte, las Universidades son las instituciones llamadas a formar recursos humanos altamente calificados, que como soldados, deben luchar para poner a sus países en la senda del desarrollo. Hoy más que nunca la Universidad debe cumplir su misión de mantener, transmitir y desarrollar la cultura universal.

¹⁹ pedagogía.es. [Wikipedia.org/wiki/Educaci3n](https://es.wikipedia.org/wiki/Educaci3n)

“Universidad para el fortalecimiento de la libertad, de la dignidad y de la democracia”²⁰

Para adentrarnos en el fenómeno educativo, es necesario partir de la conceptualización de sus tres grandes dimensiones: la educación, la enseñanza y el aprendizaje.

El concepto de educación es más amplio que el de enseñanza y aprendizaje, y tiene fundamentalmente un sentido espiritual y moral, siendo su objeto la formación integral del individuo. Cuando ésta preparación se traduce en una alta capacitación en el plano intelectual, en el moral y en el espiritual, se trata de una educación auténtica, que alcanzará mayor perfección en la medida que el sujeto domine, autocontrole y autodirija sus potencialidades : deseos, tendencias, juicios, raciocinios y voluntad.

La Educación.

La educación es el conjunto de conocimientos, órdenes y métodos 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 (Ausubel y colbs., 1990).

Es el proceso por el cual el hombre se forma y define como persona. La palabra educar viene de educere, que significa sacar afuera. Aparte de su concepto universal, la educación reviste características especiales según sean los rasgos peculiares del individuo y de la sociedad. En la situación actual, de una mayor libertad y soledad del hombre y de una acumulación de posibilidades y riesgos en la sociedad, se deriva que la Educación debe ser exigente, desde el

²⁰ Pérez G. Olga L. Universidad de Camaguey, Cuba.

punto de vista que el sujeto debe poner más de su parte para aprender y desarrollar todo su potencial.

La enseñanza.

Es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de educación, ya que ésta tiene por objeto la formación integral de la persona humana, mientras que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos. En este sentido la educación comprende la enseñanza propiamente dicha.

Los métodos de enseñanza descansan sobre las teorías del proceso de aprendizaje y una de las grandes tareas de la pedagogía moderna a sido estudiar de manera experimental la eficacia de dichos métodos, al mismo tiempo que intenta su formulación teórica. En este campo sobresale la teoría psicológica: la base fundamental de todo proceso de enseñanza-aprendizaje se haya representada por un reflejo condicionado, es decir, por la relación asociada que existe entre la respuesta y el estímulo que la provoca. El sujeto que enseña es el encargado de provocar dicho estímulo, con el fin de obtener la respuesta en el individuo que aprende. Esta teoría da lugar a la formulación del principio de la motivación, principio básico de todo proceso de enseñanza que consiste en estimular a un sujeto para que éste ponga en actividad sus facultades, el estudio de la motivación comprende el de los factores orgánicos de toda conducta, así como el de las condiciones que lo determinan. De aquí la importancia que en la enseñanza tiene el incentivo, no tangible, sino de acción, destinado a producir, mediante un estímulo en el sujeto que aprende (Arredondo, 1989). También, es necesario conocer las condiciones en las que se encuentra el individuo que aprende, es decir, su nivel de captación, de madurez y de cultura, entre otros.

El hombre es un ser eminentemente sociable, no crece aislado, sino bajo el influjo de los demás y está en constante reacción a esa influencia. La Enseñanza resulta así, no solo un deber, sino un efecto de la condición humana, ya que es el medio con que la sociedad perpetúa su existencia. Por tanto, como existe el deber de la enseñanza, también, existe el derecho de que se faciliten los medios para adquirirla, para facilitar estos medios se encuentran como principales protagonistas el Estado, que es quien facilita los medios, y los individuos, que son quienes ponen de su parte para adquirir todos los conocimientos necesarios en pro de su logro personal y el engrandecimiento de la sociedad.

La tendencia actual de la enseñanza se dirige hacia la disminución de la teoría, o complementarla con la práctica. En este campo, existen varios métodos, uno es los medios audiovisuales que normalmente son más accesibles de obtener económicamente y con los que se pretende suprimir las clásicas salas de clase, todo con el fin de lograr un beneficio en la autonomía del aprendizaje del individuo. Otra forma, un tanto más moderno, es la utilización de los multimedios, pero que económicamente por su infraestructura, no es tan fácil de adquirir en nuestro medio, pero que brinda grandes ventajas para los actuales procesos de enseñanza – aprendizaje.

El Aprendizaje.

Este concepto es parte de la estructura de la educación, por tanto, la educación comprende el sistema de aprendizaje. Es la acción de instruirse y el tiempo que dicha acción demora. También, es el proceso por el cual una persona es entrenada para dar una solución a situaciones; tal mecanismo va desde la adquisición de datos hasta la forma más compleja de recopilar y organizar la información.

El aprendizaje tiene una importancia fundamental para el hombre, ya que, cuando nace, se haya desprovisto de medios de adaptación intelectuales y motores. En consecuencia, durante los primeros años de vida, el aprendizaje es un proceso automático con poca participación de la voluntad, después el componente voluntario adquiere mayor importancia (aprender a leer, aprender conceptos, etc.), dándose un reflejo condicionado, es decir, una relación asociativa entre respuesta y estímulo. A veces, el aprendizaje es la consecuencia de pruebas y errores, hasta el logro de una solución válida. De acuerdo con Pérez Gómez (1992) el aprendizaje se produce también, por intuición, o sea, a través del repentino descubrimiento de la manera de resolver problemas.

Existe un factor determinante a la hora que un individuo aprende y es el hecho de que hay algunos alumnos que aprenden ciertos temas con más facilidad que otros, para entender esto, se debe trasladar el análisis del mecanismo de aprendizaje a los factores que influyen, los cuales se pueden dividir en dos grupos : los que dependen del sujeto que aprende (la inteligencia, la motivación, la participación activa, la edad y las experiencia previas) y los inherentes a las modalidades de presentación de los estímulos, es decir, se tienen modalidades favorables para el aprendizaje cuando la respuesta al estímulo va seguida de un premio o castigo, o cuando el individuo tiene conocimiento del resultado de su actividad y se siente guiado y controlado por una mano experta.

En la actualidad, los paradigmas de enseñanza aprendizaje han sufrido transformaciones significativas en las últimas décadas, lo que ha permitido evolucionar, por una parte, de modelos educativos centrados en la enseñanza a modelos dirigidos al aprendizaje, y por otra, al cambio en los perfiles de maestros y alumnos, en éste sentido, los nuevos modelos educativos demandan que los docentes transformen su rol de expositores del conocimiento al de monitores del aprendizaje, y los estudiantes, de espectadores del proceso de enseñanza, al de integrantes participativos, propositivos y críticos en la construcción de su propio conocimiento. Asimismo, el estudio y generación de innovaciones en el ámbito de

las estrategias de enseñanza – aprendizaje, se constituyen como líneas prioritarias de investigación para transformar el acervo de conocimiento de las Ciencias de la Educación.

En la Universidad, el alumno comienza otro periodo de activas adquisiciones intelectuales, y es que “adquirir significa fijar conocimientos para poderlos evocar más tarde en caso de necesidad”. Muchas de las adquisiciones de esta etapa van unidas a acontecimientos relacionados con la maduración funcional. Así ocurre con automatismos como el caminar, cuyo aprendizaje es espontáneo.

La educación es un medio privilegiado de crecimiento personal del individuo humano y de la comunidad; en este desafío que significa la educación, cada uno de los que intervienen en ella tienen ante sí el reto de descubrir los valores que fundamentan la propia existencia y su sentido pleno. A pesar de que los valores son las cuestiones más importantes que se pueden plantear en educación y aun cuando forman parte de los contenidos y del proceso educativo, no siempre aparecen considerados como tales en los programas escolares.

La existencia humana no puede carecer nunca de sentido, y éste sólo se alcanza a través de la vivencia de los valores. Por ello, hablar de educación significa hablar necesariamente de los valores. Estos testimonian nuestro concepto sobre la persona y la sociedad, al mismo tiempo que dan coherencia a los programas de estudio.

Actualmente, estamos ante un modo nuevo de preguntarnos por la educación, por el descubrimiento de nuevas verdades sobre el hombre y, por tanto, de su educación.²¹

²¹ Ma. de las Nieves Pereira, pedagogía de valores.

Los cuestionamientos más importantes que podemos hacer en educación, recaen sobre lo que es fundamental en el aprendizaje:

1. Los conceptos y las ideas de las cuales tenemos necesidad para analizar y comprender la realidad. Los saberes.
2. Las habilidades y destrezas diversas: comunicarse, razonar, resolver problemas, etc. El saber hacer.
3. Los valores, actitudes y hábitos de comportamiento, de orden moral, estético, social, cultural y religioso. El ser.

Sin que se pueda afirmar que los programas de educación incluyan los dos primeros, el gran vacío se refiere muy concretamente a la no inclusión de los valores en los programas y horarios escolares. Por ello es indispensable reflexionar sobre la educación en sus perspectivas axiológicas, si se quiere de verdad abordar a la persona humana en profundidad y en todos sus aspectos ya que la plenitud a la cual el hombre está llamado y la plenitud a la cual aspira, “requiere el cultivo de otras dimensiones humanas y el esfuerzo preciso para conseguir ciertas virtudes personales y sociales, objetivos que no deben permanecer ajenos a la enseñanza institucionalizada”²².

Es imperioso, por tanto, incluir en horarios y programas aspectos centrales de la vida. Aprendizaje de sí y de los demás, cómo lograr la posesión de sí mismo y sensibilizarse como persona humana; un aprendizaje que vaya a la raíz misma del comportamiento del alumno:

“Un nuevo estilo de vida se impone en este mundo tecnológico. Urge crear procesos enmarcados en un ambiente personalizante del que surja el hombre nuevo (planetario, universal y profundamente personal) que sepa seleccionar lo mejor de la diversidad, aún en situaciones contradictorias. Un hombre con nuevas

²² Ma. De las Nieves Pereira. Pedagogía de valores.

capacidades de ser, de vivir la libertad y la responsabilidad de crear su propia existencia y capaz de compartir con los demás nuevas formas de vida”.²³

Ahora, los contenidos de un programa, deberán ser seleccionados y organizados con base en los valores, ya que los valores orientan los objetivos educativos, porque son la motivación última de toda conciencia humana . Por eso, suscitar valores y crear actitudes debe ser el contenido de cualquier programa de formación integral y no sólo de contenidos de aprendizaje.

Ahora bien, no siempre es fácil distinguir entre valor y actitud, a veces se nos presenta como valor lo que es en realidad una actitud, y viceversa. Y en el mismo orden de las cosas, es muy difícil precisar qué actitud (o conducta) correspondería a un determinado valor. Es más, a un valor pueden corresponderle varias actitudes (por ejemplo, al valor de “socialización” podemos hacerle corresponder las actitudes de “solidaridad”, “nacionalismo”, “participación”, “comunicación”, etc.)

Así, los valores se nos presentan, por tanto, como un fin y la actitud como la vía humana conducente a ese fin. Esta actitud permanente hace que el individuo actúe sobre su realidad de una manera concreta y definitiva.

Se busca, con una educación basada en valores, desarrollar la capacidad del ser, de sus posibilidades de superación en el sentido de una mayor humanización; en suma, de ser.

... y de eso se trata precisamente la educación, ayudar a ser, naciendo poco a poco a la luz, de hacer pasar del seno materno de la naturaleza dependiente e ignorante, al reino de la verdad y de la libertad, que es el reino del espíritu. Educar es posibilitar alumbramiento al ser. Maternal y liberadora tarea, que presupone fecundidad de entrañas y generosa libertad de corazón, que sólo es posible

²³ Ma. De las Nieves Pereira. Pedagogía de valores.

cuando hay lumbre y amor. Porque se alumbra, no para retener, sino para que el otro sea; es decir, ande su propio camino y construya su propia casa en el mundo”²⁴.

3.2. Desempeño académico

Probablemente una de las dimensiones más importantes en el proceso de enseñanza aprendizaje lo constituye el rendimiento académico del alumno.

El desempeño académico de los estudiantes ha sido asociado con muchos factores que rodean las condiciones en que ellos logran el aprendizaje. Cotton (1989) afirma que el aprendizaje es un proceso de adquisición de un nuevo conocimiento y habilidad; menciona que para que este proceso pueda ser calificado como aprendizaje, y no como una simple retención pasajera, debe implicar una retención del conocimiento o de la habilidad en cuestión, que permita su manifestación posterior. Define al aprendizaje “como un cambio relativamente permanente en el comportamiento o en el posible comportamiento, fruto de la experiencia”²⁵.

Cuando se trata de evaluar el rendimiento académico y cómo mejorarlo, se analizan en mayor ó menor grado los factores que pueden influir en él, generalmente se consideran entre otros, factores socioeconómicos, la amplitud de los programas de estudio, las metodologías de enseñanza utilizadas, la dificultad de emplear una enseñanza personalizada, los conceptos previos que tienen los alumnos, así como el nivel de pensamiento formal de los mismos (Benitez, Gimenez y Osicka, 2000), sin embargo y en contraste, Jiménez (2000) refiere que

²⁴ Paulo Freire, La deshumanización, en Pedagogía del Oprimido. Pág. 19

²⁵ Cotton. J.W. (1989). Antecedentes históricos de la teoría del aprendizaje. Enciclopedia Internacional de la Educación. Barcelona: MEC y Vicens-Vives.

"se puede tener una buena capacidad intelectual y una buena aptitud y sin embargo no estar obteniendo un rendimiento adecuado".

La complejidad del rendimiento académico inicia desde su conceptualización, en ocasiones se le denomina como aptitud escolar, desempeño académico ó rendimiento escolar, pero generalmente las diferencias de concepto sólo se explican por cuestiones semánticas ya que se utilizan como sinónimos, así lo demuestra la definición de Pizarro (1985), la cual refiere al rendimiento académico como una medida de las capacidades respondientes o indicativas que manifiestan, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación.

La investigación sobre el desempeño académico

En su estudio denominado " algunos factores del rendimiento: las expectativas y el género ", Cominetti y Ruiz (1997) refieren que se necesita conocer qué variables inciden ó explican el nivel de distribución de los aprendizajes, los resultados de su investigación plantean que:

"las expectativas de familia, docentes y los mismos alumnos con relación a los logros en el aprendizaje reviste especial interés porque pone al descubierto el efecto de un conjunto de prejuicios, actitudes y conductas que pueden resultar beneficiosos ó desventajosos en la tarea escolar y sus resultados ", asimismo que: " el rendimiento de los alumnos es mejor, cuando los maestros manifiestan que el nivel de desempeño y de comportamientos escolares del grupo es adecuado ".²⁶

Existen investigaciones que pretenden calcular algunos índices de fiabilidad y validez del criterio de rendimiento académico más utilizado: las calificaciones escolares.

²⁶ Cominetti y Ruiz. 1997

En el estudio " análisis de las calificaciones escolares como criterio de rendimiento académico ", Cascón (2000) atribuye la importancia del tema a dos razones principales:

" 1) uno de los problemas sociales, y no sólo académicos, que están ocupando a los responsables políticos, profesionales de la educación, padres y madres de alumnos; y a la ciudadanía, en general, es la consecución de un sistema educativo efectivo y eficaz que proporcione a los alumnos el marco idóneo donde desarrollar sus potencialidades; 2) por otro lado, el indicador del nivel educativo adquirido, en este estado y en la práctica totalidad de los países desarrollados y en vías de desarrollo, ha sido, sigue y probablemente seguirán siendo las calificaciones escolares. A su vez, éstas son reflejo de las evaluaciones y/o exámenes donde el alumno ha de demostrar sus conocimientos sobre las distintas áreas ó materias, que el sistema considera necesarias y suficientes para su desarrollo como miembro activo de la sociedad.

Por otra parte Cascón (2000) en su investigación sobre " predictores del rendimiento académico " concluye que " el factor psicopedagógico que más peso tiene en la predicción del rendimiento académico es la inteligencia y por tanto, parece razonable hacer uso de instrumentos de inteligencia estandarizados (test) con el propósito de detectar posibles grupos de riesgo de fracaso escolar ".

En éste sentido al mencionar la variable inteligencia en relación con el rendimiento académico cabe destacar un estudio reciente de Pizarro y Crespo (2000) sobre inteligencias múltiples y aprendizajes escolares, en donde expresan que:

"la inteligencia humana no es una realidad fácilmente identificable, es un constructo utilizado para estimar, explicar ó evaluar algunas diferencias conductuales entre las personas: éxitos / fracasos académicos, modos de relacionarse con los demás, proyecciones de proyectos de vida, desarrollo de talentos, notas educativas, resultados de test cognitivos, etc. Los científicos,

empero, no han podido ponerse muy de acuerdo respecto a qué denominar una conducta inteligente. Pizarro y Crespo (2000)

Resulta importante considerar otro tipo de variables, al margen de las calificaciones y el nivel de inteligencia de los estudiantes, que aparentemente inciden en el rendimiento académico y que valdría la pena mencionar.

Al investigar sobre " los insumos escolares en la educación secundaria y su efecto sobre el rendimiento académico de los estudiantes ", Piñeros y Rodríguez (1998) postulan que:

"la riqueza del contexto del estudiante (medida como nivel socioeconómico) tiene efectos positivos sobre el rendimiento académico del mismo. Este resultado confirma que la riqueza sociocultural del contexto (correlacionada con el nivel socioeconómico, mas no limitada a él) incide positivamente sobre el desempeño escolar de los estudiantes. Ello recalca la importancia de la responsabilidad compartida entre la familia, la comunidad y la escuela en el proceso educativo " Piñeros y Rodríguez (1998).

Las competencias sociales y el rendimiento académico.

Al hacer mención a la educación, necesariamente hay que referirse a la entidad educativa y a los diferentes elementos que están involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje como los estudiantes, la familia y el ambiente social que lo rodea. La escuela según Levinger (1994), brinda al estudiante la oportunidad de adquirir técnicas, conocimientos, actitudes y hábitos que promuevan el máximo aprovechamiento de sus capacidades y contribuye a neutralizar los efectos nocivos de un ambiente familiar y social desfavorables. En su estudio sobre el " clima social escolar: percepción del estudiante ", De Giraldo y Mera (2000) refieren que si las normas son flexibles y adaptables, tienen una mayor aceptación, contribuyen a la socialización, a la autodeterminación y a la

adquisición de responsabilidad por parte del estudiante, favoreciendo así la convivencia en el colegio y por tanto el desarrollo de la personalidad; por el contrario si éstas son rígidas, repercuten negativamente, generando rebeldía, inconformidad, sentimientos de inferioridad o facilitando la actuación de la persona en forma diferente a lo que quisiera expresar.

Hartup (1992) sugiere que las relaciones entre iguales contribuye en gran medida no sólo al desarrollo cognitivo y social sino, además, a la eficacia con la cual funcionamos como adultos, asimismo postula que el mejor predictor infantil de la adaptación adulta no es el cociente de inteligencia (CI), ni las calificaciones de la escuela, ni la conducta en clase, sino la habilidad con que el niño se lleve con otros. Los niños que generalmente son rechazados, agresivos, problemáticos, incapaces de mantener una relación cercana con otros niños y que no pueden establecer un lugar para ellos mismos en la cultura de sus iguales, están en condiciones de alto riesgo.

Motivación y rendimiento académico

Por otra parte, es un hecho que la motivación constituye uno de los factores más importante en el sistema educativo, que influye en el aprendizaje significativo y permanente.

El término motivación se deriva del verbo latino "movere", que significa "moverse", "poner en movimiento" o "estar listo para la acción". Según Woolfolk (1990), "La motivación se define como algo que energiza y dirige la conducta". Así, en el plano pedagógico "motivación significa proporcionar motivos, es decir, estimular la voluntad de aprender" Woolfolk (1990).

Santos (1990), define la motivación como "*el grado en que los alumnos se esfuerzan para conseguir metas académicas que reciben como útiles y significativas*". Desde el punto de vista del docente, significa "motivar al estudiante

a hacer algo, por medio de la promoción y sensibilización” (Campanario, 2002) “Motivar supone predisponer al estudiante a participar activamente en los trabajos en el aula. El propósito de la motivación consiste en despertar el interés y dirigir los esfuerzos par alcanzar metas definidas”.

Didácticamente, el término motivación hace referencia a que los alumnos realizan sus actividades en el aula si existe algo que los motive, ya sea con la vinculación del contenido a la realidad que se vive en el aula o a eventos que ocurren en su hogar. En este sentido, dentro de las exigencias actuales en el ejercicio de la docencia se requiere que el educador despierte necesariamente el interés del alumno por aprender y adquirir nuevos conocimientos. La motivación, la puede lograr el docente a través de la experiencia en vía de obtener la efectividad en la estimulación del desarrollo de nuevos conocimientos y la enseñanza aprendizaje se mantenga en el alumno.

La motivación: Algunos Postulados Teóricos

Alonso Tapia (1991:11) afirma que querer aprender y saber son las “condiciones personales básicas que permiten la adquisición de nuevos conocimientos y la aplicación de lo aprendido de forma efectiva cuando se necesita”. Según lo expuesto por Tapia, se necesita la disposición y el interés del alumno para obtener el aprendizaje, pero a nivel de Educación Básica primera etapa se requiere la colaboración del representante, a través de la estimulación y gratificación en las acciones logradas por el niño, para que después en él se siembre el interés y sea efectiva la motivación del docente en el alumno.

Por su parte, Arends (1994), le da un enfoque ambientalista a la motivación escolar, él plantea que existen muchos factores que están estrechamente ligados al ambiente de aprendizaje en el aula, y los factores a los que se refiere son: involucrarse al alumno en las actividades, el nivel afectivo en que se encuentra,

los sentimientos de éxito e interés, el nivel de aceptación o rechazo de sus compañeros de clase como grupo.

También, Dweck y Elliot (1983), "consideran que los alumnos que afrontan la realización de una tarea teniendo como meta central el aprendizaje, son diferentes de los sujetos a quienes preocupa de manera fundamental quedar bien y/o evitar el fracaso". Respecto a esta consideración, significa que el alumno que se interesa por aprender tiene mayor capacidad de conocimiento, se crea un reto hacia una meta a través del esfuerzo y el cambio, y el alumno que se preocupa por quedar bien siente una amenaza en la obtención de conocimientos, tiene miedo al fracaso de sus actividades.

Regresando a Tapia (1991), este autor presenta dos problemas motivacionales afectivos que presentan los alumnos en sus experiencias de aprendizaje. Estas son; las condiciones poco favorables en el aula y al uso incorrecto de la dimensión afectiva por parte del docente y la institución. El primer problema plantea que el alumno atribuye el logro de sus actividades a causas externas como la suerte, y el fracaso se lo atribuye a causas internas, como el esfuerzo, la habilidad para el estudio; y en el segundo problema plantea que los alumnos tratan de evitar el fracaso.

Según Tapia (1991) señala, el docente debe activar la curiosidad, el interés del alumno y mostrar la relevancia de los contenidos muy bien. Sin embargo, hay días en que el alumno viene predispuesto a no realizar ninguna producción escrita, y participa en la producción oral, pero se requiere que el niño escriba para que lleve soporte al hogar y pueda repasar los contenidos dados. Por ello el docente debe estar atento a buscar fuentes de motivación incluyendo la posibilidad de la recompensa.

Desde otra perspectiva, para los teóricos gestaltistas la conducta del hombre cambia cuando se le presenta una situación de aprendizaje; tomando en cuenta sus experiencias y la forma como procesa la información, el individuo da la

respuesta deseada. En consecuencia, el aprendizaje del niño esta basado en las experiencias que el niño trae durante su etapa de desarrollo y la forma como se imparte la clase en el aula, originando un ambiente de satisfacción para el niño.

En consecuencia Vigotsky plantea, que el docente es la herramienta principal en el aprendizaje para el desarrollo de conocimiento en el alumno, y que si el aprendizaje es difícil de comprender existen dos alternativas: la ayuda de un adulto y la de un compañero más aventajado. Según Coll (1987), el modelo de profesor observador-interventor, es aquel que crea situaciones de aprendizaje para facilitar la construcción de conocimientos, que propone actividades variadas y graduadas, que orienta y reconduce las tareas y que promueve una reflexión sobre lo aprendido y saca conclusiones para replantear el proceso, parece más eficaz que el mero transmisor de conocimientos o el simple observador del trabajo autónomo de los alumnos.

En definitiva, un docente es aquel individuo que esta a disposición en cada momento del desarrollo cognoscitivo del niño, busca las herramientas necesarias para que sea efectiva la adquisición de todo conocimiento nuevo.

Para Ausubel (1963), el aprendizaje sólo es posible si se relacionan los nuevos conocimientos con los que ya posee el sujeto, denominado "aprendizaje significativo". Según Ausubel, para que el docente logre un buen y efectivo aprendizaje, debe tomar los conocimientos ya existentes a través de la experiencia en el individuo, para que solidifique los nuevos conocimientos. Solé (1993), destaca tres tipos de factores de especial incidencia en el aprendizaje: la disposición de las personas hacia el aprendizaje, la motivación y las representaciones, expectativas y atribuciones de alumnos y profesores.

Desde una perspectiva histórica, Abarca (1995) se refiere a la motivación como un fenómeno integrado por varios componentes, los cuales aparecen y desaparecen de acuerdo con las circunstancias determinadas por los fenómenos sociales, culturales y económicos, y por ende, debe tener un tratamiento particular

para cada uno de los sujetos, ya que cada uno de estos factores cumple una función específica.

Según Alonso Tapia (1991), las metas que persiguen los alumnos pueden clasificarse, con base en varias categorías que no son completamente excluyentes:

- a. *Metas relacionadas con la tarea:* la motivación por alcanzar una meta hace que el individuo sea más persistente, aprenda más eficazmente y tienda a llegar a conclusiones antes que otros estudiantes. El logro de esta meta se da cuando el estudiante logra tomar conciencia de que la tarea ha sido superada y que ha logrado un mejoramiento en una de las áreas que le interesa. Así Ausubel (1981) plantea con respecto a esta tarea, que el motivo por adquirir un conocimiento en particular, es intrínseco a la tarea, consiste sencillamente en la necesidad de saber y por lo tanto el lograr obtener este conocimiento, afirma completamente la tarea, ya que es capaz de satisfacer el motivo subyacente. De esta manera, al ubicarse en un contexto universitario, la posibilidad de aplicar conocimientos, desarrollar habilidades y elaborar nuevos esquemas de conocimiento, puede provocar un incremento en el nivel de motivación.
- b. *Metas relacionadas con el "ego":* Al relacionarse el estudiante con otros, se tiene percepciones del mundo que se forma, desde la historia personal de cada uno de los individuos, el sentirse superior al otro o, bien, demostrarles a los demás, sus capacidades y destrezas propias, permite lograr una reconciliación con el "ego" y la satisfacción personal de éxito. Ausubel (1981) le llama a esta meta "mejoramiento del yo" porque se refiere al aprovechamiento, como fuente de estatus ganado, a saber, el lugar que se gana en promoción con su nivel de aprovechamiento o de competencia. Esta motivación produce mayor persistencia,

más éxito en la solución de problemas y mayor aprovechamiento académico a corto y largo plazo.

- c. *Metas relacionadas con la valoración social:* cuando el individuo se enfrenta a una sociedad, se desarrolla la necesidad de aceptación y reconocimiento de las virtudes y aprobación, tanto de padres como maestros y compañeros. La experiencia de evitar el rechazo es un elemento de motivación en el nivel de grupo. Ausubel (1981) propone con respecto a esta meta, que ésta no se refiere al aprovechamiento que le asegure la aprobación de una persona o grupo. Efectivamente, en la sociedad estudiantil, se destacan características particulares que el estudiante se esfuerza por ofrecer ante los demás, y de esta manera, obtener una recompensa.

Apreciación del Docente sobre el desempeño de los estudiantes universitarios.

Dentro del proceso de enseñanza- aprendizaje se suscitan una serie de experiencias mediante los actos de comunicación que se llevan a cabo bajo contextos culturales entre profesores y alumnos, en ambas direcciones (a través de un medio y utilizando contenidos específicos), de los que resultan cambios cualitativos en los participantes, manifestados por la adquisición y construcción de conocimientos, el desarrollo de destrezas y habilidades, la asunción de actitudes y valores y en general el crecimiento del estudiante en su conciencia y responsabilidad en la sociedad. Básicamente se puede decir que este proceso consta de cuatro elementos fundamentales: el profesor, los alumnos, el medio de comunicación y el contenido que se quiere comunicar.

Una de las características y condiciones básicas de identidad del estudiante universitario es, justamente, la de persona que se haya en un periodo de formación, esto es, de aprendizaje.

“Pero esta dimensión personal de cómo los alumnos aprenden, cómo transitan por su cabeza y por su corazón los contenidos que les explicamos, resulta algo *ajeno* y fuera de nuestro espacio de preocupaciones y saberes”.²⁷

Esta suele ser la primera reacción de muchos docentes respecto a los procesos de aprendizaje de los estudiantes: considerarlo como algo ajeno, algo que no les compete directamente. Sobre esta noción, notablemente defensiva, se ha generado una visión del aprendizaje como algo que depende del alumno, no del profesor. “Los profesores simplemente enseñamos. El aprendizaje depende de la inteligencia, motivación, esfuerzo, etc., que el alumno esté en condiciones de aplicar a su formación”.²⁸ La posibilidad de aprender depende de los alumnos.

Esta idea plantea la cuestión del aprendizaje en términos casi platónicos: los profesores poco pueden aportar a lo que el alumno posea ya de por sí en motivación, conocimientos previos, expectativas personales, capacidad de trabajo y esfuerzo, etc. Porque es sabido, que el aprendizaje surge como la confluencia de ambas actuaciones, la del profesor y la del alumno- en el marco de una institución, un programa, unos recursos, un sentido de la formación, un ambiente, etc.-, que constituye el tercer factor de influencia.

Aunque aprender es siempre algo que sucede dentro de uno mismo (es una experiencia subjetiva de adquisición y cambio), se trata también de algo que no tiene lugar en el vacío social sino en un contexto de intercambio con los otros. Aprendemos es un marco cultural, en el seno de instituciones (en este caso la Universidad), en relación a los intercambios que se producen con los otros (profesores y compañeros).

²⁷ Miguel A. Zabalza. La Enseñanza Universitaria. El escenario y sus protagonistas.

²⁸ Idem.

El aprendizaje desde esta perspectiva, es un proceso mediado por nuestra interacción con el entorno y con las personas que forman parte de él, especialmente profesores y compañeros.

Suele acontecer que cuanto más rica sea dicha interacción, cuanto más se convierta en espacio de intercambios (de experiencias, de ideas previas, de hipótesis, de creencias, de dudas, etc.) más y mejor se habilita a cada individuo a que vaya elaborando su propio aprendizaje a partir del cotejo de sus ideas y experiencias (sus conocimientos previos) con las de los demás.

La opinión respecto a la inserción laboral del estudiante no puede ser menos halagadora por parte de los profesores.

Es cada vez más creciente la gran influencia que ejercen las actitudes y conductas de los adultos, padres, profesores sobre el aprendizaje de los niños y jóvenes en desarrollo.

Es sabido que en la edad adolescente el alumno está sujeto a una especial sensibilidad para comprender el mundo y para entenderse a sí mismo. En este entorno, las demás personas toman una importancia especial y las propias apreciaciones y valoraciones sobre sí mismo cobran nuevas dimensiones que lo proyectan positiva o negativamente ante el mundo y sus tareas, específicamente en sus rendimientos académicos y laborales (cf. Bloom, 1972, 1977; Rogers, 1989; Carrasco, 1993, Gardner 1994).

Así que cuando el profesor o el jefe inmediato posee un bajo concepto del alumno, **éste lo intuye, y se sitúa en clara desventaja frente a la opinión de los adultos**, expertos y dotados de reconocimiento oficial. Con el tiempo el alumno acaba aceptando la opinión negativa de la autoridad adulta y se comporta como un mal alumno y/o trabajador. El problema se agrava si consideramos que, por una parte, la autoridad no puede cambiar si no ve resultados positivos en el

alumno, y por otra, que éste no va a mejorar si el profesor o jefe inmediato no le señala sus limitaciones y no le ayuda. Así, se ve envuelto en un círculo donde la salida, no siempre resulta visible, excepto, cuando la autoridad toma noción de ello y ayuda al alumno-trabajador a encontrar alternativas de desarrollo académico-laboral.

Por otro lado, en el mundo laboral hay cierto sentimiento de insatisfacción respecto a la capacitación que los titulados universitarios demuestran a la hora de incorporarse al trabajo, según los empresarios, a cuyas expectativas no responden, produciéndose una gran brecha entre los conocimientos teóricos y prácticos.

Ante esto, la Universidad Tecnológica, ponen especial atención en organizar la educación en torno al trabajo, actuando como un puente hacia el mercado del trabajo y la sociedad en un sentido más amplio. En el perfil profesional, busca ajustar las competencias profesionales que en la escuela se transmiten y lo que los empleadores necesitan, posibilitando con ello, la entrada de sus egresados al mundo del trabajo, un área de oportunidad la constituye el periodo de estadía, porque es ahí donde los alumnos pueden demostrar sus habilidades y conocimientos.

Sin embargo, consciente de que la mejor formación para la vida activa no es el aprendizaje de constructos, sino la práctica real, precisa la práctica laboral y el aprender haciendo.

Además, orienta a sus egresados sobre una realidad cambiante, es decir, cuando los jóvenes ingresan al mercado de trabajo, no se incorporan a algo que es permanente: el mundo del trabajo está cambiando constantemente.

Forma egresados no sólo para puestos existentes, sino para puestos que pueden cambiar en el futuro. Y cada vez más precisa en que tendrán que

aprender a crear su propio trabajo mediante innovaciones y espíritu empresarial, sin esperar a que se cree un puesto para ellos.

Opinión de las empresas que contratan egresados/ el tipo de trabajador que una industria necesita

En años recientes se ha hecho más patente que las empresas requieren de personal egresado con otras capacidades que tan sólo la capacidad técnica. Estas habilidades más genéricas incluyen la capacidad de trabajar en equipo, habilidades informáticas, la habilidad de resolver problemas, conocimientos generales, actitudes positiva hacia el trabajo y capacidad de comunicación.

Una encuesta realizada a más de 100 empresas que emplean egresados de universidades tecnológicas o que recurren a los demás servicios que estas proporcionan, arrojó evaluaciones muy positivas, tanto de los egresados como de los servicios. Por ejemplo, sólo 8.1 por ciento de las empresas juzgaron la calidad de los egresados del sistema como bajo o muy bajo, mientras que el 88 por ciento consideró su nivel académico como alto o muy alto. El 80 por ciento de los encuestados opinó que la calidad de los servicios era alta o muy alta.

A la pregunta de cuales eran las características que buscaban en los empleados, las empresas encuestadas indicaron que las características no técnicas, tales como **actitudes hacia el trabajo, trabajo de equipo y cualidades personales**, eran tan apreciadas por ellos como un alto nivel de preparación técnica.

Estos puntos de vista son consistentes con los de la generalidad de las empresas. Más del 60 por ciento de las empresas que emplean egresados de las universidades tecnológicas calificaron como alto o muy alto las actitudes hacia el trabajo, el conocimiento teórico, la preparación práctica, conocimientos de informática y la aptitud para ser capacitados en el trabajo.

3.3. La Práctica Educativa.

El espacio educativo toma sentido en tanto que se reconoce como lugar de confluencia de sujetos, que con su actividad cotidiana lo construyen día a día.

Para dar cuenta de la actividad educativa no basta estudiar los contenidos y no es suficiente abordar la relación enseñanza-aprendizaje. Es indispensable remitirnos a las relaciones sociales, ya que la educación y en particular la docencia, están determinadas por la historia, por el contexto socioeconómico y por las políticas educativas planteadas en un momento histórico.

La educación oscila, por un lado entre la concepción amplia, la cual se refiere al papel que juega en tanto formadora del ser social es decir, distinguiendo a la educación como el proceso esencial que hace al hombre más humano y con lo cual se asocia al proceso de tránsito de la humanización hacia la civilización), y en la concreción cotidiana de la interacción entre maestro-alumno en el salón de clases.

Explicar desde su complejidad el trabajo educativo, el trabajo del docente y alumno, requiere introducirse en la vida cotidiana de las escuelas, en el ámbito donde dicho trabajo adquiere formas, modalidades y expresiones concretas. Es mediante su desempeño, mediante su acción, que los sujetos se construyen a sí mismos y a la institución. La práctica educativa no es un trabajo lineal ni fácil. "Está lleno de ambigüedades, de múltiples negociaciones cotidianas, caracterizado por condiciones, por fuerzas y por alianzas cambiantes dentro del sistema escolar"²⁹.

²⁹ Aguilar Citali. "La definición cotidiana del trabajo docente" DIE del CINEVESTAV del IPN, México, 1987.

La educación está en constante construcción. Los cambios sociales, económicos, políticos, etc., así como la transformación de los diversos paradigmas acerca de la realidad, experimentados en el mundo en las últimas décadas, han replanteado la función social de la escuela, y por ende han obligado a un cambio al interior de las actividades que en torno a la acción educativa se realizan.

Estas modificaciones repercuten directamente en las personas que tienen a su cargo el quehacer educativo, concretamente en los docentes, cuyo desempeño profesional se torna día a día un quehacer más complejo y demandante de nuevos conocimientos y habilidades, así como de actitudes personales.

La práctica educativa, el lugar de la profesión y su formación, tendrá que ser entendido como un espacio particular desde la heterogeneidad, donde hablar de la educación nos remita a una transformación e innovación permanente. La exigencia actual de calidad en la educación requiere de una práctica educativa reflexiva, crítica y creativa que traspase el espacio educativo concebido como privado e íntimo para construir una verdadera práctica profesional.

La tarea ahora, consiste en lograr el desarrollo de competencias básicas y de aprendizajes relevantes que el alumno pueda poner en práctica dentro de su cotidianidad y de su entorno.

La formación profesional que la Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato ofrece a sus estudiantes comprende una estrecha relación de la escuela con la empresa, esto es, parte del aprendizaje que los alumnos logran se da en la empresa a través de visitas guiadas, prácticas específicas, estancias y estadías.

La Institución utiliza un modelo de enseñanza donde los medios físicos de trabajo escolar (llámese laboratorios de práctica) simulan los ambientes industriales. Las máquinas y equipos son similares a las que usan en las empresas y por tanto, se utilizan como si de puestos de trabajo se tratara. Las actividades están preescritas por el profesor, que normalmente es un experto en el oficio respectivo y complementó su formación profesional al haber estado laborando en las industrias. La intención de este modelo es formar profesionistas para la industria, por ello se utilizan diagramas y planos detallados de las piezas a construir. El logro de aprendizajes relevantes se traduce entonces, en ofrecer al alumno conocimientos, habilidades, actitudes que le ayudarán a valerse por sí mismo durante su existencia futura y que como profesional y como ciudadano, le permitirán interactuar armónicamente dentro de la sociedad que integra.

3.4. Proceso de Estadía

Dentro del programa de estudios de la UTNG, está considerado cursar un cuatrimestre en la Planta productiva que bien puede ser una industria o una empresa cuyo giro principal sea el de la transformación y/ o producción de bienes o servicios. A este cuatrimestre se le denomina **Estadía en el sector industrial**.

Durante el proceso de estadía, y para que el alumno reciba el aporte práctico al trabajo escolar, la planta productiva le permite mediante las actividades propias de su quehacer, observar y desarrollar funciones propias de los diferentes puestos de trabajo al mismo tiempo que adquirir conocimiento sobre como se organizan los procesos productivos o de servicios.

Esta asistencia a los centros de trabajo contribuye a complementar los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en la institución, facilita la aplicación de conocimientos tecnológicos y fomenta el sentido de la responsabilidad y autonomía buscando soluciones a problemas que se plantean en situaciones reales.

Además, les permite obtener mediante la automatización de la producción y los servicios, una sólida formación general soportada por el pensamiento capaz de abstraerse y comprender globalmente el proceso tecnológico y social; ante las nuevas formas de organización del trabajo, polifuncionalidad y flexibilidad laboral, autonomía en la toma de decisiones, pensamiento estratégico, creatividad en la solución de problemas, preparación para dar respuesta a lo imprevisto y autodisciplina; ante los modelos productivos basados en la cooperación y el intercambio de roles profesionales (interdisciplinariedad y multidisciplinariedad), capacidad para la comunicación, liderazgo y comprensión del otro; ante la rápida obsolescencia de las tecnologías y los conocimientos, formación abarcadora con capacidad para la abstracción y el autoaprendizaje permanente, metacognitivo; ante el desempeño de la identidad personal, ésta se va formando en la actividad, todos sus conocimientos, capacidades, aspiraciones, deseos, motivos e intereses se ponen de manifiesto en su actuación en las distintas actividades que realiza.

Esta práctica, denominada estadía, consta de un ejercicio laboral con duración de 4 meses en una empresa que puede ser local, nacional y extranjera desarrollando un proyecto práctico, y se considera como la culminación de los estudios realizados en la Universidad aplicándolos a la empresa; en ella el estudiante traslada y complementa los conocimientos, capacidades y habilidades propias del perfil de la carrera a la empresa en la que trabaja un lapso de 12 a 15 semanas, diseña un proyecto basado en un diagnóstico de necesidades y desarrollando un proyecto que las atiende y de resultados, buscando proporcionar alternativas de solución a problemas reales que puedan adoptarse para corregir o mejorar los procesos ya existentes. Pero no están solos, dentro de la industria, los alumnos cuentan con un asesor que les orienta y asesora para comprender la relación y el intercambio entre el entorno productivo o de servicios y el entorno escolar.

En semejante contexto, la formación profesional contempla la posibilidad de adaptarse a los cambios tecnológicos y a las necesidades sociales, y como consecuencia, ha de estar vinculada a la realidad laboral-productiva. Los alumnos

complementan así, su formación académica en el ámbito productivo real, al cursar el sexto cuatrimestre en la industria. Y este es el objetivo real de la carrera, formar profesionales capaces de planear, diseñar, administrar y evaluar los procesos de producción, que contribuyan a elevar la calidad y competitividad de las empresas, mediante el empleo de técnicas de vanguardia de la ingeniería industrial.

4. EL TRABAJO

4.1. Concepto de Trabajo

El trabajo puede ser definido en términos de trabajo individual y colectivo. El primero sólo puede ser considerado como el conjunto de esfuerzos personales que un individuo realiza a fin de obtener ciertos resultados, pero sin olvidar que esta concepción omite el carácter social que por naturaleza tiene el trabajo. El trabajo colectivo, es el propio trabajo, desde el punto de vista social, hecho innegable debido a que éste ha desempeñado un papel determinante en el desarrollo y evolución de todos los grupos humanos, no es acaso del dominio común esa característica del trabajo, se hace evidente cuando buscamos el origen de conceptos tales como: clases sociales, relaciones sociales de producción, modos de producción y la división social del trabajo.

Esta concepción social del trabajo nos habla de la interdependencia y la corresponsabilidad que se establece entre los individuos y grupos en función del trabajo, pero también de la relación simbiótica y de explotación que se origina en las diferentes formas de relacionarse con los medios de producción. Este factor de fuerza que presenta rasgos ambiguos y contradictorios, que por un lado une a los hombres, al tiempo que los separa en distintos grupos en términos de sus intereses.

El trabajo constituye la actividad humana primordial y el marco de referencia crucial que define el sentido de la existencia de los seres humanos. La sociedad se organiza en función del trabajo y las personas estructuran sus vidas en etapas y tiempos laborales. El trabajo constituye así el principal contexto moldeador de los seres humanos, la principal raíz de su ser y su quehacer, y por consiguiente, el trabajo es la actividad más importante en la organización de la vida humana. Martín-Baro comenta al respecto "En primer lugar, la vida de los individuos se articula alrededor del trabajo. El individuo dedica una buena porción de su vida para el trabajo, bien como aprendiz en los sistemas sociales más

tradicionales, bien como estudiante en los sistemas de organización social contemporánea (...), el trabajo, no sólo organiza la vida del individuo, sino que la misma vida social se estructura principalmente en función del trabajo (...) en última instancia el trabajo es la actividad que más organiza las relaciones humanas estableciendo las determinaciones para la interacción³⁰.

Ante estos comentarios, se puede inferir que el trabajo desempeña un papel importante en la asignación del rol definido socialmente a los individuos y es un marco de referencia para que todo individuo establezca sus aspiraciones y su estilo de vida, para que perciba su propia identidad y la de las personas que se relacionan con él. Por autonomía, a través del trabajo la persona se hace socialmente significativa y aporta algo valioso a los demás.

Por otra parte, el trabajo también puede ser entendido como una actividad exclusivamente humana, que el hombre crea en dos dimensiones: la física y la mental. El trabajo físico puede describirse como un serie de acciones concretas a través de las cuales el hombre utiliza su cuerpo para modificar bienes naturales – la naturaleza- y el medio ambiente, dando un valor agregado a los mismos y creando sus propios satisfactores o los medios que le faciliten el proveerse de ellos con mayor facilidad y abundancia; condición que favorece el desarrollo de habilidades de tipo motor, sin que ello implique desconocer las habilidades de pensamiento que intervienen en las representaciones mentales que facilitan el desarrollo de las actividades físicas que componen este tipo de trabajo.

El trabajo mental prácticamente antecede al físico y puede describirse como la serie de abstracciones y representaciones que el hombre hace de la realidad, o de parte de ella, percibiendo, analizando y creando modelos de solución que den respuesta adecuada a los problemas, limitaciones y

³⁰ Martín-Baro, I., Acción e Ideología, Ed. UCA, El Salvador, 1988. p 185

necesidades, que por naturaleza el ser humano enfrenta y que le demandan el uso de los procesos cognitivos y en consecuencia el desarrollo de habilidades intelectuales, a través de la integración y proceso de la información requerida para la toma adecuada de decisiones. Este tipo de trabajo exige: creatividad, actitudes, valores, opiniones juicios y diversas habilidades y tipos de pensamiento como: analítico, sintético, analógico, inductivo y deductivo.

Los elementos antes descritos son los que caracterizan a todo trabajo significativo, que promueve el desarrollo humano en lo físico y en lo mental. Un trabajo así, contribuye a la generación de la dinámica a la que se refiere Engels; que el trabajo crea al propio hombre y que éste a su vez da origen al trabajo, modificando la naturaleza y con ello la realidad y creando sus propios satisfactores y nuevas necesidades a satisfacer.

4.2. Dimensiones del Trabajo

Para Druker, Peter (1990) el trabajo entendido, como la forma, en que el trabajador, para realizar las actividades que le son encomendadas utiliza su mente y/o su cuerpo, tiene cinco dimensiones a saber: fisiológica, social, económica, de poder y psicológica, mismas que a continuación se explican.

Dimensión fisiológica: Sobre ésta se puede decir, que un trabajo exclusivamente repetitivo, sedentario y mecánico que sólo demanda de su ejecutor el uso de una parte mínima de su cuerpo, solo algunos músculos de las extremidades, que no demande, de una buena dosis del uso de la mente, traerá consecuentemente serios problemas de adaptación del hombre a sus precarias condiciones humanas, un empleo así genera insatisfacción.

Dimensión social: El trabajo constituye el más relevante vínculo que el hombre puede establecer con la sociedad, puesto que es por naturaleza un medio de

pertenencia, aceptación e integración con la comunidad, y el no trabajar equivale a desvincularse de la sociedad.

En ciertos momentos la identificación del individuo, así como su estatus y prestigio social, están en función de su oficio o profesión, por ello, el obrero, el empleado y el directivo encuentran en su trabajo un nexo social muy fuerte con su comunidad.

Dimensión económica: Esta contempla tres aspectos, el primero se refiere a la forma de ganarse la vida; esto es, el acto de trabajar es una actividad socialmente aceptada, a través de la cual el hombre obtiene los recursos económicos para satisfacer sus principales necesidades y las de su familia, de ahí, la lucha por el salario, pues este se convierte en un procurador de su bienestar y en un indicador de su calidad de vida, y en consecuencia, el salario tiende a un máximo en la expectativa de quien vende su fuerza de trabajo.

El segundo aspecto se refiere al salario como costo de producción, esta óptica corresponde a la visión patronal, puesto que el salario es un costo de producción hay que hacer todo lo posible por reducirlo, por otro lado el salario es también un costo de la productividad misma, en aquellos casos en que es necesario incentivar ésta. Hay que tener presente que los niveles de sueldo son gravables en impuestos y que cuando se asocian a prestaciones y pagos por tiempo extra reflejan en un aumento en los costos.

Esta dimensión presenta dos facetas en el conflicto del salario, la referencia del trabajador y la de la empresa, en donde, lo que para el primero es ganancia justa, para el otro se convierte en un mayor costo.

El trabajo en esta dimensión económica tiene una tercera faceta, que también puede ser visto como el origen del capital, puesto que el acto de trabajar genera un resultado económico, cuyo ahorro constituye el capital, es por demás

sabido que el trabajo, es la única fuente de capital y éste a su vez, su única finalidad.

Dimensión de poder: Al trabajo ejercido socialmente en una organización, le es esencialmente inherente una relación de poder, ya que el trabajo organizado, se haya por necesidad sometido a un diseño de puestos y tareas, a una estructura y a una secuencia de planes establecidos; esto es, el trabajo organizado se subordina siempre a voluntades ajenas, definiéndose patrones de dependencia e independencia.

Dimensión psicológica: El trabajo puede ser considerado una extensión de la personalidad, es un espacio que permite al hombre ser creativo, útil, productivo y obtener mediante el desarrollo de ciertas actividades y la generación de ciertos resultados, la satisfacción de múltiples necesidades como: aceptación, aprobación, estatus, prestigio, realización y reconocimiento. Es el trabajo, lo que determina en gran parte, lo que es significativo para el hombre, lo que debe aprender y recordar; no hay que olvidar que un hombre sin trabajo, es un hombre sin oportunidad para realizarse, carente de un rol socialmente aceptado, sin un marco social y personal que le ayude a definir sus propias metas, intereses, actitudes y medios de satisfacción, es aquí donde trabajar en sus dos acepciones objetiva y subjetiva cobra importancia.

El trabajo objetivo, aquel donde el hombre perfecciona objetos mediante la aplicación de sus conocimientos, habilidades y experiencias, para crear satisfactores y el trabajo subjetivo, donde el hombre se perfecciona así mismo, para estar a su vez en mejores condiciones de mejorar y crear otros objetos que le servirán de satisfactores para sus recientes necesidades

4.3. Trabajo y Aprendizaje

El trabajo puede ser entendido también como una condición natural y permanente de aprendizaje, ya que conjuntamente con su proceso de transformación, de actividad animal a actividad humana, promovió la creación del hombre, ese ser que en un momento de su evolución logró representar mentalmente aspectos concretos de la realidad y haciendo uso de sus habilidades mentales, ensayó de manera abstracta distintas formas de modificar los objetos reales y naturales, a fin de que estos pudieran serle más útiles en la satisfacción de sus necesidades, como instrumentos. El hombre probó de esa manera su capacidad creciente y perfectible de identificar, plantear y resolver sus problemas, descubriendo su habilidad para aprender y experimentando la satisfacción, que el nuevo aprendizaje le producía.

Una vez que el hombre abordó la solución de problemas, inició una nueva dinámica que ya no le fue posible abandonar, la cual posibilitó el desarrollo y perfeccionamiento de sus procesos cognitivos. El trabajo presenta al hombre una serie inagotable de problemas a resolver, creando con ello, las condiciones propicias para generar necesidades de capacitación que responde a intereses de la organización y del trabajador.

El sistema capitalista se ha fortalecido y multiplicado gracias, entre otras cosas a su capacidad para crear mercancías que generen procesos productivos, orientados al consumo, de esta manera, el ciclo vital del capitalismo lo constituye la diada producción-consumo, en donde la tecnología, la información, el conocimiento, la investigación, la capacitación y la propia educación se constituyen como mercancías, por estar vinculadas a procesos de producción y consumo.

Hoy en día la globalización ha causado, debido al libre flujo de la información, la creación de nuevas maneras de trabajar, de operar procesos, de dirigir los mismos y sus organizaciones, niveles más elevados de habilidades requeridas e inevitablemente niveles más altos de estrés laboral.

Por ello, las empresas deben adaptarse, e incluso, anticiparse a los cambios, planeando adecuadamente sus estrategias y alineando adecuadamente los aportes de su capital intelectual con dichas estrategias a fin de alcanzar los objetivos y metas de la organización.

El lograr que dichos procesos resulten de manera eficiente, es decir, que eleve la productividad y redunde en el retorno de inversión en capital humano, requiere de una gestión de recursos humanos basada en competencias.

En semejante contexto, el alumno una vez egresado de la Universidad Tecnológica, podrá laborar en las empresas del sector industrial de cualquier tamaño, grandes, medianas, pequeñas e incluso micro; o bien como emprendedor, creando su propia empresa.

Dada la polivalencia de la carrera, la amplia visión y formación del Técnico Superior Universitario, podrá tener acceso a puestos de analista, auditor, supervisor, jefe y en casos excepcionales ocupará los puestos de gerencia y dirección, sobre todo en micro y pequeñas empresas. En general podrá desarrollarse en diversas áreas de la empresa, como son: compras o adquisiciones, logística, instalación de maquinaria y equipo, planeación, producción, proyectos, ingeniería de diseño, mantenimiento y conservación, higiene y seguridad industrial, manufactura, calidad, ingeniería de servicio, etc.

Su campo de trabajo está en los sectores privado, público, social, comercio, educación, investigación, o bien puede desarrollarse como consultor independiente, proporcionando sus servicios donde se quiera producir un bien o servicio, con alto sentido de productividad y competitividad en la cantidad, calidad y precio que la sociedad demande.

Durante el proceso de formación laboral se contribuye a la formación de capacidades de actuación y de inserción social, a dominar los procedimientos generales en la solución de la vida, a realizar una mejor valoración de la actividad

creativa, a comprender la incidencia de los avances científicos y técnicos sobre las formas de vida, y a desarrollar la capacidad de decisión, mediante la combinación e integración del estudio con el trabajo.

La dependencia entre aprender y trabajar, pertenece ya a la esencia y preocupaciones fundamentales de la política educativa de la Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato, se revelan así, las bases e introduce a los estudiantes en el componente laboral, que es proporcionado por los contenidos de las asignaturas objeto de estudio, permitiendo con ello, la familiarización de los estudiantes con los principios fundamentales de los principales procesos productivos y proporcionando habilidades y hábitos que le faciliten el desarrollo de su posterior labor productiva.

Según Rodríguez Fiallo (1994), el carácter laboral del proceso formativo del estudiante “es el conjunto de conocimientos para la solución de problemas de la vida social que permite desarrollar el respeto al trabajo y los hábitos de conducta laboral, así como los valores y normas de relación con el mundo donde el individuo piense y actúe creadoramente manifestando una cultura laboral”. Por tanto, una iniciación efectiva desde el punto de vista de la formación en el mundo del trabajo es posible mediante el hacer práctico de los estudiantes, acompañado de reflexión e interpretación.

En este proceso de integración, el Técnico superior universitario debe desempeñarse con efectividad, y para ello, debe conocer y comprender con claridad el Diseño de la organización y las actividades correspondientes a su hacer técnico. Debe partir de un conocimiento previo sobre lo que es la empresa y lo que en ella se puede hacer.

4.3.1. La empresa

Se entiende por EMPRESA, la organización económica que, en las economías industriales, realiza la mayor parte de las actividades. Las empresas son organizaciones jerarquizadas, con relaciones jurídicas y cuya dimensión depende de los factores endógenos (capital) y exógenos (economías de escala).

La empresa es una entidad económica donde se combinan dinámicamente factores que son necesarios para el proceso de producción, entre estos factores está el capital, el capital humano, el trabajo y las dirección empresarial. El trabajo corre a cargo del capital humano, el capital lo aportan los inversionistas y la dirección corre a cargo de gerentes directivos.

4.3.2. Sistema de Producción

Se considera a la empresa un sistema de producción. Este sistema puede ser analizado en dos aspectos: su concepción y su administración operativa.

Un sistema de producción empieza a tomar forma desde que se formula un objetivo y se elige el producto que va a comercializarse.

El producto necesita de un *procedimiento* específico, el cual debe ser lo más económico posible, y teniendo en cuenta la capacidad del sistema de producción. Dicha capacidad dependerá de factores tales como los recursos materiales, humanos y financieros de la empresa. Esta capacidad de producción debe permitir el logro del objetivo a un plazo más o menos largo, el cual se fija al inicio de la operación.

Para administrar las operaciones del sistema de producción, es necesario revisar las funciones esenciales y complementarias que se requieren para asegurar la armonía del sistema de producción. Las funciones esenciales son

previsión, planificación de la producción y control; las complementarias son: organización científica del trabajo, administración de la calidad, administración del mantenimiento, seguridad del trabajo, e informática.

Un sistema de producción abarca los procesos y las actividades necesarios para transformar elementos en productos y servicios útiles. Se caracteriza por la secuencia insumo-conversión-producto aplicable a una amplia gama de actividades del hombre.

4.3.3. Sector Industrial

Las empresas se sitúan a diferentes niveles de la actividad económica; es decir en diferentes fases de la producción y la distribución de bienes. De este modo existen las empresas de los sectores primario y secundario (industriales), y las empresas del sector terciario (servicios y comercio). Los recursos humanos, materiales y financieros son a la vez el insumo y los agentes (humano y físico) de toda empresa. Los bienes tangibles son el producto de las empresas industriales.

4.3.4. Sistema de la Empresa Industrial

Este sistema se caracteriza por la fabricación de bienes tangibles (bienes de consumo y de producción) dicho sistema completa todas las actividades del ciclo de producción, comenzando por el análisis de las necesidades y la concepción de los productos y los procedimientos hasta la comercialización.

El capital humano es definido como la mano de obra dentro de una empresa y es el recurso más importante y básico, ya que son los que desarrollan el trabajo de la productividad de bienes o servicios con la finalidad de satisfacer necesidades y venderlos en el mercado para obtener una utilidad.

El capital humano es importante, pues los medios materiales sólo se convierten en un producto terminado cuando pasan por el proceso de producción realizado por la fuerza de trabajo de los obreros.

El capital humano nace ante la necesidad de las empresas de contar con una herramienta de alta tecnología que dé soporte en la producción ya que una máquina por muy avanzada que esté no puede manejarse sola y se necesita de los trabajadores para ponerla a funcionar.

Las personas arrancan y manejan los sistemas de producción para servir a otras personas. La producción está inspirada por la satisfacción de las necesidades humanas. La aceptación que tiene un producto es una medida de qué tan bien fue diseñado para satisfacer la necesidad y de cómo funcionó el sistema de producción. No sólo el diseño debe responder al propósito indicado, sino que también el proceso de producción debe entregar un producto de calidad adecuada, a un precio aceptable, al mercado donde se le necesita.

Es fácil reconocer que los seres humanos son parte integrante de los sistemas complejos y también es fácil pasar por alto que las personas son sistemas complejos. Hay muchas cosas que pueden hacer y también son muchas las que no pueden hacer. Por lo que un conocimiento de las capacidades humanas puede perfeccionar las observaciones cotidianas de las personas en acción y ayudar a establecer directrices para analizar su papel decisivo en la producción. Ese papel incluye conseguir a las personas adecuadas para los empleos convenientes, adiestrarlas, mantener un lugar de trabajo seguro y supervisar de manera que se obtenga una motivación efectiva.

El capital humano debe ser el recurso más completo y sencillo asociado con la producción. Porque las empresas necesitan de profesionistas formados laboralmente para poder tener un mejor desempeño en la productividad, en la calidad y un alto nivel de competitividad en el mercado, es por esto que necesitan

la creatividad, la motivación, la inquietud que tienen los universitarios para poder cambiar las cosas, para poder hacer un mejor futuro, no solamente en el ámbito empresarial sino también en el cultural y social.

4.3.5. Proceso Productivo

Se entiende por producción la adición de un valor a un bien –producto o servicio- por efecto de una transformación. Producir es extraer o modificar los bienes con el objeto de volverlos aptos para satisfacer ciertas necesidades. Pueden citarse como ejemplo de producción: la extracción de mineral de hierro, el montaje de un automóvil, la puesta en escena de una pieza de teatro, la preparación de un concierto, etc.

Como puede verse, la palabra producción no está solamente asociada con la fabricación sino con varias actividades más. Por tanto, podemos hablar de producción de servicios y producción de bienes materiales.

La función de producción es fácilmente identificable dentro de los sectores primario y secundario de la economía; dentro de tales actividades es necesario reconocer el insumo, el producto y las operaciones de transformación.

Como ejemplo de producción dentro del sector primario se toma la explotación de una mina de hierro; el producto deseado es el mineral de hierro; ciertos elementos del insumo son la mina, la dinamita y la energía. Para la producción del mineral de hierro se requieren varias operaciones: excavar, dinamitar, recoger el material, transportarlo, triturarlo, almacenarlo; existen también inspecciones regulares con el objeto de medir el contenido de hierro del mineral.

En el sector secundario, una fábrica de muebles es un ejemplo de producción. El insumo necesario para la fabricación de los muebles es la madera,

el pegamento, los tornillos, los clavos, el barniz, las pinturas, las telas y los capitales. Después de haber adquirido la materia prima, ésta debe almacenarse hasta el momento de su utilización. Varias operaciones, como las de aserrar, lijar, pintar y ensamblar, conducen a la transformación de las materias primas en productos terminados: sillas, mesas, sofás, sillones.

Después de estas operaciones se efectúa una última inspección, y los productos terminados se almacenan hasta su entrega.

La función de la producción es menos obvia en el sector terciario. Tomando el siguiente ejemplo: el peluquero de la esquina. El bien producido es en este caso el cuidado del cabello; el insumo necesario para la producción son el cliente y los suministros requeridos para el tratamiento del cabello. Puede considerarse la espera del cliente como el equivalente del almacenamiento. Las operaciones pueden ser el lavado de cabello, el corte, el secado y el peinado. Durante las operaciones se efectúan algunas "inspecciones". En este caso no existe "almacenamiento del producto terminado", puesto que el cliente abandona el salón después de haber sido atendido.

Es posible ahora distinguir los diversos aspectos de la producción que existen en los tres sectores económicos, y también puede identificarse la producción dentro de los diferentes subsistemas productivos de la empresa. De tal modo, el proceso de contratación de obreros para el servicio de personal, el proceso de compra para el servicio de abastecimiento, el proceso contable para el servicio de contabilidad, la comercialización de productos para el servicio del área de mercadotecnia, todo ello se considera actividad de producción.

4.4. El Comportamiento organizacional en el mundo de hoy.

Como profesionistas, estamos siendo testigos de profundos cambios en el mercado de trabajo, que impactan fuertemente sobre la estabilidad laboral a la que estábamos acostumbrados. Los empleos ya no son “para toda la vida”. Ahora, movilidad ocupacional, flexibilidad laboral, tercerización, autoempleo y polifuncionalidad, son conceptos que expresan esta nueva realidad. Los Técnico superior universitario se integrarán en los campos laborales existentes en las empresas, puesto que ellas mediante la práctica profesional, permiten al profesionista un mejor desempeño, en la productividad, en la calidad, y adquirir un alto nivel de competitividad en el mercado laboral. Sin embargo, existe un salto desde la Universidad hasta la empresa que es necesario salvar para optar por un puesto de trabajo. La empresa requiere personal con la titulación adecuada, una formación técnica complementaria que le permita manejarse adecuadamente con la última tecnología y una **serie de actitudes y aptitudes personales**, las cuales son necesarias para adaptarse al mundo laboral. En otras palabras, se requiere de un perfil profesional con características particulares.

Actualmente existen diferentes reflexiones sobre las características que debe tener un profesional para que pueda desarrollarse con éxito en un mercado de trabajo, muchas de las instituciones de educación superior coinciden en que manejar las nuevas tecnologías y aprender otro idioma son factores que actualmente resultan importantes, además de tener una sólida formación en las áreas de su profesión.

Sin embargo, cuando los profesionistas incursionan en el mercado de trabajo, resulta que, la mayor problemática que enfrentan es por sus actitudes, respecto de la manera de enfrentar el trabajo, ya que teniendo una formación profesional, la mayoría de ellos, no puede asumir una función de responsabilidad en donde se requiera hacer que otras personas cooperen en un esfuerzo común, dicho de otra manera no están preparados para desarrollar funciones de mando, para ejercer un liderazgo. No saben aprender por ellos, muestran dificultad para rescatar ideas importantes, y tampoco se les ha enseñado a razonar, a analizar, a

comunicar ideas oralmente y por escrito de manera lógica, estructurada, coherente. O bien, se les ha enseñado pero, para ellos resulta difícil hacer suyo este tipo de aprendizaje. Además de que la reflexión sobre los valores fundamentales y su importancia se ha dejado también fuera.

Partiendo del hecho de que el Técnico Superior Universitario podrá laborar en las empresas del sector industrial de cualquier tamaño, grandes, medianas, pequeñas e incluso micro, o bien como emprendedor, creando su propia empresa. Se vuelve, entonces imperioso, averiguar lo que las empresas requieren de sus empleados para que éste tenga éxito.

4.5. Competencias profesionales: las nuevas habilidades laborales

Este concepto fue utilizado por David MacClelland hace unos 30 años atrás. A través de sus investigaciones MacClelland demostró que las evaluaciones y tests tradicionales que decían predecir el desempeño exitoso eran insuficientes. Por lo que en la actualidad se concibe una nueva forma de evaluar el desempeño laboral, y esta es su definición:

4.5.1. Definición de Competencias

Competencia: Capacidad de desarrollar eficazmente un trabajo, utilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios, así como los atributos que faciliten solucionar situaciones contingentes y problemas.

Las empresas se ven hoy en la necesidad de adoptar el modelo de Gestión por Competencias, para hacerlas más competitivas. Se trata de una manera de lidiar con lo cotidiano, para posibilitar la formación del capital intelectual de una empresa o institución.

Desde el siglo XV el verbo “competir” significó “pelear con”, generando sustantivos como competencia, competidor, y el adjetivo, competitivo.

En el contexto actual, COMPETENCIAS, son: “comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, y que las hace más eficaces en una determinada situación “. ³¹

Podemos también designarlas con las siglas CHAI, que significan: Conocimientos, Habilidades, Actitudes e Intereses que, puestas en acción, diferencian a unas personas de otras.

Actualmente existen múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia laboral. En México, se define como “la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo”.

La OIT, la define: La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Cabe mencionar que la OIT ha definido el concepto de “Competencia Profesional” como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente, por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.

³¹ Leboyer Levy...

En algunas literaturas se habla de competencias laborales o competencias profesionales, de manera indistinta, por separado, cuando en realidad forman una sola expresión. Y es que el concepto competencia laboral engloba al concepto de competencia profesional, porque lo laboral implica todo lo relacionado con el mundo del trabajo, ya sea profesión u oficio.

Desde el punto de vista ocupacional, competencia se entiende como el desempeño real en el que el trabajador muestra dominio en una determinada tarea cuyo resultado es un producto o servicio valioso para el empleador o consumidor.

Competencias: Operaciones mentales, cognitivas, socioafectivas y psicomotoras que necesitan ser apropiadas para la generación de habilidades específicas para el ejercicio profesional.³²

“La noción de competencia, tal como es usada en relación al mundo del trabajo, se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas; la competencia es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimiento”.

Una vieja definición del diccionario Larousse de 1930 decía: “en los asuntos comerciales e industriales, la competencia es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne la trabajo. Supone conocimientos razonados, ya que se considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permite ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere”.

Son entonces un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en

³² Brum V.J y M. R Samarcos Júnior, 2001.

situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica. (Gallard y Jacinto, 1995).

“El conjunto de saberes (saber., saber hacer, saber estar y saber ser –que se traducen en conocimiento, procedimientos y actitudes- combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional”. El dominio de estos saberes le “hace capaz” de actuar a un individuo con eficacia en una situación profesional. (Tejada, 1998).

Globalmente considerada para cualquier tipo de profesional incluiría “las capacidades para transferir destrezas y conocimientos a nuevas situaciones dentro de un área de ocupación laboral; abarca la organización y la planificación del trabajo, la innovación y la capacidad par abordar actividades no rutinarias; incluye las cualidades de eficacia personal que se necesitan en el puesto de trabajo para relacionarse con los compañeros, los directivos y los clientes” (Tejada, 1998).

Competencias es el nuevo paradigma del empleo. Los atributos que debe disponer un trabajador para ocupar un determinado puesto... En las actuales condiciones de competitividad y productividad el concepto de competencias se impone en lo que se refiere a la formación y desarrollo de capital humano. Así, se pretende formar una persona más integral, mejor preparada para la vida porque en el proceso de formación por competencias, se demanda que haya una conjugación entre los conocimientos, los procedimientos y las actitudes.

El concepto de competencia busca definir y evaluar las capacidades del trabajador según su desempeño en situación de trabajo.

El comportamiento organizacional tiene como base la conducta del individuo, la conducta de cada una de las personas que integran la organización.

Y por ello resulta importante conocer las actitudes que hacia el trabajo desarrollan algunas personas.

4.5.2. Definición del Perfil Profesional del siglo XXI

¿Qué Perfil Profesional buscan las empresas en la actualidad? ¿Qué perfil profesional demandan las organizaciones y la sociedad en general?

Una de las definiciones que da al término "perfil" sacada del diccionario Larousse dice que significa "retrato moral de una persona"³³, y Moral según Fernando Savater "es el conjunto de comportamientos y normas que cada uno de los ciudadanos solemos aceptar como válidos"³⁴ Siendo honestos, el concepto de la palabra perfil, casi siempre es entendido como la serie de características que una persona tiene, derivadas de su interrelación con las diferentes organizaciones en las cuales interactúa. Y que generalmente se plantea en términos de sus habilidades o capacidades, sin embargo, el concepto moral nos lleva a un plano que podríamos decir es superior y que es el de las actitudes.

Ante una dinámica tecnológica acelerada, con sistemas de información que nos conectan al instante con el mundo, con mercados globalizados, procesos democráticos en el sistema político y en las organizaciones, donde la constante son más bien los cambios acelerados y la complejidad. Lo que se exige a los profesionistas en consecuencia son otras características que pueden resultar totalmente diferentes a las que actualmente se tienen y que son las que determinan los posibles fracasos profesionales como lo señala Hervé Sérieyx (1993). "La posesión de los conocimientos, aun muy elaborados, no es una garantía contra el desempleo, ni contra la pobreza, y que actualmente la pobreza

³³ Larousse, diccionario escolar, Ed. Larousse, 1987

³⁴ Fernando Savater, Ética para Amador, Ed. Ariel, 1999, p. 59

acecha a los que no saben aprender a aprender, manejar la información, relacionarse con los demás”³⁵.

¿De qué manera ubicarnos en este contexto?, ¿de qué manera se ubican nuestras instituciones educativas ante estos retos? Cómo propiciamos la habilidad de aprender a aprender cuando nuestros modelos de enseñanza se basan en la exaltación de la memoria, que favorece la adquisición pasiva del conocimiento, que estimula el trabajo solitario y más bien competitivo, que es reduccionista, anticontextual. En los cuales además, antes que el conocimiento se priorizan las calificaciones, las cuales pueden resultar además de esfuerzos mínimos, cuando estudiantes sin saber leer logran cualquier título.

Para propiciar un cambio de esta naturaleza, según Guillermo Michel nos dice: "Si verdaderamente se desea aprender a aprender, se debe aprender a utilizar la memoria, a leer, a escuchar a escribir y, al menos durante la vida estudiantil, a presentar exámenes, a explorar, probar y experimentar"³⁶. En éstos términos, cuáles deben ser los valores que permitan esto?, ¿cuál es la responsabilidad que como profesores y alumnos se tiene?, por ejemplo, el conocimiento debe ser transmitido por un profesor que siempre sabe más que el alumno, o el profesor debe ser un facilitador que proporcione los medios, guíe, y promueva la construcción del conocimiento del alumno.

La consecuencia de asumir como deseable un modelo de construcción de conocimiento por los estudiantes, determina que las actitudes y acciones con el grupo deban de ser consecuentes con esta nueva percepción que puede ser la guía de un nuevo quehacer. Estos valores corresponden a un nuevo paradigma que es más afín a los nuevos requerimientos profesionales, y aunque cambiar de una concepción a otra no resulta fácil, por otra parte, que se modifique la actitud

³⁵ Hervé Serieyx, El Bing Bang de las Organizaciones, Ed. Granica, 1994, p.63

³⁶ Michel Guillermo, Aprender a aprender, Ed. Trillas 1999, p.27

de los alumnos tampoco es muy sencillo, pero si procedemos con la misma lógica para que replanteen sus valores en relación con la nueva realidad y logramos mantenernos firmes en los requerimientos del nuevo modelo, seguramente los resultados serán de éxito. Como lo esencial en este proceso es el hecho de cambiar, y los cambios se dan en quienes los ejecutan, en las personas y sus valores, debe darse un cambio en los valores de los profesores y de los alumnos. Tal vez si se logra cambiar la visión, el producto de la responsabilidad compartida deberá ser un profesionalista con un perfil para el éxito.

Sin embargo, para poderse adaptar al mundo laboral es necesario poseer una serie de características personales. Un buen trabajador, según el empresario, es aquél que sabe trabajar por objetivos, capaz de asumir responsabilidades y relacionarse con un grupo humano de trabajo. Esto, a priori, puede parecer fácil, pero en el día a día es donde surgen los roces y las dificultades. El empresario no está dispuesto a “perder su tiempo” solucionando los conflictos personales, por lo que precisa personal ya capacitado.

En una encuesta nacional sobre lo que buscan los directivos en los empleados que comienzan, las aptitudes técnicas específicas son ahora menos importantes que la capacidad subyacente de aprender el puesto. Buscan actitudes como:

- Saber escuchar y comunicarse oralmente.
- Adaptabilidad y respuestas creativas ante los obstáculos y reveses.
- Dominio personal, confianza en uno mismo, motivación para trabajar en pos de un objetivo.
- Efectividad grupal e interpersonal, espíritu de colaboración y de equipo, habilidad para negociar ante un desacuerdo.
- Efectividad en la organización, deseo de contribuir, potencial para el liderazgo.

Los empresarios quieren contratar personas de empresa que organicen, gestionen, administren, vendan la producción, rentabilicen y sobre todo, sepan potenciar los recursos humanos de la empresa (personal).

Pero, ¿cómo deberán actuar los profesionistas ante determinadas situaciones de la vida diaria? ¿Qué perfil profesional demandan las organizaciones y la sociedad en general?

Cada vez son más los empleadores que se quejan por la falta de habilidades sociales en los nuevos empleados. Son demasiados los jóvenes que no pueden aceptar una crítica, cuando se les hace un comentario constructivo sobre lo que están haciendo; se ponen a la defensiva o se muestran hostiles.

4.5.3. El perfil profesional desde las competencias laborales

En nuestro país, el tema de las competencias es reciente, En otras latitudes, el término tiene antecedentes de varias décadas, principalmente en países como Inglaterra, Estados Unidos, Alemania y Australia. Las competencias aparecen primeramente relacionadas con los procesos productivos en las empresas, particularmente en el campo tecnológico, en donde el desarrollo del conocimiento ha sido muy acelerado. Este es el contexto en el que nacen las competencias laborales, concepto que presenta varias definiciones, entre las que sobresale aquella que las describe como la "capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada"³⁷.

Desde la perspectiva de las competencias laborales se reconoce que las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje escolar formal,

³⁷ iberfop-oei, 1998

sino también del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo. Por lo mismo, se reconoce que no bastan los certificados, títulos y diplomas para calificar a una persona como competente laboral o profesionalmente. Así pues, el establecimiento de normas de competencia en cada empresa, son el referente y el criterio para comprobar la preparación de un individuo para un trabajo específico.

Las normas de competencia se conciben como una *expectativa de desempeño en el lugar de trabajo* referente con el cual es posible comparar un comportamiento esperado. De este modo, “la norma constituye un patrón que permite establecer si un trabajador es competente o no, independientemente de la forma en que la competencia haya sido adquirida”³⁸.

Como el desarrollo de las competencias requiere ser comprobado en la práctica, esto es posible mediante el cumplimiento de criterios de desempeño claramente establecidos. Los criterios de desempeño, entendidos como los resultados esperados en términos de productos de aprendizajes (evidencias), establecen las condiciones para inferir el desempeño; ambos elementos (criterios y evidencias) son la base para evaluar y determinar si se alcanzó la competencia.

Como se hace evidente, la demanda inicial es dar respuesta a las competencias formuladas desde el ámbito laboral, en estrecha relación con los procesos de capacitación en las empresas y con la formación tecnológica que se recibe en las instituciones educativas, formando y desarrollando la visión holística e integral en los profesionales. Desde esta visión, el profesional no sólo debe *saber incorporarse* a la vida productiva través del empleo, sino que, también, debe contar con una “formación profesional que además de promover el desarrollo de ciertos atributos (habilidades, conocimientos, actitudes, aptitudes y valores), considere la ocurrencia de varias tareas (acciones intencionales) que suceden

³⁸ Morfín, 1996

simultáneamente dentro del contexto (y la cultura del lugar de trabajo) en el cual tiene lugar la acción; y a la vez permita que algunos de estos actos intencionales sean generalizables”³⁹.

De este modo, el contar con un perfil por competencias profesionales integradas que articulan conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales, se propone reconocer las necesidades y problemas de la realidad. Tales necesidades y problemas se definen mediante el diagnóstico de las experiencias de la realidad social, de la práctica de las profesiones, del desarrollo de la disciplina y del mercado laboral.

Para fines de lograr un perfil profesional por competencias, se vuelve necesario conocer los saberes implicados en dicho perfil. Tales como saberes prácticos, saberes teóricos y saberes actitudinales. Los saberes prácticos incluyen atributos (de la competencia) tales como los saberes técnicos, que consisten en conocimientos disciplinares aplicados al desarrollo de una habilidad, y los saberes metodológicos, entendidos como la capacidad o aptitud para llevar a cabo procedimientos y operaciones en prácticas diversas. Por su parte, los saberes teóricos definen los conocimientos teóricos que se adquieren en torno a una o varias disciplinas. Finalmente, los saberes actitudinales, incluyen el querer hacer, es decir, las actitudes que se relacionan con la predisposición y motivación para el autoaprendizaje y el saber convivir, esto es, los valores asociados a la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales.

Entendido de esta manera, el perfil por competencia profesional implica la revisión de la formación actitudinal en las instituciones educativas.

³⁹ Gonczi, 1996

MARCO DE REFERENCIA

Guanajuato es una entidad de grandes contrastes, con zonas muy desarrolladas y otras de elevados índices de pobreza. Poco más de la mitad de la población del estado se concentra en unas cuantas ciudades que forman el corredor industrial del Bajío, lugar donde se ubican los centros manufactureros y comerciales de mayor desarrollo para la economía estatal. Guanajuato presenta un índice alto de emigración, especialmente hacia los Estados Unidos.

La población se encuentra dispersa aún en zonas rurales carentes de servicios sociales básicos, de la posibilidad de continuar estudios, y de la oportunidad de mejorar la calidad de vida. La gran mayoría de instituciones, tanto públicas como privadas se ubican en las principales ciudades del estado: León, Irapuato, Celaya, Salamanca y Guanajuato.

En semejante contexto, en la región norte del Estado de Guanajuato se detecta una importante incompatibilidad entre las necesidades de los jóvenes estudiantes y las del sector productivo, así como rezagos en las opciones existentes para continuar su preparación profesional.

Al no contar en la zona con una Institución de Educación Superior, la instalación de la UTNG representa una alternativa accesible para los jóvenes que habitan los municipios con bajos niveles de bienestar y mayor dispersión de población. Así, La UTNG atiende aproximadamente al 45% de la demanda potencial de la zona de Influencia⁴⁰.

La finalidad de la Universidad Tecnológica del norte de Guanajuato es impartir Educación Superior para la formación de Técnicos Superiores Universitarios vinculados estrechamente con las necesidades laborales locales, regionales y nacionales.

⁴⁰ Reporte de caso de Guanajuato. La educación superior en Guanajuato, 2002.

Para ello, imparte educación tecnológica superior para la formación de recursos humanos aptos para la aplicación de conocimientos y la solución creativa de problemas, con un sentido de innovación en la incorporación de los avances científicos y tecnológicos.

Principio que aplican con rigor cada una de las carreras que forman la Universidad. La carrera de Procesos de Producción, es una de las carreras con que dio inicio la Universidad en la Zona norte de Guanajuato (Dolores Hidalgo) y desde siempre ha mantenido interés por mantener contacto con el sector industrial para formar el perfil de egreso pertinente a las necesidades del sector industrial.

Es por ello, que respaldado por impresiones de empleadores en el sector industrial, se vuelve necesario revisar la formación académica que se está impartiendo en la formación del TSU en Procesos de Producción.

PERFIL DE TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN PROCESOS DE PRODUCCIÓN.

HISTORIAL DE LA UTNG

El sistema de Universidades Tecnológicas nació en el periodo 1989-1994, cuando el Gobierno Federal a través de la Secretaria de Educación Pública, realizó una profunda investigación para analizar y evaluar los tipos de educación superior disponibles tanto en instituciones públicas como privadas. Se detectó una importante incompatibilidad entre las necesidades de los jóvenes estudiantes y las del sector productivo, así como rezagos en las opciones existentes para continuar su preparación profesional.

Ello motivó el estudio de modelos educativos en países de alto desarrollo económico, tecnológico e industrial tales como: Japón con sus Colegios Técnicos; Gran Bretaña y sus Institutos Politécnicos; Francia con su Sistema de Institutos Universitarios de Tecnología, los Colegios Comunitarios de los Estados Unidos; y las escuelas de Formación Técnica de Alemania. Fue en esta búsqueda, donde se

encontró una modalidad de educación que desde hace varias décadas ha presentado un gran servicio a los sectores productivos de cada nación y al mismo tiempo, ha permitido a los estudiantes elevar satisfactoriamente sus expectativas de formación académica y desempeño profesional.

Como resultado de dichos estudios, se decidió la creación de un nuevo esquema de educación superior en México, bajo las siguientes premisas: Ofrecer a los egresados de educación media, la oportunidad de poder desarrollar estudios de educación superior en un tiempo menor (2 años), al utilizado en las licenciaturas en el sistema tradicional (4 ó 5 años). Vincular la estructura de los planes y programas de estudio de las nuevas opciones educativas con las necesidades reales del sector productivo y del entorno.

Partir de una filosofía de excelencia y calidad en el diseño y operación de los planes y programas de estudio. Promover la participación activa del sector productivo en la formulación de la currícula de las carreras, así como en las operaciones académicas y administrativas de la institución. Orientar la formación de los estudiantes con las necesidades y condiciones reales del entorno educativo. Ubicar estratégicamente la oferta educativa, para responder a la demanda de aquellas regiones para las cuales el acceso a otras instituciones fuera complicado. Generar recursos propios a través del cobro de colegiaturas y de la presentación de diversos servicios a los sectores social y productivo, con el objeto de buscar un alto grado de autosuficiencia financiera de las instituciones.

Dichas premisas han implicado, a su vez la realización de investigaciones macro y microregionales; así como estudios laborales, socioeconómicos, oferta y demanda educativa; a fin de detectar en las diversas regiones del país, las necesidades educativas de la sociedad y los perfiles profesionales requeridos por el sector productivo. Bajo este esquema, ha sido posible determinar las prioridades educativas, respecto a qué tipo de oferta se debe instalar y dónde.

Es así que la Secretaría de Educación Pública, en coordinación con los Gobiernos Estatales, acordaron la creación de las Universidades Tecnológicas, cuyo objetivo fundamental es: "desarrollar la educación tecnológica superior posterior al bachillerato con duración de dos años, mediante la impartición de planes y programas de estudio a lo largo de seis cuatrimestres, equivalentes a tres mil horas de estudio, y que conllevan a la obtención del título de Técnico Superior Universitario."

La Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato y su entorno.

Concluidas las acciones previas, determinado y aceptado el modelo educativo, así como su conformación, en el año de 1991 el Gobierno Federal llevó a cabo un convenio con los estados de México, Hidalgo y Aguascalientes para la constitución y operación de las tres primeras universidades tecnológicas del país.

Para 1994, se crearon otras cuatro Universidades Tecnológicas denominadas de segunda generación, fue en esta etapa que junto con las de Querétaro, Puebla y Nicolás Romero, la Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato (UTNG) fue creada por la ley y aprobada por la H. Legislatura del Congreso del Estado de Guanajuato en junio de 1994, como un Organismo Público Descentralizado del Gobierno de la Entidad, y con el objetivo de dar respuesta a las necesidades regionales de educación tecnológica superior, así como para fortalecer las acciones de independencia económica, científica, tecnológica, política y cultural que desde siempre se ha querido del Estado de Guanajuato y del país.

Por su ubicación, el tipo de carreras, el carácter intensivo de sus planes y programas de estudio, así como el bajo costo económico de las colegiaturas, la UTNG representó desde sus inicios, una alternativa accesible para los jóvenes de la zona. Sus metas están enfocadas a que sus egresados sean capaces de incorporarse en forma eficiente y rápida al mercado de trabajo con una formación actualizada; que responda con eficiencia a la problemática socioeconómica del

Norte de Guanajuato y sus alrededores, que cuentan con la preparación para realizar investigaciones aplicables a la producción o las adaptaciones tecnológicas que demanda al sector productivo, que desarrollen programas de apoyo técnico, y que sean capaces de participar en la promoción de la cultura estatal, nacional y universal.

La formación educativa en las UTNG Tiene las siguientes características:

Formación Intensiva:

Cursar la carrera de Técnico Superior Universitario en 2 años, divididos en 6 cuatrimestres, con una carga académica de 35 horas por semana, sin incluir estudios extraclase.

Concentrar los contenidos curriculares a sus aspectos fundamentales, sin extender a generalidades que no son principales para entender los saberes o para llevar a cabo una actividad práctica.

Formación Polivalente:

Estar preparado profesionalmente para desempeñarse eficientemente en uno o varios grupos de actividades de los procesos productivos o en actividades generales aplicables a todas las ramas de la producción.

Tener versatilidad suficiente que le permita adaptarse a las innovaciones científicas y tecnológicas y los servicios.

Formación Pertinente:

Estar vinculada permanentemente con los sectores social y productivo para lograr la mayor congruencia entre la formación que reciben los egresados y los requerimientos profesionales de los sectores mencionados.

Formación Flexible:

Adecuar los planes y programas de estudio a los cambios científico-tecnológicos y a los requerimientos profesionales.

Abrir o cerrar carreras oportunamente atendiendo a requerimientos del entorno.

Balancear los contenidos curriculares de acuerdo con las necesidades locales y regionales, sin desatender las de carácter nacional.

Formación Continua:

Diplomados, especialización tecnológica y continuidad a licenciatura y posgrados en otras instituciones de Educación Superior.

La formación en las UTNG tiene tres ejes rectores:

Eje teórico-práctico:

La actividad académica se desarrolla con un 70% de práctica y un 30% de teoría.

Eje general-especializado:

Este eje propicia la polivalencia de que antes se habló, evitando los inconvenientes de la exagerada especialización: se distribuye con un 80% de formación general y un 20% de formación especializada.

Eje escuela-planta productiva:

El modelo pedagógico de la Universidad contempla un 70% de práctica, lo que implica en el proceso de aprendizaje una amplia búsqueda de alternativas para el ejercicio de la aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas en la formación. Así, el proceso de enseñanza –aprendizaje se realiza en la escuela y en la industria, esto es, en aulas, talleres, laboratorios, biblioteca y en la empresa a través de visitas guiadas, prácticas específicas, estancias y estadías.

La estadía constituye una etapa de formación que permite completar el aprendizaje integral de los alumnos en una situación de trabajo, imposible de reproducir al interior de la universidad.

La estadía se lleva a cabo durante el sexto cuatrimestre, en el cual el estudiante desarrolla un proyecto de trabajo, que atiende la necesidad de un área específica en una empresa o institución del sector productivo, público o privado, con el objeto de contribuir en la solución creativa de los problemas y requerimientos propios del campo laboral. El proyecto de trabajo a desarrollar por el alumno en la empresa, será definido de manera conjunta Empresa-Universidad, a fin de integrar necesidades y estrategias conjuntas.

La duración de la estadía es de 12 a 15 semanas, tiempo destinado a elaborar y desarrollar el proyecto. Durante este proceso, el alumno contará con el apoyo de un Asesor académico y un Tutor industrial para integrar desde el punto de vista de la empresa y el académico su formación práctica profesional.

El Asesor académico es Un docente, personal de la UTNG que apoya la realización de las estadías en la empresa y domina el área en la cual se desarrollarán las actividades prácticas del alumno, a fin de estar en la posibilidad de resolver dudas y mejorar la calidad del trabajo del mismo.

El Tutor industrial es una persona que trabaja en el sector productivo y que apoyará, asesorando el desarrollo del proyecto del alumno. Es la contraparte del sector productivo en la formación del estudiante. Participa también en la evaluación del alumno.

La realización de la estadía como culminación de la formación del alumno, implica por tanto una evaluación de su desarrollo, a fin de acreditar los logros alcanzados. De esta forma, se le solicita al Tutor Industrial el llenado de un formato a para evaluar desde el punto de vista de la empresa, el logro de los objetivos planteados.

Para realizar la estadía, son necesarias diversas acciones tanto preparatorias, como de seguimiento y evaluación que aseguren su calidad académica.

Entre los propósitos de la estadía está la elaboración del Reporte de estadía que el alumno presentará como examen para obtener el título de Técnico Superior Universitario.

Entre Las propiedades del modelo educativo de la UTNG, destacan la calidad y la vinculación con el sector productivo. Este recibe a los estudiantes brindando la oportunidad de operar desde el ámbito real. Por ello es importante considerar que la vinculación debe comenzar por conocer cuáles son las necesidades concretas de las empresas y organizaciones que reciben alumnos de la Universidad para cursar estadía.

Debido a ello, las estrategias de vinculación de la institución, se han orientado al fortalecimiento de las relaciones con sectores productivo, social y educativo, buscando consolidar acciones para afrontar conjuntamente la problemática regional.

De esta manera, La universidad ofrece a los sectores productivo y social Egresados de Técnico Superior Universitario con los conocimientos, habilidades y actitudes que requiere la profesionalización de los mandos medios de la empresa.

Funciones del Técnico Superior Universitario

El Técnico Superior Universitario en Procesos de Producción se forma para iniciar su desarrollo profesional en los mandos medios de las empresas productoras de bienes o servicios, realizando tareas de los primeros niveles de la ingeniería industrial. Sus principales funciones son la planeación, organización y control de los recursos humanos, materiales, económicos, energéticos y de información en los sistemas industriales para la producción de bienes y/o prestación de servicios, así como elevar la calidad, productividad, rentabilidad y competitividad de las empresas, para mejorar el nivel de vida y bienestar económico y social de sus integrantes y clientes que consumen los productos y servicios que ofrecen las empresas.

La actividad profesional del Técnico Superior Universitario comprende: la toma de decisiones, el manejo e instrucción de personal, la organización, planeación y control de los sistemas productivos y la solución de problemas diversos de las empresas productivas de bienes o servicios, utilizando conocimientos matemáticos y computacionales.

Actividades que domina:

El Técnico Superior Universitario en Procesos de producción, en el ejercicio profesional puede ser responsable, entre otras funciones de:

- La organización, manejo y optimización de recursos materiales y humanos en las empresas productivas de bienes y/o prestación de servicios.

- El desarrollo, implantación y mantenimiento de sistemas de control y aseguramiento de la calidad de bienes y servicios.
- La implementación de sistemas para la planeación, organización y control de la producción.
- El establecimiento y análisis de los costos de producción y la evaluación económica de las mejoras.

- Efectuar estudios del trabajo (tiempos, movimientos, rutas y capacidades), establecer capacidades de producción y estándares de tiempo en el trabajo, así como el balance de capacidades de producción.
- El estudio, medición y mejora de la eficiencia y productividad de personas, procesos, líneas y plantas industriales.

- La seguridad e higiene en las diferentes áreas de la planta productiva.

Capacidades y Habilidades:

El Técnico Superior Universitario será responsable de sus funciones y obligaciones, capaz de cumplirlas con base, criterios y procedimientos técnicos y científicos vigentes en el ejercicio de la profesión, mediante el desarrollo de las siguientes habilidades:

- Analizar y aplicar los conocimientos científicos y tecnológicos de su profesión a los diferentes tipos de procesos producción en su área de competencia.
- Coordinar las actividades del personal a su cargo para lograr los objetivos y metas trazados en el campo de su competencia.
- Enfrentar y resolver problemas en forma creativa, aportando soluciones novedosas en su campo profesional.

- Utilizar computadoras y programas de cómputo de propósito general y específico, entre otros: manejo de WINDOWS, OFFICE, MATH LAB, MATH CAD, AUTOCAD, MRP II, TPM, GIM, WINPROJECT, WORKBENCH, etc.
- Utilizar y disponer de herramientas de diagnóstico para identificar disfuncionalidades de todo tipo, entre otras: producción, fortalezas y debilidades, capacitación, productividad, competitividad, clima laboral, riesgo y condiciones inseguras de las instalaciones, estado de la tecnología utilizada, etc.
- Utilizar máquinas, aparatos, equipos y herramientas para la determinación de diversas propiedades físicas y químicas, de la materia y materiales.

Cualidades Personales:

Para ingresar a la Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato, los aspirantes deben aprobar el Examen nacional de Ingreso EXANI.

Respecto a determinadas aptitudes y cualidades personales que los alumnos deban poseer, se presenta ahora la necesidad de replantear un perfil de ingreso para contribuir a la disminución y reprobación de las materias lógico-matemáticas.

Sin embargo, la referencia del Perfil del Técnico Superior Universitario reconoce la impartición de ciertas cualidades personales que luego el alumno adquirirá y pondrá en práctica mediante una formación en actitudes y valores íntimamente ligados con el desarrollo del ser, entre los que destacan las siguientes:

- ❖ Tener iniciativa en las acciones de trabajo.
- ❖ Desarrollar hábitos de reflexión sobre la importancia y las consecuencias de su ejercicio profesional.
- ❖ Aprender con facilidad y ser fácil de enseñar.
- ❖ Aprender a ser estable, mantener la calma al trabajar bajo presión.
- ❖ Ejercer profesionalmente su carrera, así como tener buenos hábitos de orden y limpieza en su trabajo.

- ❖ Manejar buenos hábitos de observación, previsión y verificación.
- ❖ Adaptarse con facilidad al trabajo en equipo, manteniendo su iniciativa, para el logro de expectativas del grupo y de la organización o empresa.
- ❖ Ser flexible en los horarios y necesidades de la empresa, como rolar turnos, trabajar los fines de semana y tiempo extraordinario. Así como para adaptarse a diferentes ambientes de trabajo.
- ❖ Establecer buenas relaciones con las personas, particularmente subalternos y superiores, ser cortés y amable.
- ❖ Ejercer liderazgo positivo y transformador en los equipos de trabajo en que se integre.
- ❖ Tomar decisiones asertivas derivadas del análisis y evaluación de alternativas previamente definidas.
- ❖ Hacer frente a situaciones imprevistas o novedosas del ambiente laboral, dando una respuesta positiva adecuada.
- ❖ Ser emprendedor, creativo y eficaz.

Los planes de estudio se conforman con cuatro áreas:

- I. Área de Ciencias básicas aplicadas
- II. Área de Conocimientos técnicos
- III. Área de Lenguajes y métodos
- IV. Área de Formación sociocultural

La universidad dio inicio solamente con dos carreras en su haber, Comercialización y Procesos de Producción. Posteriormente y de acuerdo a estudios de factibilidad educativa, se iniciaron las carreras de Administración, Contabilidad Corporativa, Electricidad y Electrónica Industrial e Informática. En la actualidad, la universidad ha clasificado sus programas académicos en áreas

Educativas como oferta educativa para los jóvenes egresados del nivel preparatoria o su equivalente. Se habla del área Económico Administrativa que tiene en su haber los programas académicos de Administración, Contaduría (antes Contabilidad Corporativa) y Comercialización. El área Industrial Eléctrica y Electrónica que alberga los programas de Electricidad y Electrónica Industrial y Procesos de Producción. Y el área de Tecnologías de la Información que cuenta con los programas académicos de Informática Administrativa, Redes y Telecomunicaciones y Sistemas Informáticos.

Desde siempre, la carrera de Procesos de producción ha tenido la suficiente demanda por los estudiantes, además de ser bien recibida por el sector industrial de la región y de otros estados de la república y en el extranjero.

III. METODOLOGÍA

Tipo de Investigación

Investigación Descriptiva.

Tipo de estudio: Descriptivo, Transversal, No experimental o Expost-facto.

El estudio se realizó en una institución educativa, en la Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato, ubicada en la Ciudad de Dolores Hidalgo Guanajuato. La población que se retomó fue la de estudiantes de la carrera de Procesos de Producción.

3.1. Variable

- ❖ Actitudes ante el proceso de estadía.

Definición de actitud

Actitudes ante el proceso de estadía:

“Las actitudes son afirmaciones evaluativas-favorables o desfavorables en relación con objetos, personas o hechos. Reflejan la forma en que uno se siente acerca de algo”⁴¹.

Definición operacional

Para medir las actitudes de los alumnos ante el proceso de estadía, se rescatará la opinión de ellos mediante una escala tipo likert que permitirá obtener información acerca del comportamiento laboral que deben manifestar los estudiantes en la industria.

Definición de Estadía

Proceso de Estadía:

Observar y desarrollar funciones propias de los diferentes puestos de trabajo al mismo tiempo que adquirir conocimiento sobre como se organizan los procesos productivos o de servicios.

Definición operacional

Práctica, denominada estadía, consta de un ejercicio laboral de los alumnos con duración de 4 meses en una empresa desarrollando un proyecto práctico, y se considera como la culminación de los estudios realizados en la Universidad aplicándolos a la empresa; en ella los estudiantes trasladan y complementan los

⁴¹ Robbins. Stephen P. Comportamiento organizacional. Prentice Hall. 7° edición. Pág. 180. México. 1998.

conocimientos, capacidades y habilidades propias del perfil de la carrera a la empresa en la que trabajan un lapso de 12 a 15 semanas, diseñan un proyecto basado en un diagnóstico de necesidades y desarrollando un proyecto que las atienda y de resultados, buscando proporcionar alternativas de solución a problemas reales que puedan adoptarse para corregir o mejorar los procesos ya existentes.

3.2. Hipótesis

1. Las actitudes que presentan los alumnos de la carrera de procesos de producción ante el periodo de estadía son:
 - Miedo por cursar la estadía
 - Indiferencia ante el hecho de cursar la estadía.
2. La apreciación de los maestros sobre el desempeño académico de los alumnos, es que dicho desempeño es aceptable y respecto a su desempeño durante la estadía consideran que cuentan con los elementos teóricos para hacer bien su trabajo.
3. La opinión de los empresarios sobre el desempeño de los estudiantes durante el periodo de estadía es que éstos cuentan con las herramientas teóricas y metodológicas que les permiten hacer un buen trabajo, pero que presentan problemas en lo que respecta a sus actitudes hacia su trabajo y hacia sus compañeros.
4. Los factores que contribuyen a la formación de las actitudes de los alumnos ante el periodo de estadía son: su historia personal, la escasa o inadecuada información previa sobre los objetivos tanto de las prácticas profesionales como del mismo proceso de estadía, la inexistencia de actividades o programas enfocados a desarrollar el saber ser (actitudes).

3.3. Definición de la población

La Población donde se realizó esta investigación fué la de alumnos de la Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato de la Carrera de Procesos de Producción. Provenientes ellos, de un contexto sociocultural rural y ciudadano, con una edad promedio que oscila entre los 19 y 21 años aproximadamente.

Se retomó el aspecto de las **actitudes** de los estudiantes porque es importante que la institución educativa conozca las actitudes que presentan los estudiantes ante el proceso de estadía. Al identificarlas, se podrán desarrollar mecanismos o bien estrategias, que permitan abordarlas y trabajarlas en función del perfil de egreso pertinente al desarrollo profesional y acorde a las necesidades laborales.

3.4. Elección de tipo de muestra.

Grupo intencional: los alumnos de la carrera de procesos de producción que cursan el quinto cuatrimestre.

Siendo un estudio de tipo descriptivo se trabajó con el quinto cuatrimestre porque cuando los alumnos de la carrera de procesos de producción llegan a cursar el quinto cuatrimestre, éste les significa una antesala para desarrollar la estadía. En él, la mayoría de los alumnos comienzan a prepararse bien de forma individual-personal, bien de forma colectiva- escolar. Es decir, por un lado los alumnos comienzan a hacer consciente su realidad inmediata a asumir que será la de practicante; por otro lado, la carrera les organiza conferencias, pláticas y cursos, todo ello relacionado con su próxima incursión al ámbito laboral.

Sin embargo, es en esta fase de su formación, donde se detectan más comentarios por parte del personal docente acerca del comportamiento de los alumnos. Para los profesores, según comentarios de los propios alumnos, no

existe la confianza ni seguridad para salir y enfrentar una situación real de trabajo, remiten no llevar los conocimientos necesarios, por mencionar algunos.

A consideración de los propios estudiantes, sienten saber nada y reclaman a la carrera por formación tan insuficiente para ellos. Esto es, en el aula no participan, se muestran renuentes, incrédulos a aportaciones de algún profesor, comienzan a fallar en tareas, a ser impuntuales e inconstantes. En contraparte, algunos alumnos sobreestiman su preparación académica y manifiestan una seguridad que se ve reflejada en la iniciativa de búsqueda de empresa para desarrollar estadía.

Además, al ser la Universidad una opción que ofrece egresados para ocupar puestos de mandos medios en las industrias, ésta mantiene un contacto muy estrecho con el sector industrial, de tal forma que éste también remite que los estudiantes de la carrera de procesos de producción, durante la estadía, manifiestan actitudes diferentes a las esperadas por ellos. Refieren que no muestran iniciativa laboral, que se les dificulta relacionarse con los compañeros, que se mantienen pasivos en la industria, por mencionar algunos.

Así, en comportamientos tan encontrados, el quinto cuatrimestre significa caótico y oportuno a la vez, para los estudiantes de la carrera.

Dado que en cada grupo sólo es permitido un número máximo de 25 alumnos, y algunas generaciones tienen hasta tres grupos del mismo cuatrimestre, la muestra dependerá del número de alumnos que cursen el quinto cuatrimestre.

3.5. Instrumentos Utilizados

Se pensó en la elaboración de un cuestionario tipo lickert, que permita recoger información acerca de las actitudes que los alumnos de la carrera de

procesos de producción manifiestan respecto al proceso de estadía a cursar próximamente.

Asimismo, se diseñó un cuestionario tipo lickert para conocer las percepciones de los docentes acerca de las actitudes que manifiestan los alumnos a investigar.

Para conocer la opinión de los empresarios respecto al desempeño de los alumnos que realizan estadía, se tomó como fundamento los resultados obtenidos en el Análisis de la Situación de Trabajo (AST). Dicha información es el resultado del taller realizado en la Universidad Tecnológica del norte de Guanajuato, en el mes de Febrero del año 2006.⁴²

En el taller, se contó con la participación de 11 representantes del Sector productivo de la zona de influencia, de las distintas ramas como industria de la transformación, alimentos y servicios, quienes proporcionaron la información necesaria para definir los requerimientos que debe cumplir un Técnico Superior Universitario en Procesos de Producción, a fin de satisfacer los requerimientos del sector productivo. Se siguió la metodología de recolección de información para la elaboración de planes de estudio basados en competencias, adoptada en 1992 por el ministerio de Québec y adaptada por la Carrera de Procesos de Producción de la Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato. Esta metodología permite detectar las habilidades psicomotoras, cognoscitivas y socioafectivas necesarias para ejercer una función productiva bajo estándares de desempeño. Caber mencionar la importancia, que los planes y programas de estudio contemplen las necesidades y expectativas del sector productivo, de ahí que toda la información que aparece en el informe de AST, ha sido generada y validada por el personal

⁴² ⁴² Análisis de la situación de trabajo de la carrera de Técnico superior Universitario en Procesos de producción. Universidad Tecnológica del norte de Guanajuato. 2005.

representante de las organizaciones del sector productivo que participaron en el taller.

3.6. Descripción del procedimiento

La actitud es un constructo hipotético, el cual hace referencia a algo que no es observable, ni medible en forma directa, pero que se puede deducir a partir de ciertos indicadores que sí se pueden observar directamente, dicha medición puede hacerse con técnicas como la propia observación por medio de una guía, o una escala de actitudes construida ex-profeso.

1. Para conocer las actitudes de los estudiantes respecto al proceso de Estadía, se aplicó una escala tipo Lickert. Para ello, se aplicó a los alumnos de la carrera de procesos de producción que cursan el quinto cuatrimestre a los tres grupos de la carrera.

2.- De la misma manera, se aplicó una escala tipo lickert a los docentes para conocer sus opiniones respecto a las actitudes que los estudiantes manifiestan en su actividad diaria ante el proceso de estadía que cursarán en el sexto cuatrimestre.

Para esta investigación se construyeron dos escalas de medición de actitudes tipo Likert, una para Alumnos y una para Docentes, las cuales se elaboraron de la siguiente manera:

Se redactaron una serie de ítems tomando en cuenta los tres componentes de la actitud: **cognitivo, emocional y conductual.**

Se buscó que dichos ítems exploren las actitudes que los alumnos del quinto cuatrimestre de la carrera de procesos de Producción manifiestan ante el proceso de Estadía, así como la percepción de los Docentes -que imparten

asignaturas a estos alumnos- sobre las actitudes de los alumnos que cursarán estadía.

Para ello, se partió de la construcción de 102 ítems para cada escala. Cada una contempla cinco opciones de respuesta: **T de A** totalmente de acuerdo, **P de A** parcialmente de acuerdo, **I** indeciso, **P en D** parcialmente en desacuerdo, **T en D** totalmente en desacuerdo.

Una vez elaboradas las escalas, fueron puestas en revisión ante la crítica de jueces. Dichos jueces fueron seleccionados en función de sus conocimientos sobre investigación, el contacto diario con la formación académica y por consiguiente, con los alumnos de la carrera de Procesos de Producción.

El grupo de jueces se integró con 13 personas de la siguiente manera:

- 10 Docentes adscritos a la carrera de Procesos de Producción con el perfil académico de Ingeniería.
- 3 Docentes adscritos a la carrera de Procesos de Producción con el perfil académico de Ingeniería, pero con la singularidad de que fueron egresados de esta carrera con el Título de Técnico superior Universitario. Estos egresados posteriormente continuaron estudios bajo la modalidad que se imparte en la propia institución para obtener el título de Ingeniería, la cual consiste en la Continuidad de Estudios, donde el egresado como TSU registra un año laboral de forma académica para posteriormente cursar un año escolar más en la institución, de forma no ordinaria, sino en la modalidad de fin de semana, aprobarlo y obtener el título.

Las observaciones realizadas a las escalas por parte de los jueces versaron sobre el número de ítems elaborados, les parecieron demasiados, y sugirieron,

fuera de menos ítems; sin embargo, reconocieron la puntualidad y precisión de los mismos.

Algunos de ellos sugirieron en ciertos ítems el cambio de frases por aquellas que fueran más usadas en el lenguaje de los alumnos.

Una vez realizados los cambios pertinentes, se aplicó la escala para el piloteo.

Para su validación, la escala de alumnos fue piloteada en un grupo de alumnos de la Carrera de Electricidad y Electrónica, que cumple con características similares al grupo de alumnos de la carrera de Procesos de Producción.

La escala se piloteó en 25 alumnos con características similares a la población de estudio.

Una vez realizado el piloteo, se obtuvo información que permitió mostrar que este instrumento se puede aplicar sin ningún problema al grupo de alumnos del quinto cuatrimestre de la Carrera de Procesos de Producción.

La escala de Docentes se piloteó con un grupo de profesores que imparten asignaturas a los alumnos de la carrera de procesos de producción.

IV. ANÁLISIS DE LOS DATOS

4.1. Descripción de los resultados

4.1.1. Aplicación de los instrumentos a alumnos

Los instrumentos se aplicaron a un total de 61 alumnos, quienes actualmente cursan el quinto cuatrimestre de la Carrera de Procesos de Producción y posteriormente desarrollarán la estadía en alguna empresa o industria. Los alumnos estaban ubicados en 3 grupos. Se aplicó en tiempo ordinario de clases para asegurar el mayor número de asistencia del grupo. La administración del instrumento se aplicó en una sesión para cada grupo.

Se procedió de la siguiente manera:

- a) Se proporcionaba el instrumento en forma impresa a cada alumno, se les pedía registrar los datos personales requeridos en él.
- b) Se le aclaraba la razón y finalidad de aplicar el instrumento y se le solicitaba contestar de la manera más honesta posible.
- c) Al recoger el instrumento contestado, se cuidaba el que no quedara algún planteamiento sin contestar. De ser así, se regresaba a su contestador para obtener su respuesta.
- d) Una vez recogidos todos los instrumentos se agradecía la participación de los alumnos haciendo énfasis en la utilidad que éstos van a tener tanto para la carrera como para el perfil de egreso de los estudiantes.

4.1.2. Aplicación de instrumentos a docentes

La escala para Docentes se aplicó a un total de 12 Profesores con perfiles profesionales de ingeniería, licenciatura y licenciatura en economía, que imparten asignaturas relacionadas con el perfil de los estudiantes, cabe mencionar, por ejemplo: Resistencia de materiales, Diseño y Manufactura asistido por computadora, Planeación y Control de la Productividad, Formación Sociocultural, Inglés, Calidad, por mencionar algunas. La administración del instrumento se

aplicó en varias sesiones. Cuando fue posible se administró a grupo de 3 personas, en algunos casos fue individual.

Se procedió de la siguiente forma:

- a) Se proporcionaba el instrumento en forma impresa a cada profesor, se les pedía registrar los datos personales requeridos en él.
- b) Se le aclaraba la razón y finalidad de aplicar el instrumento y se le solicitaba contestarlo de la manera más honesta posible.
- c) Al recoger el instrumento contestado, se cuidaba el que no quedara algún planteamiento sin contestar. De ser así, se regresaba a su contestador para obtener su respuesta.
- d) Una vez recogidos todos los instrumentos se agradecía la participación de los profesores haciendo énfasis en la utilidad que éstos van a tener tanto para la carrera como para el perfil de egreso de los estudiantes.

4.1.3. Resultados de la aplicación de instrumentos a Alumnos:

En la gráfica 4.1. se presentan las características demográficas de la muestra (alumnos)

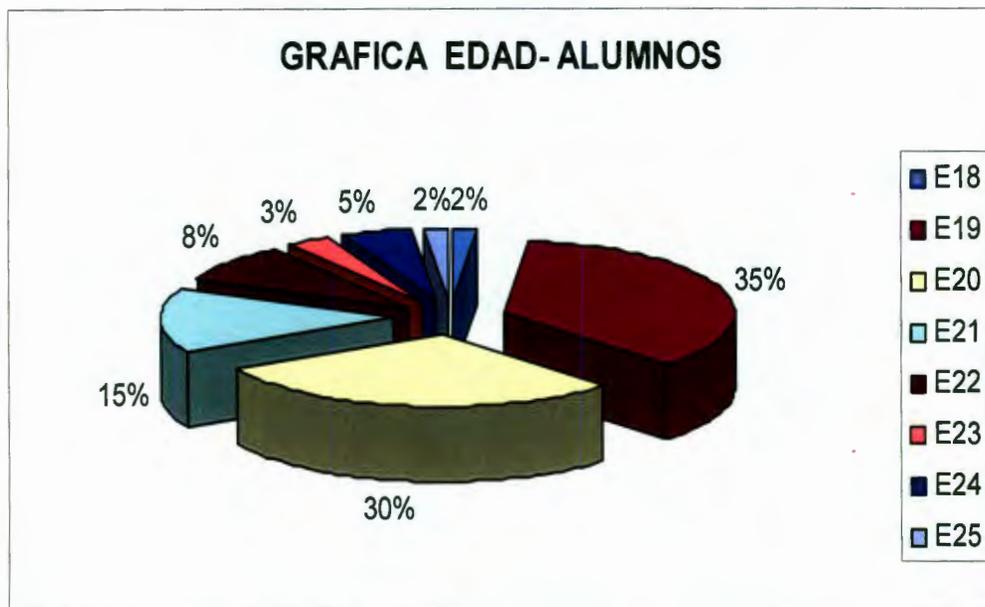


Grafica 4.1. Género de los alumnos

En la gráfica 4.1, se muestran los datos obtenidos mediante la encuesta para alumnos.

Del total de 61 alumnos encuestados, 31 de ellos son del género masculino y 30 del género femenino.

Lo que representa una presencia cada vez mayor de las mujeres en disciplinas hasta cierto punto consideradas exclusivamente para los hombres.



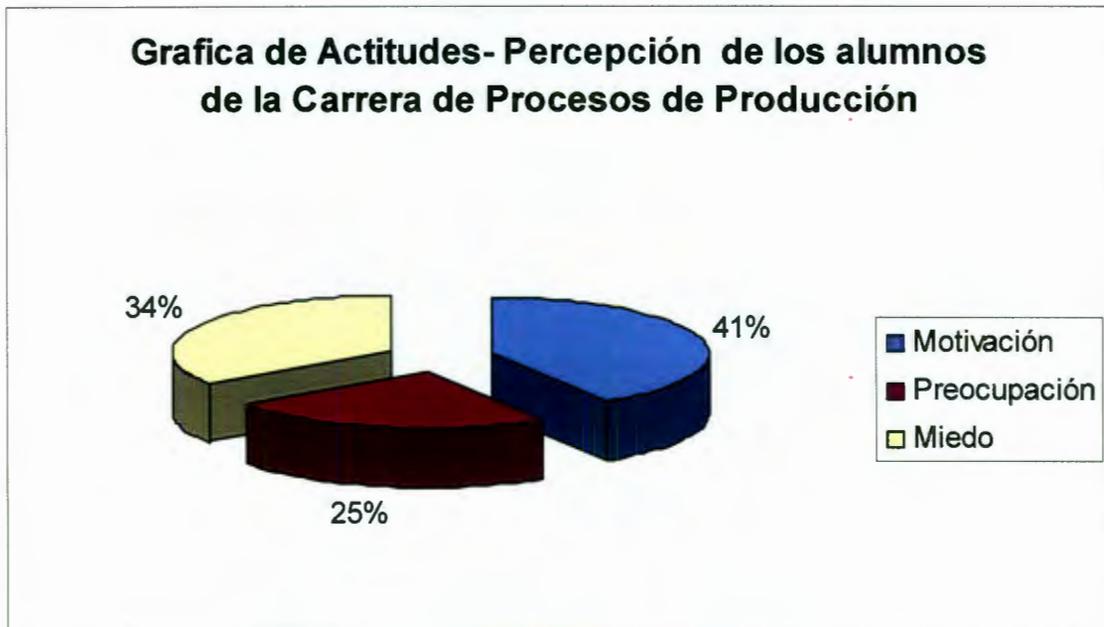
Gráfica 4.2. Edad de los alumnos

Como lo muestra la gráfica 4.2., la edad de los alumnos encuestados oscila entre los 18 y los 25 años. La edad promedio es de 20 años. La moda: 19 años.

Como se puede observar una edad muy joven dentro de este sistema de universidades tecnológicas para incorporarse a actividades donde el practicante deba asumir responsabilidades laborales, sobre todo si se le compara con la edad de egresados de otras instituciones donde la edad al concluir la formación profesional oscila entre los 22 a 24 años. Considerando que la edad promedio de ingreso a educación superior es de 18 años y en promedio los años de formación en instituciones con modelos educativos tradicionales oscila entre los 4 y 5 años

de estudios. A diferencia de los 2 años de estudio del sistema de universidades tecnológicas.

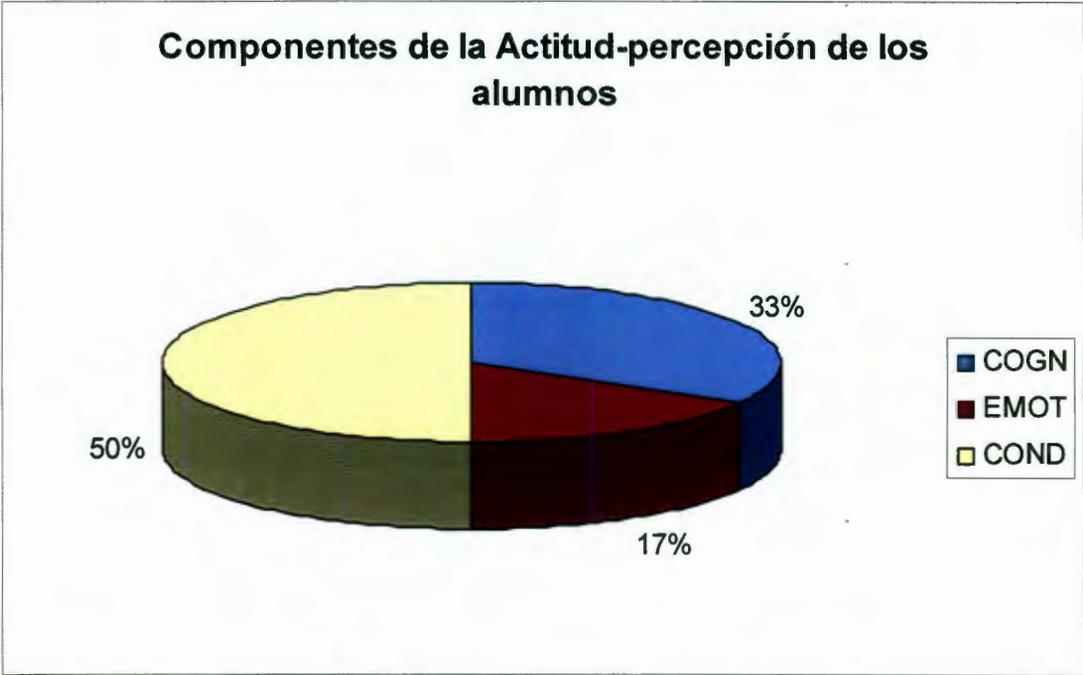
Naturalmente, la edad no es un dato indicativo respecto a la madurez emocional de la persona para asumir retos y enfrentar situaciones donde se deba tomar decisiones, porque se debe recordar que un elemento importante que ayuda a lograr la madurez en una persona es la necesidad consciente de sentirse independiente en su forma de pensar y actuar, así como esa necesidad de adaptarse a su entorno.



Gráfica 4.3. Actitudes, percepción de los alumnos.

La grafica 4.3. muestra los resultados obtenidos mediante el instrumento aplicado para conocer las actitudes manifiestas de los alumnos de la carrera de Procesos de Producción ante el periodo de estadía. Estos revelan actitudes de Motivación, actitudes de Preocupación y actitudes de Miedo.

Siendo el total de alumnos encuestados 61, y como lo muestra la gráfica 4.3., el 41% de los alumnos se encuentran motivados ante la posibilidad de realización de la estadía, esta motivación puede ser un reflejo de su inquietud por desempeñarse eficientemente en dicho proceso. Consecuentemente, un 34 % de ellos muestra miedo o temor ante la posibilidad de no cubrir eficientemente las demandas y/o necesidades de las empresas donde realicen prácticas laborales. El 25% de los alumnos siente preocupación ante el hecho de realizar estadía, esta situación obedece a la incertidumbre que se presenta ante una realidad no conocida, como puede ser el no poder aplicar lo aprendido durante su formación académica a un ambiente laboral real.

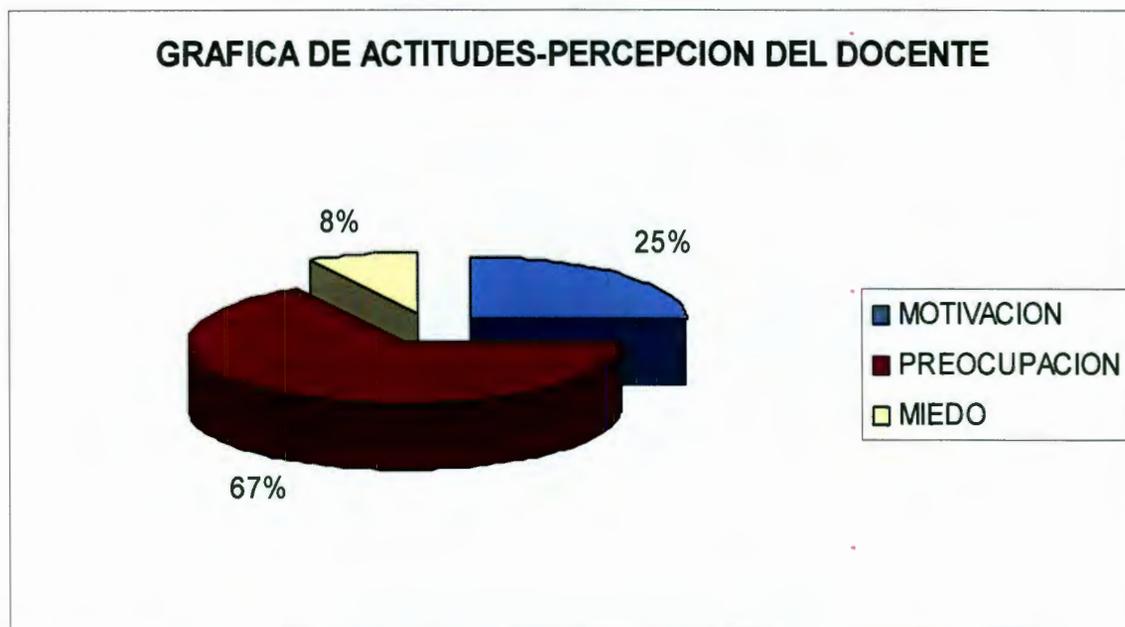


Gráfica 4.4. Componentes de la Actitud-percepción de los alumnos.

En la gráfica 4.4. las actitudes están compuestas por tres elementos: cognitivo, emotivo y conductual.

De acuerdo a los datos mostrados en la grafica, se observa lo siguiente: del total de alumnos encuestados, el 50% de ellos son eficientes para seguir instrucciones e indicaciones, así como para realizar su trabajo, ante dificultades indagan la forma de resolverlo. Tienen facilidad para documentar resultados de prácticas laborales. En lo que respecta al componente emotivo, el 17% de los alumnos evidencia temor e inquietud ante la posibilidad de no desempeñarse eficientemente en la estadía. Esto posibilita la presencia de desmotivación en ellos. Respecto al componente cognitivo, el 33% de ellos piensa que la estadía les permitirá aplicar los aprendido, así como mostrar iniciativa para trabajar. Es decir, reconocen que durante la estadía un buen desempeño personal-laboral es importante para su futuro como profesionistas.

4.1.4. Resultados de la Escala para Docentes



Gráfica 4.5. Actitudes de los alumnos-percepción del docente

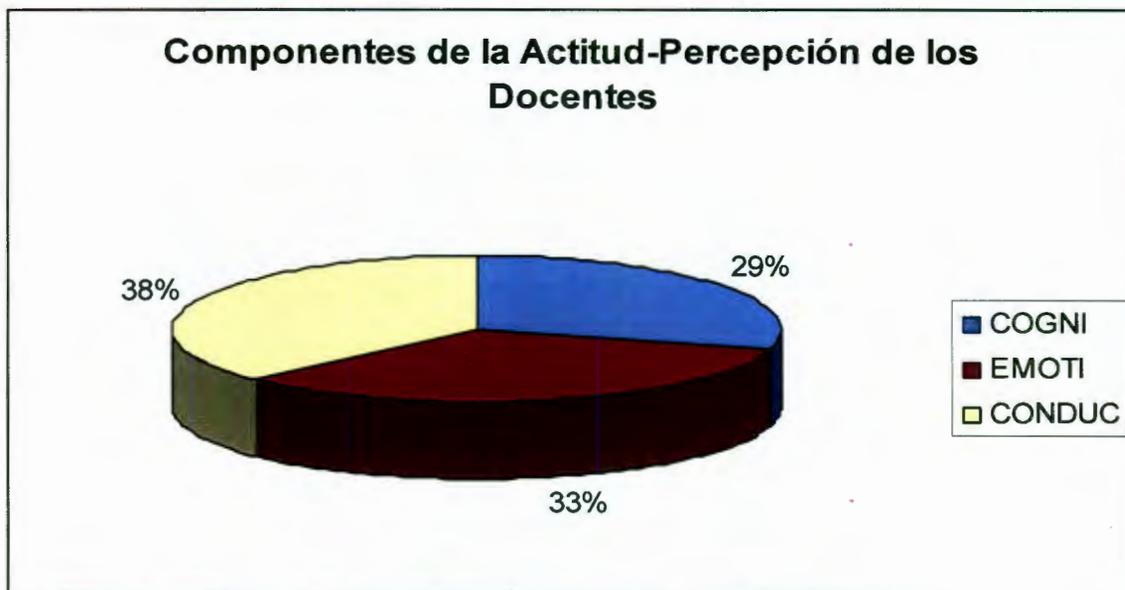
La gráfica 4.5., muestra los resultados obtenidos mediante el instrumento aplicado a docentes de la carrera de procesos de producción para conocer las actitudes

manifiestas de los alumnos ante el periodo de estadía. Estos revelan actitudes de Motivación, actitudes de Preocupación y actitudes de Miedo.

De acuerdo a los datos obtenidos y como lo muestra la gráfica 4.5., del total de docentes encuestados, el 25% de ellos, percibe a los **alumnos motivados** ante el hecho de realizar estadía, porque ha observado interés y motivación en los alumnos por la carrera, porque han mostrado iniciativa personal para actuar ante situaciones académicas, porque se entusiasman con retos presentados en la escuela y ante la idea de hacer las cosas de manera diferente.

El 67% de los docentes, percibe a los **alumnos preocupados** por el periodo de estadía. Ello obedece a que han observado en los alumnos dificultad para aplicar lo aprendido en su formación a un contexto real de trabajo, el que no se esfuerzan en analizar situaciones de trabajo para exponer alternativas de resolución, el que no pueden utilizar los términos y lenguajes propios del campo profesional, así como la dificultad personal para comunicarse por escrito y en forma verbal con compañeros y profesores.

El 8% de los profesores percibe a los **alumnos con miedo** ante la posibilidad de realizar estadía. Debido a que los alumnos durante su desempeño escolar, mostraron conductas pasivas ante situaciones de trabajo, casi siempre esperaron indicaciones, no mostraron iniciativa para proponer alternativas de resolución, no recibieron con agrado retroalimentación acerca de su desempeño.



Gráfica 4.6. Componentes de la actitud-Percepción de los Docentes

En la gráfica 4.6. las actitudes están compuestas por tres elementos: cognitivo, emotivo y conductual.

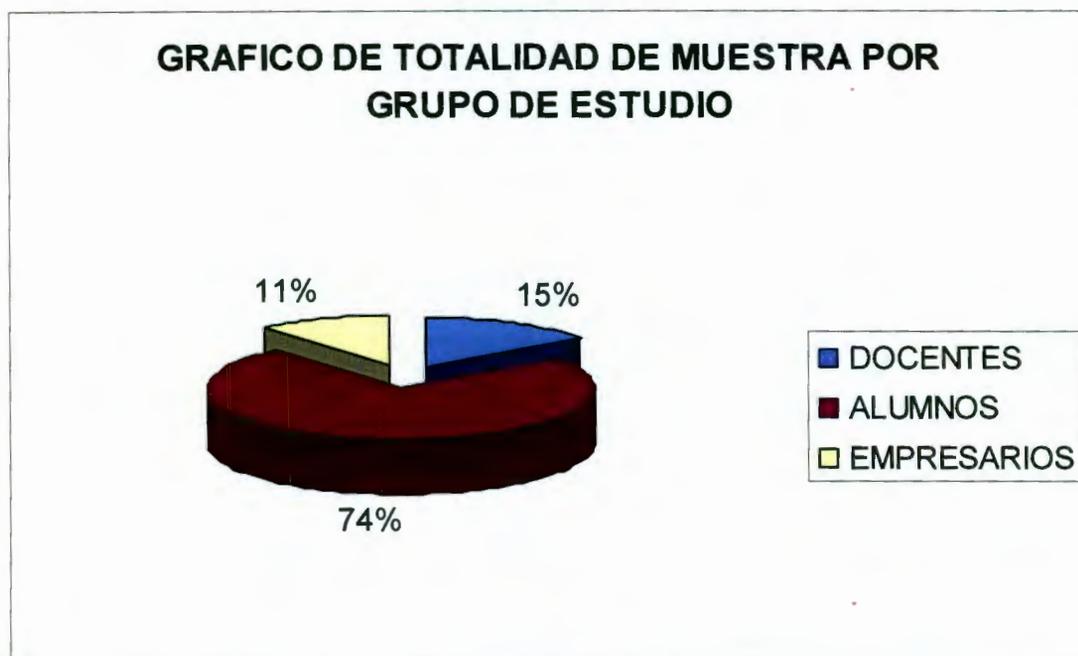
De acuerdo a los datos obtenidos y como lo muestra la grafica, del total de docentes encuestados, el 38% de ellos perciben más el componente conductual en las actitudes manifiestas de los alumnos, porque los alumnos han mostrado iniciativa para resolver practicas laborales, se dan a la tarea de buscar información que complemente sus respuestas, son alumnos que trabajan a conciencia, que muestran disponibilidad para modificar sus conductas cuando son un obstáculo para realizar las tareas laborales.

El 33% de los docentes percibe como determinante el componente emotivo en las actitudes de los alumnos, porque han mostrado interés y motivación por las actividades de la carrera, se interesan por actividades que los hacen pensar en alternativas para dar solución a problemáticas.

El 29% de ellos, percibe el componente cognitivo en la conducta de los alumnos. Esto debido a que los alumnos tienen una clara noción de lo importante que es

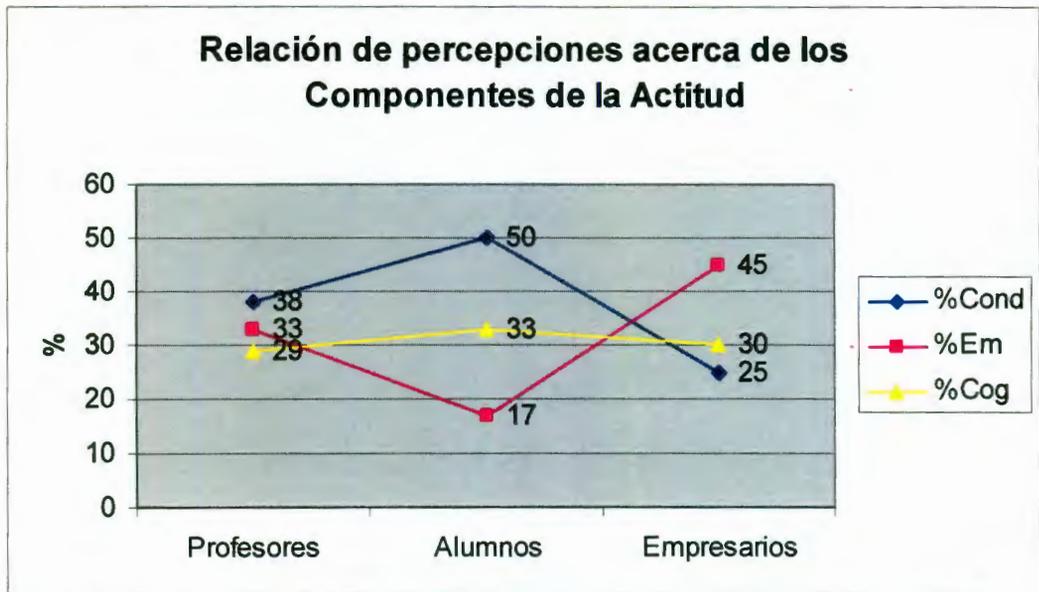
acudir preparados a desempeñarse en estadía, son alumnos que saben cómo actuar ante determinadas situaciones laborales.

Relación de las percepciones de los tres actores: alumnos, docentes y empresarios acerca de los componentes de la actitud.



Gráfica 4.7. Totalidad de muestra por grupo de estudio

En la gráfica 4.7. se presenta la muestra de estudio compuesta por alumnos de la carrera de procesos de producción, docentes que participan en la formación académica de los alumnos, así como los empresarios que evalúan en desempeño de los alumnos mediante el periodo de estadía, a través de Análisis situacionales de trabajo que realiza la institución educativa.



Gráfica 4.8. Relación de percepciones acerca de los Componentes de la Actitud

La gráfica 4.8. muestra los resultados obtenidos al hacer una relación de los componentes de la actitud de acuerdo a la percepción de los tres actores de esta investigación: alumnos, docentes y empresarios.

COMPARATIVO DE RESULTADOS DE LOS COMPONENTES DE LA ACTITUD			
	DOCENTES	ALUMNOS	EMPRESARIOS
MOTIVACIÓN	3	25	2
PREOCUPACIÓN	8	15	4
MIEDO	1	21	3
TOTAL	12	61	9

De acuerdo a los datos mostrados en la gráfica, se interpreta lo siguiente:

Los **docentes** perciben mayor presencia del componente conductual en la actitudes manifiestas de los alumnos (38%), porque han observado en ellos iniciativa para resolver practicas laborales, se dan a la tarea de buscar información que complemente sus respuestas, son alumnos que trabajan a conciencia, que

muestran disponibilidad para modificar sus conductas cuando son un obstáculo para realizar las tareas laborales.

Los **alumnos**, también perciben como determinante en la actitud, el componente conductual (50%), puesto que para ellos es importante escuchar y seguir instrucciones e indicaciones, así como realizar su trabajo de manera eficiente, y ante dificultades indagan la forma de resolverlo. Tienen facilidad para documentar resultados de prácticas laborales.



Grafica 5.9. Componentes de la actitud – percepción de los empresarios.

La percepción de **empresarios**, respecto al hacer de los alumnos es baja (25%), debido a que no muestran iniciativa para actuar, esperan indicaciones para realizar actividades, aún cuando su desempeño sea bueno, esperan que se les indique lo que deben hacer.

Respecto al componente Emotivo, los docentes perciben a los alumnos entusiastas para realizar el periodo de estadia, identifican como segunda

posición este componente; por su parte, los alumnos se perciben con inquietudes, incertidumbres respecto a los resultados que puedan dar en la estadía, ubican en tercera posición este componente; y de forma muy opuesta, los empresarios opinan que los alumnos tienen deseos de trabajar, se comportan entusiastas, dispuestos a aprender, manifiestan disponibilidad para todo, ubicando en primera posición el componente, lo reconocen como el componente principal en las actitudes de los alumnos.

En referencia al componente cognitivo, los docentes perciben en tercera posición este componente en la actitud del alumno, debido a que los alumnos tienen una clara noción de lo importante que significa acudir preparados a desempeñarse en estadía. Por su parte, los alumnos perciben en segunda posición este componente, son alumnos que saben cómo actuar ante determinadas situaciones laborales. Los empresarios, perciben y reconocen sus conocimientos teóricos, la preparación en habilidades técnicas que los alumnos han desarrollado. Ubican este componente en segunda posición en las actitudes manifiestas de los alumnos.

4.2. Discusión

Al principio del presente trabajo se planteó la importancia que encierra el proceso de estadía para los alumnos de la Universidad Tecnológica del norte de Guanajuato, es por esta razón que se decidió realizar un estudio dirigido a conocer las actitudes de los estudiantes hacia el periodo de estadía. El interés en conocerlas, radica en que se emiten una serie de opiniones, que bien pueden ser favorables, bien desfavorables, respecto a la conducta manifiesta por los estudiantes.

Opiniones emitidas, en un principio por el propio sentir de los estudiantes respecto a la preparación académica recibida, pero también reforzadas en su momento por la percepción del docente, quien está en constante contacto con ellos a través de las asignaturas que imparte.

Si bien existen quienes opinan que los alumnos se encuentran indiferentes ante la responsabilidad que conlleva realizar estudios superiores, también hay quienes opinan que tienen miedo ante la realidad laboral a asumir de manera inmediata, mediante el periodo de estadía.

Es Mediante AST's (análisis situacional de trabajo) que la Universidad realiza con empresarios, una de las formas de conocer sus opiniones respecto a la institución acerca de la pertinencia formativa de los estudiantes y egresados. En el año 2005, la Universidad realizó un Análisis Situacional de Trabajo de la Carrera de Procesos de Producción con **nueve representantes**⁴³ del sector productivo de la zona de influencia de las distintas ramas como la industria de la transformación, alimentos y servicios, quienes proporcionarán información necesaria para definir los requerimientos que debe cumplir un TSU en Procesos de Producción, a fin de satisfacer los requerimientos del sector productivo.

Se siguió la metodología de recolección de información para la elaboración de planes de estudio basados en competencias, adoptada en 1992 por el Ministerio de Educación de Québec y adaptada por la carrera de procesos de producción de la Universidad Tecnológica del norte de Guanajuato. Dicha metodología permite detectar las habilidades psicomotoras. Cognoscitivas y socioafectivas necesarias para ejercer una función productiva bajo estándares de desempeño.

Y referido a ello, las observaciones realizadas versan sobre la actitud temerosa, dificultad para relacionarse con compañeros, dificultad en la toma de iniciativa, no obstante, reconocen las habilidades intelectuales y prácticas de ellos en el desempeño laboral.⁴⁴

⁴³ Análisis de la situación de trabajo de la carrera de Técnico superior Universitario en Procesos de producción. Universidad Tecnológica del norte de Guanajuato. 2005.

⁴⁴ Idem.

Finalmente, opiniones tan variadas, pero ambas reflejan el sentir de los protagonistas. Por ello, es necesario centrar la atención en aquellos aspectos que dan forma a las actitudes que manifiestan los alumnos.

Relacionado con esto, se encontró que las actitudes que manifiestan los alumnos de la carrera de procesos de producción ante el periodo de estadía son de Motivación, Preocupación y de Miedo. La actitud manifiesta que cobra mayor presencia es la de Motivación. Y esto se debe en gran parte a ese deseo de superación que expresan de forma verbal los alumnos desde su ingreso a la institución. La mayoría de ellos ven en la universidad la vía directa para obtener un trabajo bien pagado, la posibilidad de ayudar económicamente a su familia así como la oportunidad de desarrollarse personalmente.

Así que a ello obedece el entusiasmo que aplican al momento de aprender que se traduce en disponibilidad para escuchar y realizar las actividades que se les encomienda dentro de la industria. Los empresarios reconocen esta apertura y entrega porque así demuestran interés en desarrollar los proyectos, y esa emoción para trabajar. Reconocen también que los alumnos llegan a la industria con la visión del trabajo, es decir, **llegan a trabajar**. También observan de manera general, actitudes propositivas, de atención y concentración en indicaciones recibidas.

Respecto a la preparación teórica-práctica con la que llegan los alumnos, los empresarios se encuentran satisfechos, reconocen el nivel académico y lo encuentran pertinente, acorde a la realidad laboral puesto que los alumnos saben actuar ante situaciones imprevistas. Sin embargo, observan cierta timidez en su persona, pero hasta cierto punto natural, correspondiente al proceso de reconocimiento y adaptación a lugares y aprendizajes nuevos (ver graf. 4.8.). Esta apreciación que hacen los empresarios, tiene su relación en el desarrollo sociocultural que de manera individual han logrado los alumnos. Es decir, para un

gran número de ellos, ingresar a la universidad representa la primer separación del núcleo familiar, en la mayoría de ellos, su familia está integrada por más de cinco hermanos, en un porcentaje alto son los primeros en iniciar estudios superiores, lo cual representa una gran responsabilidad tomando en cuenta que son alumnos de carácter noble, aún reconocen la imagen de autoridad y la respetan, por lo que pareciera que, una conducta diferente significaría un atrevimiento de su parte. Pero una vez dentro de la institución, en el proceso de formación, algunos logran comprender su rol como estudiante y evolucionan de manera sorprendente. También los hay, aquellos que por su proceso natural de desarrollo, hasta que se encuentran desempeñando la estadía logran la conciencia de modificar ciertas actitudes y lo logran para bien.

Aparece así la sorpresa para algunos docentes que conocieron el desempeño académico y personal de algunos de ellos, ya que al dar seguimiento a su desempeño en estadía encuentran opiniones bastante favorables y de reconocimiento por parte de los empresarios. Mostrando así, por qué la ley del efecto pigmalión –como te veo te trato- sigue tan vigente. Es decir, el docente se sorprende porque conoció el desempeño académico del alumno por un tiempo de un año con ocho meses y en este tiempo su desempeño no fue el esperado. Esto se explica porque de manera constante los alumnos tienen sus tropiezos académicos con las asignaturas como matemáticas, lógica y comprensión de textos; porque la escuela de procedencia son los Video bachilleratos y piensan que esas carencias académicas ya no las pueden superar. Dan pie así a una relación profesor- alumno donde como autoridad no existe la credibilidad en el alumno, y en el alumno aparece la desilusión primero hacia su persona y en segunda instancia hacia el profesor porque ya no le significa la imagen a seguir.

Entonces se genera un ciclo repetitivo donde el docente percibe que el alumno no puede y no quiere hacer las cosas, deja de prestarle atención, de estimularlo a aprender y por su parte el alumno deja de interesarse, de aplicarse en las practicas escolares, confirmando así la apreciación del profesor.

Sin embargo, no es que no quiera, sino que efectivamente, al no contar con las bases previas del conocimiento, el nuevo aprendizaje se les complica, pero esto no necesariamente indica actitudes de renuencia, por el contrario, como ya se ha mencionado, son alumnos que respetan la autoridad, y si los docentes contaran con la capacitación pedagógica para enseñar, para identificar estilos de aprendizaje, tendrían herramientas didácticas para hacer accesible el aprendizaje a los alumnos.

Sin embargo, no se puede hablar de la conducta del docente con tal ligereza, existen factores que de alguna manera influyen en la apreciación que los docentes tienen de sus alumnos. El sistema de Universidades tecnológicas trabaja mediante programas educativos intensivos, es decir, mediante cuatrimestres, en un año se cursan tres, por lo que esta optimización del tiempo es su característica principal. Así que los docentes permanecen en actividad laboral constante, interactuando continuamente con los alumnos; el periodo de vacaciones es corto comparado con otras instituciones de nivel medio superior y superior. Lo cual indica que los profesores no cuentan con un periodo de descanso propicio y además necesario para la reflexión del quehacer docente, idear nuevas estrategias de enseñanza, de aproximación con los estudiantes. Si a esto agregamos una realidad más, la situación se complica para el alumno.

El personal docente tiene en su haber un perfil profesional acorde para desempeñar de manera eficiente la impartición de asignaturas, algunos de ellos, han laborado dentro de la industria por un tiempo considerable, acumulando en su trayectoria personal y laboral vivencias y experiencias reales así que cuentan además, con la preparación práctica; sí, muy bien, -en otro contexto significa el valor agregado con el que llegan a la institución-, pero ya llegan cansados e intolerantes con el ritmo y estilo de aprendizaje de los alumnos.

Es conocido que los alumnos que se sienten reconocidos y respetados en su persona por el docente, experimentan más entusiasmo para aprender y de manera consecuente se comprometen con el conocimiento porque no quieren fallarle a la imagen de autoridad, a su maestro.

Por lo que resulta importante incluir la capacitación pedagógica al personal docente contratado desde la inducción a la institución.

Afortunadamente, los empresarios conocen la persona de los alumnos a partir del desempeño que éstos puedan tener en su periodo de practicas y es así como, a partir de la apreciación y observaciones que se vierten en las evaluaciones, que los alumnos pueden sacudirse el estigma generado en la escuela.

Es necesario recordar que en un porcentaje alto, los alumnos que ingresan a la universidad provienen de municipios cercanos a la ciudad y de comunidades ubicadas a los alrededores. Las escuelas de procedencia de los alumnos se centran en CBTis, Cecytegs, Preparatorias Y Video Bachilleratos. Ingresan a la UTNG porque además de ofrecerles carreras de corta duración, su economía familiar se los permite. Significa la oportunidad para incorporarse de manera inmediata al mundo del trabajo. Con deficiencias académicas en las disciplinas físico matemáticas, lectura y comprensión y humanidades. Y con todo ello, con los recursos académicos que cuentan, se atreven a aspirar a una mejor forma de vida.

Esto es comprensible si tomamos en cuenta que aun cuando los alumnos se sientan preparados para desempeñarse bien en el periodo de estadía, el hecho de no conocer el lugar a donde se va a estar por un tiempo prolongado ocasiona inquietud e incertidumbre y hasta cierto punto temor a lo desconocido. Debido a ello manifiesta conductas de indecisión, de poco compromiso con las actividades de la escuela. Pero también, posibilita reconocer la distancia cognitiva-emotiva que existe en la relación docente –alumno. Evidencia la realidad donde al alumno

se le despersonaliza y es aceptado y estimulado a partir de los aciertos académicos que pueda lograr. Donde no se cuidan las relaciones interpersonales cargadas de emotividad favorable; si se cuenta con una mente brillante se le atenderá y estimulará, de ser lo contrario, se le abandonará a su suerte.

En semejante contexto, se rescatan áreas de oportunidad donde la universidad debe trabajar de manera más cercana con el personal que la conforma. Si se permite leer sus realidad, encontrará comprensión en su actuar.

4.3. Posibles aplicaciones y usos

El hecho de estudiar las actitudes que manifiestan los alumnos ante el proceso de estadía, posibilita analizar con qué puntualidad y precisión o carencia se está trabajando en el perfil del Técnico Superior Universitario en procesos de producción.

Este estudio ayudará a conocer cuáles son las actitudes que los alumnos manifiestan, reforzarlas o modificarlas, según el caso, para así contribuir al desarrollo eficaz del alumno tanto académica como laboralmente, además, proporcionará información que será útil para profesores y empresarios sobre cómo manejar de modo más provechoso las actitudes de los alumnos.

Por otra parte, el estudio puede contribuir a desarrollar estrategias que incorporadas a planes y programas de estudio vigentes, trazará un perfil de egreso pertinente a los requerimientos del sector industrial.

4.4. Conclusiones

Formar profesionistas de alto desempeño es la misión de toda institución educativa, ajustar las nuevas condiciones y exigencias del sector industrial al perfil de egreso, significa al reto a lograr.

La formación del perfil de egreso de los alumnos de la Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato debe reorientarse para dar respuesta a las exigencias de nuevas competencias y aptitudes, pero también para atender las necesidades del sector industrial.

En un panorama nebuloso de las profesiones –con enriquecimiento y ampliación de la gama de funciones en algunas y disminución o desaparición de otras-, de aparición de un nuevo tipo de profesional que oscila entre un “subordinado autónomo y un independiente asociado” son los saberes contextuales los que permiten tratar los imprevistos y las innovaciones, la disposición y las actitudes de servicio adquieren más peso que la especificidad técnica. No basta con los conocimientos -que tienen que ser permanentemente renovados-, se necesita interés, motivación, creatividad. Por lo tanto, la manera de movilizar y aplicar los saberes –asumiendo responsabilidad, iniciativa, reflexividad y plasticidad- es tan importante como su contenido.

La medida de éxito de un programa formativo y de logro de ventajas posibles para quienes tienen que desempeñarse en este marco de incertidumbre y heterogeneidad será entonces que las personas sepan hacer uso de lo aprendido para encontrar por sí solas buenas soluciones.

Para ello, hay que modificar las formas de enseñar y de aprender lo que implica como mínimo un triple desafío:

1. Reconceptualizar y desarrollar una nueva visión de la formación para el trabajo.

Se refiere a la combinación equilibrada de saberes fundamentales, de conocimientos técnicos y de aptitudes sociales que les da a los alumnos el conocimiento general y transferible al empleo. La formación de nuevas competencias dentro de un modelo integrador.

2. Redefinir los objetivos, contenidos y modalidades de la formación. Proporcionar una formación para la **empleabilidad** entendida como la aptitud para “encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional”

Pero, la **empleabilidad** también está relacionada con factores de carácter personal, que no son independientes de su medio. Porque una misma situación puede ser interpretada de distinta manera por personas de un mismo medio social y con los mismos recursos formativos; asimismo, individuos con recursos similares pueden asumirse diferencialmente como individuos activos o pasivos frente a su historia laboral y, en este sentido, el trabajo puede tener una significación diferente y ellos movilizar de manera diferente los recursos que poseen.

Pensar la **empleabilidad** desde la formación implica priorizar sus dimensiones culturales y personales, sobre las cuales las personas pueden tener un control más directo y entender que no sólo pueden ser consideradas en relación al empleo sino que es una dimensión fundamental del desarrollo personal y la integración social.

3. Desarrollar habilidades sociales. Referidas al aprender a Ser, destinadas a fortalecer la identidad y a eliminar las autolimitaciones. Vale la pena tener presente aquí, que en nuestras sociedades la autoestima y el respeto propio aparecen ligados a mantener un empleo, sea cual sea éste y que el desempleo –la dificultad para lograr

el empleo- trae aparejado aislamiento social y conflictos personales y familiares que influyen en la posibilidad de la integración social.

Con una transformación de esta naturaleza parece posible abordar los desafíos actuales de generación y obtención del empleo.

A modo de conclusión, se puede decir que el objetivo general de la investigación se cumplió. Se conocen ahora las actitudes que los alumnos de la carrera de procesos de producción manifiestan ante el periodo de estadía. Son actitudes de entusiasmo en un porcentaje mayor de los alumnos y en un porcentaje muy similar de preocupación y miedo. Pero hasta cierto punto entendible la presencia de estas últimas pues con la corta edad de los alumnos cuando realizan estadía no cuentan en su haber con experiencias previas acerca de la realidad laboral. Algunos no han logrado la madurez personal para asumir responsabilidades propias del sector industrial.

En lo que respecta a los objetivos específicos:

1. Las actitudes de los alumnos ante el periodo de estadía son de Motivación, preocupación y miedo.
2. Los docentes consideran que los alumnos están preparados para desempeñarse de manera eficiente en la estadía, porque han demostrado responder ante situaciones imprevistas.
3. La opinión de los empresarios es de reconocimiento a la formación académica de los alumnos y su disponibilidad para el trabajo.
4. Los factores que contribuyen a la formación de dichas actitudes de los alumnos tienen que ver con la trayectoria escolar, la percepción del docente hacia su desempeño académico y el sentir desarrollado a partir de la percepción, así como el no contar con información suficiente acerca de las empresas para desarrollar estadía.

Respecto a la Hi, en la que se planteó que las actitudes que presentan los alumnos de la carrera de procesos de producción ante el periodo de estadía son: miedo por cursar la estadía, o bien indiferencia ante el hecho de cursar la estadía; los resultados sugieren que de manera parcial se cumple la hipótesis pues los alumnos experimentan temor ante lo desconocido, pero también mostró otra realidad, es decir, se sienten emocionados ante la oportunidad de conocer el cúmulo de habilidades, conocimientos y destrezas con que cuentan para demostrar la capacidad de ponerlos en práctica en una variedad de contextos y organizaciones laborales.

Se cumple la hipótesis de la apreciación de los docentes, ellos consideran que los alumnos cuentan con los elementos teóricos para desempeñarse eficientemente en la empresa.

Así mismo, los empresarios reconocen la puntualidad y precisión de las herramientas teórico metodológicas con que cuentan los alumnos para resolver situaciones prácticas propias del ámbito laboral, confirmando con ello la hipótesis planteada para tal efecto.

En lo que respecta a factores que posibilitan las actitudes identificadas en los alumnos ante el periodo de estadía, los resultados sugieren que se debe a la trayectoria escolar de los alumnos, la dificultad para desarrollar el pensamiento abstracto, el razonamiento lógico, el no conocer la manera personal de aprender, así como la precaria formación en habilidades sociales.

Estos resultados hablan de una serie de necesidades, en dos de los actores de la investigación.

En los alumnos:

1. Cubrir los requisitos de un perfil de ingreso a la institución
2. Contribuir al aprendizaje académico y laboral.
3. Desarrollar habilidades psicosociales.

En los docentes:

1. Contar con herramientas que incluya en la enseñanza para hacer asequible el aprendizaje en los alumnos.
2. Recibir capacitación de tipo psicopedagógica

La atención proporcionada a estos resultados significaría la diferencia entre preparar alumnos y formar personas competentes para adaptar las habilidades, conocimientos y destrezas en una variedad de contextos y organizaciones laborales.

Para lograr esto se sugieren las siguientes estrategias

I. Para Seguimiento a estadía:

1. Construir, de manera preestablecida con el sector industrial, un plan de Trabajo para Estadía.

Es decir, inicia con designar con tiempo previo a los docentes que serán asesores académicos.

- a) Establecer contacto con las empresas para en conjunto docentes-empresas detallar proyectos a realizar. Posiblemente sea necesario descargar de horas frente a grupo al docente para realizar esta labor.
- b) Listar las empresas que aceptan alumnos para realización de estadía.
- c) Publicar nombre de empresas, proyectos a realizar y necesidades a cubrir en ella. De esta manera los alumnos se informan y con anticipación de tiempo consideran la inquietud y gusto por estar en ella o bien, elegir otra empresa, aquella donde consideren lograr mejor desempeño.
- d) Lograr una efectiva articulación, escuela-empresa, al considerar claramente resultados y beneficios tanto para la empresa como para los alumnos.

e) El plan de trabajo será un instrumento básico de todo el proceso de estadía. Para los alumnos supone una clara visión de lo que se les propone como itinerario formativo y de lo que se espera que sean capaces de lograr, lo que les abre la posibilidad de apropiarse activa y críticamente del proceso. Para las empresas, significa, además de una constancia del profesionalismo y responsabilidad de la institución educativa, una forma de visualizar claramente el perfil de los jóvenes a incorporar, y por sobre todas las cosas un instrumento que define su rol en el proceso formativo y laboral.

2. Diseñar un Plan de trabajo que considere la estadía como aprendizaje en la empresa, lo que supone elaborar un plan de aprendizaje para ese contexto.

a) El plan de aprendizaje para la estadía laboral deberá considerar claramente cuales son las competencias que los alumnos deberán lograr **antes** ingresar a la estadía y cuales se pretende desarrollar o profundizar **durante** su estadía en la empresa.

b) La clara distinción entre ambas dimensiones permitirá una adecuada negociación con la empresa y evitará fracasos y frustraciones. Debe considerarse que el objetivo de la empresa es producir con ganancias, por lo cual los alumnos deben estar en condiciones de insertarse en ese contexto.

3. La Estadía: Aprendizaje y trabajo en la empresa

a) La realización de la estadía constituye un hito en el proceso formativo de los alumnos y es a la vez un punto de llegada y de partida para todos los involucrados.

b) El proceso de realización de estadía, tal como se presenta en este material, se basa en tres actores claves y una premisa básica: el alumno es responsable de su aprendizaje.

Este concepto de protagonismo central del alumno impregna todo el proceso de formación y presupone un enfoque donde se busca que sea el alumno quien se responsabilice de su formación, tenga claridad acerca del itinerario formativo que se le ha propuesto y pueda evaluar en todo momento su estado de situación. En este sentido, el alumno no es alguien quien debe cubrir una estadía, sino alguien que ha decidido invertir en su formación y a quien se le propone “tomar riendas” del proceso.

- c) Esto configura una relación triangular, con la situación de aprendizaje-trabajo como centro del proceso y tres actores claves que integran el proceso: el alumno, la empresa y la institución educativa.

II. Para apoyar a los alumnos:

Los aspirantes a ingresar a la UTNG, provienen de diferentes preparatorias de la Ciudad y el Estado. Cursaron el bachillerato general, con un plan de estudios de tres años, integrado por áreas académicas para aspirar a cualquiera de las carreras profesionales; el bachillerato económico administrativo de tres años, el físico matemático, y ciencias sociales.

Mediante las entrevistas que el área de Atención psicopedagógica aplica a los aspirantes – a la cual la investigadora está adscrita y es coordinadora-, se han rescatado datos importantes sobre las dificultades de aprendizaje en las materias lógico-matemáticas y lectura y comprensión de textos.

Para cursar sin dificultad cualquier carrera de la UTNG es necesario contar con las siguientes aptitudes: razonamiento verbal, retención y comprensión y razonamiento abstracto. Es por ello que se propone

1. Diseñar el perfil de ingreso de los aspirantes a la Universidad.

- a) Debe considerarse tres aspectos a cubrir: Conocimientos, aptitudes y trayectoria escolar.
- b) Los aspirantes deben aprobar tres exámenes: el psicométrico, el de conocimientos de cada carrera y el EXANI (éste último sólo para comparar trayectoria escolar, pues actualmente es un examen que ya aplican antes de egresar de bachillerato).
- c) El examen de conocimientos debe ser elaborado por la dirección de cada área académica y de formación, es decir por el área Económico administrativa, por TICS (Tecnologías de la Información y Comunicación) y por el área Industrial Eléctrica y Electrónica. Debe evaluar los conocimientos, destrezas y las habilidades requeridas de los aspirantes propios para cada perfil.
- d) El examen psicométrico tiene el propósito de medir las aptitudes básicas para el estudio: razonamiento verbal, retención y comprensión y razonamiento abstracto.
- e) Y el EXANI elaborado por CENEVAL evalúa los aprendizajes de años anteriores y competencias académicas básicas actuales, científicas, tecnológicas, arte, política y sociedad.

Estos exámenes buscan evaluar el perfil de ingreso establecido por la universidad.

Consciente lo que este trabajo implica, a su vez se propone

2. El trabajo conjunto con Instituciones de educación media superior a través de los orientadores profesionales.

- a) Realizar encuentros de trabajo desde la misma perspectiva: coadyuvar al desarrollo de habilidades cognitivas para el aprendizaje. Para que al ingresar se cuente con las habilidades para aprender. En este sentido, el área de Atención

Psicopedagógica tendría la directriz en la planeación y desarrollo del trabajo a realizar.

- b) Implementar el Test de Kolb (estilos de aprendizaje) como herramienta pedagógica para ayudar a los alumnos a conocer forma de aprender y con ello ayudar al desarrollo de habilidades cognitivas.

III. Para apoyar a los docentes:

1. Proporcionar capacitación de tipo pedagógica.

De esta manera coadyuvar al desarrollo de habilidades docentes.

- a) Capacitar al personal docente en el uso y manejo del test de estilos de aprendizaje, para así reconocer la individualidad del alumno al aprender y esto le ayude a diseñar nuevas estrategias metodológicas para la enseñanza.

4.5. Limitaciones y recomendaciones

En lo que a la investigación se refiere, no se presentaron situaciones y/ o dificultades para realizarla. Más bien, aportó datos interesantes acerca de la Motivación y satisfacción en el personal docente de la institución, que sería necesario investigar, debido a que trabajan con personas y si se encuentra certificada mediante un proceso de calidad, el interés cobra mayor importancia. Se recomienda hacer un DNC y climas laborales de manera más constante e implementar estrategias para los resultados encontrados.

De igual forma, sería conveniente y favorable para la institución, realizar estudios e investigaciones acerca del desempeño docente y las actualizaciones del perfil profesional.

Para futuras investigaciones se sugiere considerar aspectos como los siguientes:

- Satisfacción laboral, motivación en el quehacer docente y el clima laboral.
- Diseñar y aplicar pruebas paralelas para una mayor confiabilidad de los resultados.
- Trabajar un enfoque mixto, cuali-cuantitativo.

A continuación se puntualizan los aspectos que la UTNG debe trabajar.

1. Realizar evaluaciones sobre satisfacción y motivación laboral de manera constante.
2. Evaluación de climas laborales.
3. Realizar DNC.
4. Realizar programas de capacitación donde realmente se trabaje sobre las necesidades identificadas.

Finalmente, recomendaciones que de ser escuchadas y atendidas, contribuyen al perfil de egreso pertinente, para incorporarse a la realidad laboral, desde el periodo de estadía.

BIBLIOGRAFÍA

1. Aguilar, Siliceo Alfonso. 2000. Líderes para el Siglo XXI.
2. Almaguer Salazar Teresa E. 1998. El desarrollo del alumno, Editorial Trillas, ITESM, México, D. F.
3. Análisis de la Situación de Trabajo de la Carrera de T.S.U. en Procesos de Producción. 2005. Universidad Tecnológica del norte de Guanajuato.
4. Arias, Galicia Fernando. 1996. Administración de personal, McGraw-Hill, México.
5. Arredondo, M. 1989. Notas para un modelo de docencia: Formación pedagógica de profesores universitarios. Teoría y experiencias en México. México: ANUIES-UNAM. CESU.
6. Ausubel, D.; Novak, J.; Hanesian, H. 1990. Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo. México: Editorial Trillas. Segunda Edición.
7. Bartolomé, Antonio. 1988. Proyecto docente de Tecnología Educativa. Barcelona: Universidad de Barcelona.
8. BURK, I. 1972. Psicología. Editorial, Caracas,
9. Brum V.J y M R Samarcos Júnior (2001) Proyecto Educación –Trabajo en el MERCOSUR. Documento sobre comparabilidad y compatibilización entre los perfiles comunes de nivel medio técnico. Organización de Estados Iberoamericanos par la Educación, la Ciencia y la Cultura. Educación Técnico Profesional, cuaderno de trabajo 5, Biblioteca Digital de la OEI.
10. Cencini-Manenti, A. 1990. Psicología y Formación, Estructuras y Dinamismos,
11. Covey Stephen. 1997. Los 7 hábitos de la gente Altamente efectiva. Ed. Paidos,
12. Clifford T. Morgan. 1987. "Breve Introducción a la Psicología", Ed. McGraw-Hill, 2ª edición.
13. Charles Kimble. Edgard Hirt, et al. Psicología social de las Américas. Ed. Prentice Hall.
14. De la Garza Carranza María Teresa, Canett Romero Jesús Rafael. 2002. Actitudes laborales en la Educación Técnica pública de Celaya. Enseñanza

- e Investigación en Psicología, julio-diciembre, año/vol. 10, número 002. Universidad Veracruzana. Xalapa, México.
15. Dr. Rubén Edel Navarro. 2004. El concepto de enseñanza aprendizaje. Docente investigador y Miembro titular de la Sociedad Mexicana de Psicología y de de la Red Iberoamericana de Investigación sobre Cambio y Eficacia Escolar. Universidad Cristóbal Colón.
 16. Elwood N. Chapman, "Actitud y trabajo", Ed. Trillas.
 17. Enciclopedia Autodidáctica Océano Color. Realizado por: Karen Guzmán – Kagellgeacable.net.co.
 18. Fernández Jesús. 1995. Pedagogía laboral y de la empresa. "Segundas cuestiones actuales sobre educación". Universidad Nacional de Educación a distancia. Madrid.
 19. Freire Paulo. La deshumanización, en Pedagogía del Oprimido. Pág. 19.
 20. Gairín, Joaquín. 1987. Proyecto docente de Organización Escolar. Barcelona.
 21. Gallart M y C. Jacinto. 1995. Competencias laborales: Tema clave en la articulación educación- trabajo. Curso subregional e formación de gerentes de educación Técnico Profesional, CINTERFOR, Montevideo.
 22. Goleman Daniel. 1995. Inteligencia Emocional. Madrid: Planeta.
 23. Goleman Daniel. 1998. Inteligencia emocional en la empresa. Madrid: Planeta.
 24. Gonczi, Andrew. 1996. "Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas teóricas y prácticas en Australia" en Argüelles, A. (comp.), Competencia laboral y educación basada en normas de competencia. Limusa. sep-cnccl-conalep, México, pp-265-288.
 25. Gordon Judith. 1997. Comportamiento organizacional, Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, Quinta edición, México.
 26. Granica. Enrique. 1992. La quinta disciplina.
 27. Hewstone, Miles, et. Al. 1993. Psicología social, Ed. Ariel, Barcelona.
 28. iberfop-oei, Programa Iberoamericano para el diseño de la formación profesional. 1998. "Metodología para definir competencias" Madrid.

29. James L. Riggs. 1998. *Sistemas de Producción, Planeación, Análisis y Control*. Caps. 1y 8. Editorial Limusa. México. 3era. Edición.
30. Keith Davis y John W. Newstom. 1991. "El Comportamiento humano en el trabajo", Ed. MacGraw-Hill.
31. Kimbles Charles, HirtmEdward, Díaz Rolando, "Psicología Social de las Américas", Ed. Prentice Hall.
32. Leventhal Susana y Garza Rosa María. 1999. *Aprender Como Aprender*, Ed. Trillas.
33. Llano Cifuentes Carlos. 1995. "La creación del Empleo: para desempleadores y desempleados" Panorama, México.
34. Manual C.A.C.E.I. 1996. Consejo de acreditación de la enseñanza de la ingeniería A.C. Universidades Tecnológicas
35. McClellan, D.; Katz, L. 1996. El desarrollo social de los niños: una lista de cotejo. En red: www.ericseece.org/pubs/digests/1996/
36. Miguel A. Zabalza. *La Enseñanza Universitaria. El escenario y sus protagonistas*. Edit. Nancea, S. A.
37. Morales J. Francisco, Páez Darío. Dornblit Ana Lía y Asúr Domingo, "Psicología Social". Ed. Pretince Hall.
38. Moore, S. 1997. El papel de los padres en el desarrollo de la competencia social.
39. Organizacional Internacional de Trabajo. CINTERFOR. Proyecto de competencias laborales. 2000. Análisis de la experiencia comprada: Australia, Canadá, francia, Gran bretaña, MÉXICO, Página Web, 27 de septiembre del 2000.
40. Pérez Gómez, A. 1992. *La función y formación del profesor en la enseñanza para la comprensión: Comprender y transformar la enseñanza*. Madrid: Ediciones Morata.
41. Pereira de Gómez, Ma. Nieves. 2000. *Educación en Valores*. Editorial Trillas, México, D. F.
42. Piaget. J. 1979 . *Piaget's Teory* (Traducción Martine Serigos).

43. Piñeiros, L. J.; Rodríguez, A. 1998. Los insumos escolares en la educación secundaria y su efecto sobre el rendimiento académico de los estudiantes.
44. Pizarro, R. 1985. Rasgos y actitudes del profesor efectivo. Tesis para optar al grado de Magister en Ciencias de la Educación. Pontificia Universidad Católica de Chile.
45. Pizarro, R.; Crespo, N. 2000. Inteligencias múltiples y aprendizajes escolares.
46. Redondo Rojo, J. 1997. La dinámica escolar: de La diferencia a la desigualdad. Revista de Psicología. Facultad de Ciencias. Chile. Universidad de Chile. Volumen VI, Edición Electrónica.
47. Revista Electrónica. Año 2005. "Actualidades investigativas en Educación". Volumen 5, Número 2.
48. Robbins. Stephen P. 1998. Comportamiento organizacional. Prentice Hall. 7ª edición. Pág. 180.
49. Rodríguez Fiallo, Jorge. 1994. Las relaciones intermaterias: una vía para incrementar la calidad de la educación. Ed. Academia. La Habana.
50. Sarramona, Jaume. 1990. Tecnología educativa: una valoración crítica. Barcelona.
51. Savater Fernando. 1999. Etica para Amador, Ed. Ariel.
52. Séríeyx Hervé. 1993. El bing bang de las organizaciones, Ed. Garnica.
53. Soto Eduardo. 1980. Comportamiento organizacional, Impacto de las emociones.
54. Stephen R Covey. 1998. Liderazgo centrado en principios.
55. Stephen P. Robbins. 1998. Comportamiento Organizacional. Ed. Prentice Hall Hispanoamericana.
56. Stonner, J. Freeman R. Y Gilbert D. 1997. Administración, Editorial Prentice-Hall, Hispanoamericana S.A., México.
57. Shulman, L.S. 1986. "Paradigmas y programas de investigación en el estudio de la enseñanza: una perspectiva contemporánea". En WITTROCK, Mc C. La investigación de la enseñanza I. Barcelona:Paidós.

58. Tejada J. 1999. El formador ante las Nuevas Tecnologías de la información y la Comunicación: Nuevos roles y competencias profesionales. Departamento de pedagogía aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona. Artículo publicado en la Revista Comunicación y Pedagogía, núm. 158.
59. Tejedor, F. J. Y Valcárcel, A.G. 1996. Perspectivas de las nuevas tecnologías en educación. Madrid.
60. Vázquez Gabriel, Molira Jorge y Castro Lourdes. 1989. Motivación, UNAM Editorial Guajardo, S. A. México.
61. Velásquez Mastreta, Gustavo. 1994. Administración de los Sistemas de Producción. Capítulo 2 "La función productiva". Editorial Limusa, México. 5ta. Edición.
62. Von Cube, F. 1981. La ciencia de la educación. Barcelona.
63. Whittaker, James Oliver. 1990. La psicología social en el mundo de hoy, Ed. Trillas, México.

Apéndice

ANEXO I

4.4.1. ACTITUD ANTE EL PROCESO DE ESTADÍA

Nombre: _____

Carrera: _____ Cuatrimestre: _____ Grupo: _____

Género

1. H ____ 2. M ____

Edad: _____

El propósito del presente cuestionario es recabar información sobre tu forma de pensar acerca del proceso de estadía que cursarás próximamente.

En este cuestionario no hay respuestas correctas o incorrectas, sólo responde honestamente lo que piensas.

INSTRUCCIONES

A continuación se presenta una serie de preguntas relacionadas con el Proceso de estadía, para cada una de ellas se presentan varias posibles respuestas. Lo que tienes que hacer es leer cuidadosamente cada una de ellas y seleccionar sólo aquella que mejor exprese tu forma de pensar o sentir, anotando una marca dentro de la columna correspondiente (x).

Para ello, toma en cuenta las siguientes siglas:

T de A totalmente de acuerdo
P de A parcialmente de acuerdo
I indeciso
P en D parcialmente en desacuerdo
T en D totalmente en desacuerdo

	T de A	P de A	I	P en D	T en D
1) El profesor nos informa sobre los puestos de trabajo que puede desempeñar un técnico superior universitario durante la estadía.					
2) Pienso que durante la estadía podré aplicar todas las habilidades y conocimientos adquiridos durante mi formación académica.					
3) Considero que no importan los errores que se cometan durante el proceso de estadía.					
4) Soy de las personas que hace todo lo necesario para que sea efectivo mi trabajo.					
5) Considero que una actitud de aprendizaje y de servicio por parte de los estudiantes no es necesario en el proceso de estadía.					

	T de A	P de A	I	P en D	T en D
6) Expreso con claridad mi pensamiento por escrito al desarrollar un tema.					
7) No me entusiasma la idea del reto, de hacer algo nuevo y diferente.					
8) Al exponer un tema frente a grupo, se me facilita porque mis ideas son claras y ordenadas.					
9) No me preocupa el proceso de estadía, ya que poseo todos los elementos teóricos para desempeñarme de acuerdo a las exigencias.					
10) Pienso que un buen desempeño en estadía es fundamental para mi futuro como profesionista.					
11) Tengo dificultad y siento temor al aplicar lo aprendido en clases a problemas prácticos.					
12) Pienso que no es necesario un trato amable con los compañeros de trabajo durante la estadía, lo único importante es el aprendizaje.					
13) Acostumbro hacer las cosas lo mejor que puedo.					
14) Trato de favorecer el diálogo honesto y objetivo al trabajar en equipo.					
15) Siento temor ante la idea de no desempeñarme eficientemente durante el proceso de estadía.					
16) No me gustan las actividades donde se requiere pensar mucho, pues me parecen aburridas					
17) Cuando tengo dificultades para dar solución a algún problema, indago la forma de resolverlo, sin importar el tiempo que requiera.					
18) Pienso que la estadía no me permitirá aplicar los conocimientos y habilidades desarrolladas en la escuela.					
19) Se me facilita documentar por escrito los resultados de alguna práctica.					
20) No me siento motivado para cursar la estadía.					
21) Considero que durante la estadía, debo proponer, es decir mostrar iniciativa en mis actividades de trabajo.					
22) No identifico problemas propios del campo de mi profesión.					
23) El trabajar a conciencia me produce satisfacción y orgullo.					
24) No me siento motivado para enfrentar las actividades propias del área de mi formación.					
25) Busco y selecciono información para complementar y reafirmar los conocimientos adquiridos.					
26) Considero que para aprobar estadía no necesito esforzarme mucho.					
27) Pienso que en el desempeño personal durante la estadía no es importante el saber hablar como el saber dar y seguir instrucciones, informar y reportar situaciones de trabajo.					
28) Conozco perfectamente lo que se espera de mí					

durante el proceso de estadía.					
29) Creo que la estadía no aportará elementos que permitan enriquecer mi formación académica.					
30) No logro transferir con facilidad lo aprendido de un contexto a otro.					

ANEXO II

4.4.2. CUESTIONARIO PARA CONOCER LAS OPINIONES DE LOS DOCENTES SOBRE LAS ACTITUDES DE LOS ALUMNOS QUE CURSARÁN ESTADÍA.

Propósito:

Con la finalidad de mejorar áreas de oportunidad para los estudiantes y proporcionar la formación pertinente para que éstos logren un desempeño satisfactorio en la estadía, necesitamos conocer su opinión respecto al desempeño que ellos han tenido a lo largo de su carrera.

Perfil del docente: _____

Género:

1. H ____

2. M ____

INSTRUCCIONES:

A continuación se presentan una serie de planteamientos relacionados con las actitudes de los estudiantes. Para cada uno de ellos existen varias posibles respuestas. Lo que tiene que hacer es leer cuidadosamente cada una de ellas y seleccionar sólo aquella que mejor exprese su forma de pensar o sentir, anotando una marca dentro de la columna correspondiente (x).

Para ello, tome en cuenta las siguientes siglas:

T de A totalmente de acuerdo
P de A parcialmente de acuerdo
I indeciso
P en D parcialmente en desacuerdo
T en D totalmente en desacuerdo

	T de A	P de A	I	P en D	T en D
1. Los alumnos han mostrado interés y motivación por la carrera.					
2. Los alumnos no mostraron iniciativa personal para actuar ante situaciones académicas.					
3. Cuando los alumnos trabajan a conciencia les produce satisfacción y orgullo.					
4. A los alumnos les entusiasma experimentar y practicar técnicas novedosas en el trabajo.					

	T de A	P de A	I	P en D	T en D
5. Los alumnos no se muestran interesados y motivados para cursar la estadía.					
6. Los alumnos pueden superar dificultades propias para lograr éxitos cuando trabajan en equipo.					
7. Ante las prácticas escolares, los alumnos no tratan de resolver los problemas metódicamente y paso a paso.					
8. Los alumnos mostraron la capacidad para adaptarse a nuevas tecnologías, siendo éstas apoyo para el desempeño de actividades propias de estadía.					
9. Antes de hacer algo, los alumnos no analizan ventajas y desventajas.					
10. Además de desarrollar actividades técnicas y adquirir conocimientos los alumnos poseen una buena disposición para el trabajo en la estadía.					
11. Los alumnos no logran transferir con facilidad lo aprendido de un contexto a otro.					
12. La dedicación en tareas y prácticas que aplicaron los alumnos no ayudará en su desempeño en estadía.					
13. Los alumnos han mostrado responsabilidad para aceptar la autoridad de los maestros					
14. Los alumnos no han mostrado responsabilidad de su éxito o fracaso en los estudios.					
15. Es común que los alumnos gusten de trabajar con personas que les indican lo que deben hacer.					
16. Los alumnos no expresan con claridad su pensamiento por escrito al desarrollar un tema.					
17. Los alumnos consideran importante acudir preparados a la estadía para hacer un buen trabajo en la industria.					
18. Los alumnos no organizan y planean sus tiempos de realización de tareas y actividades extraacadémicas.					
19. Los alumnos prefieren discutir cuestiones concretas y no perder el tiempo en pláticas sin sentido.					
20. Los alumnos no acostumbran asignar tiempo para preparar sus trabajos y realizarlos a conciencia.					
21. Los alumnos sabrán cumplir – durante la estadía- con trabajos en tiempo y forma solicitados.					
22. Los alumnos no mostraron capacidad y habilidad personal para comunicarse					
23. Los alumnos han mostrado iniciativa para hacer las cosas, en estadía, no esperarán a que se les indique lo que han de hacer.					

	T de A	P de A	I	P en D	T en D
24. Los alumnos no acostumbran autoevaluar su trabajo con objetividad.					
25. Los alumnos pueden utilizar los términos y lenguajes propios del campo profesional					
26. A los alumnos no les gusta recibir retroalimentación acerca de su trabajo.					
27. Es común que los alumnos se entusiasmen con la idea del reto, de hacer algo nuevo y diferente.					
28. A los alumnos no les interesan las actividades donde hay que pensar mucho.					
29. Los alumnos muestran disposición para modificar sus conductas cuando son un obstáculo para realizar sus tareas.					
30. Es común que los alumnos no busquen y seleccionen información para complementar y reafirmar los conocimientos adquiridos.					