



Universidad Motolinía
del Pedregal

MOTOLINÍA EDUCADOR



La educación emocional en las organizaciones y el uso del lenguaje positivo

| Sonia Espinosa Santibáñez - ENSAYO

Hacia un desempeño ético del profesor universitario: crónica de una realidad modificable

| Dr. David Alejandro Díaz Méndez - ENSAYO

El ser docente

| Ivette Ballesteros Acosta - ENSAYO

COLUMNA.

Revista de divulgación No. 1 | Escuela de Ciencias Educativas

El aprendizaje y la cultura organizacional como factores de éxito en las empresas

| Dr. José Lara Portal - ENSAYO

Conoce a tus maestros.

| Entrevistador Dr. Víctor Manuel
Mendoza Martínez - ENTREVISTA

Rompiendo la barrera de la gramática a través del enfoque intercultural

| Lic. Gustavo Pavía Mendoza - ENSAYO

Rectora

Margarita Pérez Nerey

Directora de Investigación

Dra. Rosa Eloísa Pinzón Caballero

Responsable Editorial

Dra. Rosa Eloísa Pinzón Caballero

Dr. Bruno Cruz Petit

Consejo de Investigación y Editorial

Dra. Rosa Eloísa Pinzón Caballero

Dr. Bruno Cruz Petit

Dra. Rebeca Córdova López

Dr. Víctor Manuel Mendoza Martínez

Dr. José Lara Portal

Dra. Julieta Paulina Villazón Rebollar

Consejo Técnico Editorial

Dr. Víctor Manuel Mendoza Martínez

Dr. José Lara Portal

Dra. Rosa Eloísa Pinzón Caballero

Editora

Dra. Rosa Eloísa Pinzón Caballero

Diseño Editorial

Lic. Fernando Nicolás Reyes

Corrección y estilo

Lic. Guillermo Clark Palacios

Fundadores de la revista

Margarita Pérez Nerey

Dr. Víctor Manuel Mendoza Martínez

Dra. Rosa Eloísa Pinzón Caballero



ÍNDICE

04

Editorial

Dra. Rosa Eloísa Pinzón Caballero

07

**La educación emocional en las organizaciones
y el uso del lenguaje positivo**

Sonia Espinosa Santibáñez - ENSAYO

16

**El aprendizaje y la cultura organizacional como
factores de éxito en las empresas**

Dr. José Lara Portal - ENSAYO

19

**Hacia un desempeño ético del profesor
universitario: crónica de una realidad
modificable**

Dr. David Alejandro Díaz Méndez - ENSAYO

26

Conoce a tus maestros.

*Entrevistador Dr. Víctor Manuel Mendoza Martínez
- ENTREVISTA*

30

El ser docente

Ivette Ballesteros Acosta - ENSAYO

34

**Rompiendo la barrera de la gramática a través
del enfoque intercultural**

Lic. Gustavo Pavía Mendoza - ENSAYO

40

COLUMNA

EDITORIAL

Dra. Rosa Eloísa Pinzón Caballero

Directora de Investigación Motolinía y de la Escuela de Derecho

Cuando el Dr. Víctor Manuel Mendoza Martínez, Director Académico de la Escuela de Educación me invitó a escribir el editorial del primer ejemplar de la Revista “Motolinía Educador” me sentí por demás honrada con su deferencia hacia mi persona, sobre todo porque se ha visto cristalizado un proyecto que ha llevado varios meses de arduo trabajo académico y que por ser el primer ejemplar de la Revista, partimos de cero en su diseño y elección de materiales.

A lo largo de los últimos años y particularmente desde la pandemia de SARS-CoV-2 (COVID) que aquejó al mundo desde finales de 2019, la enseñanza en general ha tenido que transformarse, y evolucionando con el apoyo de nuevas técnicas que han permitido formar nuevos maestros que ahora cuentan con herramientas más modernas y novedosas para la enseñanza de generaciones de niños y adultos que desean continuar con su preparación académica.

Por todo ello, es que en este ejemplar el lector encontrará diversidad de temas que van desde la visión personal de lo que significa ser un docente, hasta entrevistas a grandes maestros que han impartido clase en la Escuela de Educación y de quien, en el caso de la Dra. Amneris (q.e.p.d.), tenemos el mejor recuerdo de su trayectoria académica y de su calidad como persona. El lector encontrará en el ensayo que presenta Sonia Espinosa Santibáñez un estudio de cómo la inteligencia emocional favorece en la actualidad el crecimiento de las personas, desarrollando habilidades que le permiten alcanzar su bienestar personal y social.

José Lara Portal nos comparte en su ensayo titulado “El aprendizaje y la cultura organizacional como factores de éxito en las empresas”, un esbozo de su trabajo que realiza actualmente dentro de sus estudios de doctorado en Administración, en el cual concatena dos conceptos que no pueden concebirse por separado: la educación y el aprendizaje, todo esto llevado al plano de las organizaciones en donde resulta por demás importante identificar la manera en la que se relacionan las diferentes dimensiones y los indicadores encontrados en el aprendizaje organizacional con aquellos de la cultura organizacional a lo largo de los ciclos de vida corporativos.

Adentrándose en un estudio detallado sobre la ética y la docencia, David Alejandro Díaz Méndez nos presenta algunas consideraciones sobre el desempeño ético del profesor universitario, una realidad que con el paso del tiempo, de nuevas tecnologías y de nuevas generaciones, éstas han ido modificando una realidad que el docente debe dimensionar, sobre todo, en virtud de que en ese proceso de formación trabaja con seres humanos que son muy susceptibles a cambios y a descuidar precisamente el aspecto ético que debe prevalecer en un docente.

En una temática diferente, el doctor Víctor Manuel Mendoza Martínez nos ofrece una entrevista realizada a dos docentes de la Escuela de Educación: el Doctor Miguel Romo Cedano y la Dra. Amneris Delgadillo Licea (q.e.p.d.), quienes comparten con nosotros algunos temas educativos y sus experiencias como docentes, resaltando la investigación en los procesos educativos, el impacto de la inteligencia artificial en la producción académica de conocimiento en las Instituciones de Educación Superior, y sin dejar de mencionar las recomendaciones formuladas por la Dra. Delgadillo para quienes se inician en el campo de la investigación.

Ivette Ballesteros Acosta en su ensayo “El ser docente” nos presenta un análisis sobre cómo se han transformado los mecanismos de evaluación en la actualidad de acuerdo con las necesidades de los propios estudiantes, ello de acuerdo con el contexto en el que se desenvuelven los avances tecnológicos, la propia pandemia que nos aquejó a partir de 2020, lo cual hace necesario replantear y modificar los métodos de evaluación que se aplican a los alumnos con la finalidad de que los propios alumnos desarrollen sus capacidades y aptitudes.

Finalmente y para cerrar con broche de oro esta primera edición de la revista Motolinía Educar, el maestro Gustavo Pavía Mendoza a través de su ensayo “Rompiendo la barrera de la gramática a través del enfoque intercultural” sustenta la necesidad de implementar un método intercultural creando espacios de difusión cultural, concluyendo que el método intercultural no es una negación del uso de la gramática o el vocabulario en las clases de lenguas extranjeras, sino que es un vehículo para su enseñanza mediante un contexto determinado que nos lleve al aprendizaje significativo a partir de una situación de comunicacional real.

El esfuerzo y compromiso de la Universidad por publicar el primer número de la revista se ve cristalizado en este ejemplar que contiene trabajos con gran contenido académico, humanista y científico, reescribiendo nuestro destino como estudiantes y docentes de la Escuela de Educación. Tenemos la seguridad que el lector encontrará en cada uno de los documentos la misma satisfacción que tuvieron los autores al escribir cada uno de los contenidos de la Revista. Los invitamos a leer este primer número de la Revista Motolinía Educador y a estar pendiente de la publicación de la segunda convocatoria de la revista en el mes de octubre de 2024.

“Ardens et Lucens”

Dra. Rosa E. Pinzón Caballero

Directora de Investigación Motolinía



LA EDUCACIÓN EMOCIONAL EN LAS ORGANIZACIONES Y EL USO DEL LENGUAJE POSITIVO

Sonia Espinosa Santibañez

Resumen

La inteligencia emocional favorece el crecimiento de las personas, su autoconocimiento y su regulación emocional; la educación emocional implementa estrategias aplicables en organizaciones que permiten desarrollar las habilidades emocionales para alcanzar el bienestar personal y social. El uso del lenguaje positivo permite el autoconocimiento, regulación y control de las relaciones humanas en la empresa.

Palabras clave. Inteligencia emocional, autoconocimiento, lenguaje positivo, bienestar, educación emocional.

Abstract

Emotional intelligence favors the growth of people, their self-knowledge and their emotional regulation; Emotional education develops applicable strategies in organizations that allow the development of emotional skills to achieve personal and social well-being. The use of positive language allows self-knowledge, regulation and control of human relationships in the company.

Key words Emotional intelligence, self-knowledge, positive language, well-being, emotional education.

Introducción

La inteligencia emocional actualmente es un instrumento que a través de la educación emocional desarrolla estrategias para reconocer, gestionar y regular las emociones, el uso del lenguaje positivo favorece el desarrollo de habilidades socioemocionales personales y sociales. En las organizaciones es una herramienta de gran utilidad para que los trabajadores tengan la oportunidad de desarrollar esas habilidades emocionales que le acerquen al autoconocimiento y a la regulación de sus emociones, al descubrir nuevas formas de relacionarse con las personas que los rodean y logren alcanzar las metas de la empresa mediante la comunicación asertiva.

El poder de la comunicación es ilimitado y el lenguaje es un medio, es la construcción cultural humana más importante y es determinante en las relaciones sociales, tiene una función de mediadora, de manera que su uso es de gran relevancia en el desempeño de las relaciones humanas, puede ser conciliador o causa de divisiones o separaciones. A continuación, se hará un breve análisis sobre la inteligencia emocional, sus beneficios y características, se tratará la educación emocional como herramienta de la inteligencia emocional y por último se responderá el cuestionamiento sobre como el lenguaje positivo es un instrumento de la inteligencia emocional que puede transformar a las organizaciones y hacerlas emocionalmente inteligentes a través de la creación de un repertorio lingüístico positivo y que mejore las relaciones laborales para crear un clima de bienestar personal y social.

La inteligencia emocional

Al nacer, los seres humanos traemos incluido un repertorio de “respuestas inconscientes” a todo aquello que experimentamos durante la vida. Diferentes estudios han permitido conocer

algo más de la naturaleza de esas emociones en el hombre, Charles Darwin en su libro “La expresión de las emociones en los animales y en el hombre” explica su tesis de la naturaleza innata de las emociones en la que asegura que es posible comunicar lo que sentimos a través de nuestras expresiones corporales de manera instintiva, son las respuestas al entorno que permiten garantizar la supervivencia en el proceso de adaptación, analizó la vergüenza, la tristeza, la frustración, el placer, la pena, el miedo, la afición, la ira, entre otras.

Es necesario aprender a gestionar estas emociones básicas y universales, es una tarea primordial y trascendente para conseguir el bienestar individual y aprender a vivir en sociedad, es preciso en el crecimiento personal, y aunado a ello, es imprescindible comprender que mueve y sucede en el entorno con los semejantes para lograr el bienestar social.

El ser seres sociales adquiere una serie de implicaciones y compromisos hacia uno mismo y hacia el otro, significa ser responsables de la forma de conducirse, de construir genuinos valores personales y compartidos, con lo cual, el aprendizaje emocional y social es fundamental: el conocerse a sí mismo, entender esas emociones que siente, el cómo se es, como se comporta, porque y como gestionar las emociones y su relación con el entorno, de la misma forma es crucial comprender al otro.

Las emociones son las respuestas de adaptación de una persona ante diferentes estímulos, son el resultado del cómo se experimenta el mundo interno, física y mentalmente, es esa interacción entre el mundo interno y el mundo externo.

Las emociones acompañan al ser humano a largo de la vida, desde el vientre de su madre hasta el último día de su existencia, se van recogiendo aprendizajes emocionales durante todas las experiencias en el recorrido de la vida,

del entorno físico, de las relaciones con los padres, familiares, amigos y pares, del medio ambiente, de las relaciones socioeconómicas, políticas y de todo lo que conforma ese “ecosistema” que envuelve al ser humano, todo ello, son factores variables para cada individuo y que van configurando la subjetividad de su mundo interior, es como un rompecabezas, en el que cada pieza se va sincronizando con los elementos de la personalidad y del carácter, todo esto conjugado determina la unicidad de cada persona, que genera y condiciona las conductas y actitudes hacia el mundo exterior con lo cual, el comportamiento y la conducta son las respuestas de ese mundo interior construido que se manifiestan de formas variadas como respuesta a cada situación particular, las emociones que se fueron recogiendo, son las que construyen un sistema de creencias particular y único que dirige y modula el comportamiento, la actitud, las conductas ante el dolor o el placer, las que motivan o inhiben las ganas de vivir.

Es indiscutible que, en la existencia humana, las emociones tienen un papel muy importante, de ahí su estudio desde diferentes enfoques para reconocerlas, entenderlas y gestionarlas, conseguir que las emociones no sean un obstáculo para lograr una vida plena y satisfactoria, sino al contrario, desarrollar habilidades que permitan el bienestar integral de las personas a través de la inteligencia emocional que son “habilidades tales como ser capaz de motivarse y persistir frente a las decepciones; controlar el impulso y demorar la gratificación, regular el humor y evitar que los trastornos disminuyan la capacidad de pensar; mostrar empatía y abrigar esperanzas” (Goleman, 1998, p. 54), así pues la inteligencia emocional precisa de un aprendizaje, por lo tanto, se debe activar la educación emocional en diferentes ámbitos de la vida para lograr el bienestar individual y social.

Sentirse en bienestar significa para los seres humanos sentirse satisfechos y tranquilos en la realidad de su circunstancia, en las condiciones físicas y emocionales en las que se desenvuelven cotidianamente en el transitar de sus vidas; el bienestar emocional es específicamente el experimentar emociones positivas, para ello es indispensable reconocer y comprender nuestras emociones y aprender a regularlas adecuadamente. Es imprescindible educar las emociones; la educación emocional involucra un proceso de aprendizaje consciente desde un proceso de autoconocimiento, reconocer las propias emociones, gestionarlas y regularlas para lograr comprender al otro. En este proceso de autoconocimiento de la educación emocional, es posible potenciar el desarrollo de competencias emocionales como un elemento del desarrollo humano y personal que pretende capacitar para vivir la vida y conseguir ese bienestar individual y social para el crecimiento integral de las personas.

Es posible implementar programas en diferentes espacios, ya sea en lo individual, en grupos de trabajo, escuelas, grupos religiosos, grupos de profesionales, etc., distintas áreas del conocimiento han contribuido en el desarrollo de habilidades sociales y emocionales, y aunque este aprendizaje para la vida exige años de entrenamiento, es posible desplegar ciertas estrategias de aprendizaje emocional, el objetivo es alcanzar una vida plena, con sentido y concretar el bienestar integral de las personas en sus dos dimensiones, la personal y la social. De esta manera la educación emocional, permite desarrollar las competencias emocionales y se sustenta en las emociones positivas y el bienestar.

“La formulación explícita de los objetivos de una organización cumple con la función claramente emocional de articular la sensación compartida de bondad que nos permite sentir que lo que estamos haciendo merece la

pena” (Goleman, 1998, p. 175). Esta reflexión conecta al concepto de la congruencia, sobre sus efectos y que es considerada como un valor que genera emociones positivas en los trabajadores, esa postura es una actitud de congruencia organizacional, es una experiencia enriquecedora para su estado emocional, definir objetivos claros. El que una empresa asuma una actitud incluyente llena de significado a sus trabajadores, tiene un efecto emocional que hace que le dé sentido a la función misma que realizan cotidianamente y máspreciado aún a su esfuerzo, esto es que esos objetivos les permitan sentir que lo que se hace tenga sentido y que su trabajo es sustancial y valioso.

Otro acto de congruencia que permite expandir la comprensión hacia los demás y que mejora las relaciones laborales es “aprender a articular lo que estamos pensando y sintiendo —y que casi nunca llegamos a formular en voz alta— nos permite comprender los sentimientos y suposiciones ocultas... la comprensión de estos pensamientos y sentimientos ocultos no requiere tanto conciencia de sí mismo como otro tipo de habilidades emocionales como la empatía, la capacidad de escuchar atentamente lo que dice otra persona y las habilidades sociales necesarias para colaborar provechosamente en la exploración de las diferencias ocultas —y los sentimientos emocionalmente cargados— que vayan presentándose” (Goleman, 1998, p. 183), el hablar con honestidad y confianza permite contrastar con la realidad y con los otros puntos de vista, los prejuicios que en casi todas las ocasiones se fabrican las personas. Las habilidades sociales y emocionales como la empatía, la escucha activa, serían un mecanismo indiscutible para consolidar una provechosa colaboración que repercute en la consecución de los objetivos de cualquier organización.

La conciencia emocional, la empatía y la consolidación de las relaciones empuja el

fomento de la inteligencia emocional en el camino hacia el alcance de las metas. El desarrollo de las funciones y actividades de cada área deben estar bien sincronizadas, tener claro que todas las áreas de producción o creación deben operar coordinadamente y todas son una parte importante del todo en funcionamiento. Es una estrecha colaboración en la que todas las áreas involucradas en un proceso sepan reconocerse a sí mismas, sus propios requerimientos, expresarlos claramente y comprender los requerimientos de todas las áreas que intervienen. Es un pleno conocimiento de uno mismo y los demás. Las repercusiones en una empresa pueden ser tan sustanciales que se asoman de manera palpable en las inversiones y en los costos de producción.

La comunicación asertiva permite conocer la problemática, las barreras desde el momento cero de producción, con lo cual, la organización puede evitar hacer gastos innecesarios y hacer ajustes que beneficien el costo de salida de producción. El diseño de programas enfocados al desarrollo de habilidades sociales y emocionales de los trabajadores dentro de las organizaciones sería una decisión estratégica para adoptar la personalidad de una empresa altamente inteligente, la empresa es la muestra emocional de sus trabajadores, sus emociones se reflejan en el desempeño. Por esta razón, “desde la perspectiva laboral, los sentimientos son importantes porque pueden facilitar o interferir con nuestros objetivos comunes” (Goleman, p. 180), las personas que trabajan en una empresa deben sentirse atendidas, sentirse reconocidas, escuchadas y comprometidas para evitar que su estado de ánimo contribuya a la inestabilidad emocional de la empresa, tener y estar entre personas con emociones negativas y permanecer con estados de ánimo prolongados como el enojo, la depresión, la desconfianza, etc., representa para las empresas altos costos, falta de rendimiento, ineficacia y hasta accidentes laborales.

Es indispensable dar a los trabajadores el trato como lo que son, personas, siempre recordar su naturaleza humana, el deshumanizar a los trabajadores puede degradarlos a una cualidad de objeto, los desvaloriza y pudiera despojarlos de su propio empoderamiento laboral, su falta de confianza en sí mismos, en sus compañeros de trabajo y hasta en la empresa misma, “uno de los signos más ignorados para interpretar la viabilidad de una organización consiste en la interpretación de los estados de ánimo típicos de quienes trabajan en ella” (Goleman, 1998, p. 179), es en los centros de trabajo donde las personas se encuentran, establecen vínculos formales e informales con sus colegas y sus equipos de trabajo, destinan muchas horas de su tiempo y su esfuerzo, por esta razón es imprescindible que los trabajadores se sientan satisfechos y tranquilos dentro de su propia realidad y funciones.

Es por ello innegable lo importante de invertir en el factor humano, no únicamente en programas de entrenamiento o de capacitación, o en mejora de sus prestaciones, que sin duda alguna son elementos importantes, es el también centrarse en la persona como tal y no como un mero activo de la empresa, es apoyar a los trabajadores, que sus estados emocionales no los afecten en su vida y en su trabajo que terminen deteriorándolos como personas, que la atención constante de estos seres humanos pueda reflejarse en los resultados de la organización, porque debe entenderse que también el lograr los objetivos, alcanzar las metas esperadas se vuelven parte del sentido, de lo significativo en el trabajador y, el lograr las metas los enriquece, multiplica sus emociones positivas. Este es un argumento primordial para conseguir que los trabajadores asuman como propios los objetivos de la organización y decidan ponerse la camiseta de la empresa.

Las estrategias basadas en planes de desarrollo humano destinados a la forma de comunicarse

del personal que labora en las empresas, podría alcanzar resultados significativos, “la inteligencia emocional colectiva de una empresa no es un mero dato “blando” sino que tiene sus consecuencias francamente “duras”” (Goleman, 1998, p. 182), lograr asentar valores sutiles del buen trato, una comunicación clara, honesta, genuina y respetuosa, la escucha activa, la sinceridad, instalar la confianza, la empatía o la apertura en el mundo interior de las personas para la relación laboral sería un valioso activo que abone al crecimiento emocional de las personas y el desarrollo de sus habilidades socioemocionales. La inteligencia emocional de una empresa se ve reflejada en la optimización de ese capital intelectual, de que tan efectiva y eficaz es la coordinación de las relaciones entre las personas que poseen los conocimientos, será su entusiasmo y su compromiso los que sumen voluntariamente a la empresa lo que generará resultados positivos.

En las organizaciones hay funciones que exigen el contacto con los otros, más aún, trabajar en equipo, el desarrollo de las tareas, los actos de coordinación y aprendizaje, las conversaciones informales y espontáneas resuelven dudas, problemas, se comparten las experiencias, los nuevos conocimientos, permite el diálogo involucrar a todos los profesionales que intervienen en los procesos. La interacción de las personas se da en el marco del despliegue de sus funciones en diferentes equipos de trabajo que pueden o no actuar simultáneamente y en otros muchos casos sincronizados. Todas estas actividades exigen un factor determinante que pudiera parecer una pérdida, el tiempo, el espacio para pensar juntos, las soluciones a los retos, como implementar acciones de mejoría, coordinarse para dar un servicio, desarrollar estrategias que consigan lograr objetivos particulares en el desempeño de sus actividades.

La inversión del tiempo pudiera ser interpretada

como una pérdida para la empresa, la demora de la realización de las tareas o el producto terminado, y es sin duda una inversión, el coordinarse apropiadamente en la ejecución y el desarrollo de las actividades permite garantizar la consecución de los objetivos, eso reflejaría la competitividad de una organización, el nivel de comunicación, coordinación y trabajo en equipo que garantice hacer bien las cosas. Sin duda, las relaciones humanas adecuadas y armoniosas permiten que las personas den lo mejor de sí, resolver problemas reales, maximizar el conocimiento y aprender en equipo constructivamente.

Como se ha mencionado, las emociones positivas favorecen las relaciones interpersonales y sociales, promueven valores como la solidaridad, la generosidad hacia uno mismo y con los demás, la sinceridad crea y fortalece vínculos de confianza, facilita la comunicación, creer en los demás, mantener un sano diálogo interno. Todos estos elementos incorporados en una empresa serán los métodos blandos que conseguirán obtener los resultados duros.

Así mismo, la inteligencia emocional mediante las estrategias del entrenamiento de la educación emocional permite el desarrollo de las competencias emocionales, posibilita reconocer las emociones de uno mismo, de los demás, las regula y gestiona, favorece la empatía, la autoestima, evita conflictos, ayuda a abrir puentes de confianza, controla las emociones negativas y desarrolla las positivas que estimulan cambios en las emociones que generan pensamientos positivos.

El pensamiento positivo transforma la mente; el ser humano se define por lo que se piensa de sí mismo, los pensamientos positivos tienen un efecto muy poderoso en cómo se sienten las personas, como aprecian la vida misma, como se valoran a sí mismos y a los demás, en como

enfrentan los retos, con lo cual, el pensar positivo genera esos valores positivos como la empatía, el compromiso, la confianza, la solidaridad, y sobre todo genera emociones positivas que se van entrelazando con las actitudes y el buen estado de ánimo, la regeneración de nuevos pensamientos ampliando el repertorio de pensamientos positivos y creando vínculos con todo el entorno de manera sana y satisfactoria, esos pensamientos y emociones positivas también se integran al diálogo interno de las personas, cómo se miran a sí mismos, que se dicen constantemente, cómo aprecian su entorno y a los demás, de tal manera que todo su ser se manifiesta en su conducta, en su forma de relacionarse y comunicarse, en las ideas que expresan y en su lenguaje.

En la comunicación, el lenguaje es uno de los mecanismos para vincularse con los demás, las palabras son el vehículo y la forma de la comunicación “las palabras positivas son palabras que dejan huella física, cognitiva y emocional” (Castellanos, 2016, p. 40), el efecto de las palabras es para quien las pronuncia y para quien las recibe, influyen determinantemente en la calidad de la comunicación, tienen el poder de unir, conciliar y mantener la armonía o desmantelar conflictos. Las palabras son la manifestación del pensamiento, definen el interior de las personas, de lo que sienten, desean y son una explicación de sus acciones. Es evidente que la inteligencia emocional es preciso adoptarla como estilo de vida para conseguir un crecimiento y desarrollo personal de los trabajadores que componen las organizaciones, aprender a reconocerlas y gestionarlas les permite resistir las adversidades de manera asertiva y lograr el bienestar individual y colectivo, les permite ser solidarios, comunicarse sanamente, resolver retos dentro de sus funciones y sentirse satisfechos dentro de su puesto de trabajo, “el trabajo y el aprendizaje son actividades sociales” (Goleman, 1998, p. 187), el uso

común del lenguaje positivo representa, por lo tanto, una gran oportunidad para impulsar la inteligencia emocional en las organizaciones, fortalecer las relaciones laborales al interior que por supuesto, inciden en la consecución de los objetivos.

El lenguaje positivo es una manera estratégica de implementar la inteligencia emocional, en el proceso que ésta implica, es conocerse a sí mismo, es la utilización del lenguaje que nos ayuda a identificar nuestras propias emociones, ello porque las palabras nos ayudan a concretarla; de manera que el observarse detenidamente permite adentrarse en el autoconocimiento como primer paso en el proceso de la inteligencia emocional.

Comprender de donde provienen y gestionar las emociones es el siguiente paso dentro de un proceso de desarrollo de la inteligencia emocional y es una “capacidad de controlar las palabras con las que expresamos esas emociones y de actuar con honestidad e integridad. Ser digno de tu lenguaje, de tus palabras, implica ser digno de confianza” (Castellanos, 2016, p. 69).

Cuando se es capaz de un proceso tan profundo y ha sido posible reconocer y gestionar las emociones, el uso del lenguaje positivo hace posible el ser empático, tener la capacidad de relacionarse con los demás, se desenvuelve la conciencia hacia el otro, el buen trato, las palabras que abrazan y generan emociones positivas en el intercambio hace posible observar el poder de las palabras en los demás “nuestras palabras afectan a los demás, construyen entornos donde surgen las relaciones interpersonales” (Castellanos, 2016, p. 69), esto es muy significativo porque se hace posible la construcción de redes laborales solidarias, de entendimiento, del compartir conocimientos y experiencias, estrechar vínculos, lazos de amistad que

implica el comienzo de las organizaciones emocionalmente inteligentes por los vínculos que significan en su capital humano.

El uso del lenguaje positivo permite escucharse a sí mismo, autorregularse al escuchar conscientemente lo que se desea expresar y el cómo se expresa, las “palabras positivas de alta activación” (Castellanos, 2016, p. 45), imprimen efectos vigorosos, dichosos en los estados emocionales y físicos, que permiten mantener ese buen estado de ánimo que conecta a las personas.

Es preciso entrar en un proceso de reeducación, valerse de la inteligencia y la educación emocional, incorporar un nuevo repertorio lingüístico abarrotado de palabras positivas, un nuevo lenguaje consciente, ampliar las herramientas emocionales, adicionar a esas experiencias subjetivas un nuevo elemento enriquecedor que trae consigo una transformación vital de desarrollo y crecimiento personal y colectivo.

Conclusión

La inteligencia y la educación emocional encuentran en el uso del lenguaje positivo una estrategia enriquecedora de crecimiento y desarrollo personal y social hacia el bienestar. La transición del lenguaje a uno más positivo no solo implica el ser más consciente de las palabras conocidas y el contexto posible de uso, sino que invita a ser tan creativo que es posible crear un nuevo repertorio de palabras y su aplicación y uso transforma al ser humano y le permite percibir al mundo desde otra dimensión más integral, humana, genuina, empática y solidaria. La innovación en el repertorio lingüístico no solo vigoriza la creatividad humana, puede ser tan particular que permitiría concebir palabras nuevas de acuerdo al contexto, a la situación y a las personas a quienes se dirijan, creando un metalenguaje que específicamente permita

comunicarse en los distintos momentos, de manera formal o informal y que haya logrado moldear las actitudes y pensamientos, que sea tan espontánea y efectiva que conquiste en el proceso de la comunicación y en todas sus relaciones humanas. Esta conquista, en las empresas significará un proceso de comunicación muy efectivo que favorezca el cumplimiento de manera efectiva y real de sus objetivos.

Referencias

Castellanos, L. (2016) *“La Ciencia del Lenguaje Positivo”*, Ed. Paidós, Barcelona, España.

Goleman, D. (1998) *“La práctica de la Inteligencia Emocional”*, Ed. Kairos, Barcelona, España.

Maestría en Gestión e Innovación Educativa



Inscríbete y forma parte de la familia Motolinía

Av. de las Fuentes #525 Col. Jardines del Pedregal Alcaldía Álvaro Obregón C.P. 01900

   Universidad Motolinía del Pedregal  55 5022 0819 | 55 5568 0559



EL APRENDIZAJE Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL COMO FACTORES DE ÉXITO EN LAS EMPRESAS

Dr. José Lara Portal¹

Introducción

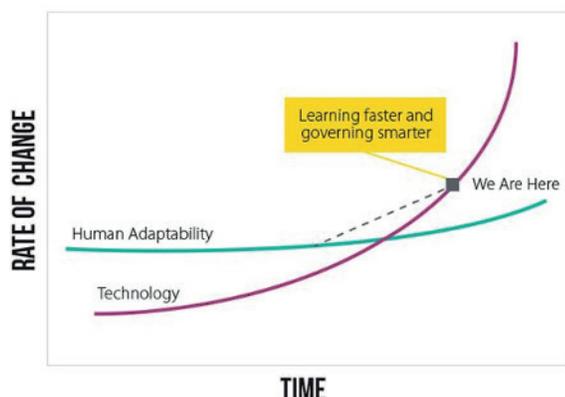
Hablar de educación es, en parte, entender la manera en la que se desarrolla el aprendizaje dentro y fuera de las organizaciones. La intención de este breve ensayo es compartir con el lector mi trabajo de investigación dentro del Doctorado en Administración que estoy cursando en la actualidad; ahora en esta etapa inicial en la que me encuentro y en posteriores entregas a través de los hallazgos que vayan emergiendo durante la misma.

Desarrollo

Siempre he sido un convencido de que la tecnología es una de las herramientas más prometedoras para reducir las deficiencias educativas y de aprendizaje en muchos países del mundo. El último libro de Thomas Friedman (*Thank you for being late*) lo expresa con mucha claridad en la siguiente gráfica. Apreciamos cómo aparece la inclinación con la que el ser humano es capaz de adaptarse a los cambios y una mayor inclinación que representa la velocidad con la que la tecnología avanza en nuestros días. La diferencia entre estas dos pendientes solamente puede asimilarse, afirma el autor, con el uso de la tecnología. Estoy completamente de acuerdo.

¹ Doctor en Administración y Doctor en Desarrollo Humano. Autor del libro "Abriendo los cajones del Desarrollo Humano Organizacional".

WHERE WE ARE: THE NEED TO OPTIMIZE FOR LEARNING



Fuente: Tomado de Friedman, T. (2016), p. 36.

Con base en lo anterior, al hablar de educación, hablamos también de aprendizaje; siendo éste donde quiero enfocarme, porque, aunque la tecnología es muy importante, de igual manera lo es la capacidad -no solamente del aprendizaje autodidacta individual-, sino muy importante, la del *aprendizaje organizacional* (AO), que es una de las herramientas de competitividad e innovación que hoy deben aprovechar las empresas a nivel mundial, y México no es la excepción.

El aprendizaje dentro de las organizaciones, es la capacidad de aprovechar los conocimientos individuales y compartirlos a través de todos los equipos donde éstos constituyan un elemento de diferenciación en la industria en la que participen. El AO bien gerenciado puede hacer la diferencia entre una organización que subsista y otra que no lo logre, tomando en cuenta los ciclos de vida a los que según Ichak Adizes, están sometidos los emprendimientos humanos.

A través de la investigación que estoy desarrollando en mi tesis doctoral, estoy buscando identificar la manera en la que se relacionan las diferentes dimensiones y sus indicadores encontrados en el AO con aquellos de la *cultura organizacional* (CO), a lo largo de los *ciclos de vida corporativos*

(CVC). Lo anterior, con el fin de identificar los que han incidido mayormente en el éxito del emprendimiento, alrededor del cual el modelo a desarrollar será aplicado, y buscar llevarlos a otros micro y pequeños emprendimientos en México que tanto lo requieren en esta época post pandemia.

Es decir, el modelo a desarrollar comprende el AO, conjuntamente con la CO a lo largo de los CVC. Mi investigación identificará cuáles elementos de la CO, apoyan mejor al AO, a lo largo de la vida del estudio de caso -que es un emprendimiento familiar-, el cual no sólo ha sobrevivido durante los últimos 33 años, sino que ha crecido prósperamente. Hoy en día, es la fuente de ingreso de 60 cabezas de familia en la zona metropolitana de la CDMX.

La investigación se encuentra en la etapa de análisis de los principales modelos de CO para elegir el más conveniente desde el punto de vista del aprendizaje. Para el caso del AO, el análisis de los diferentes modelos me ha llevado a tomar la decisión de utilizar el modelo SECI (Socialización, Externalización, Combinación e Internalización) de los autores japoneses Ikujiro Nonaka e Hirotaka Takeuchi, quienes identificaron el tránsito entre el conocimiento tácito (experiencial) y el conocimiento técnico (explícito) para ilustrar cómo el conocimiento es expandido y mejorado a través del proceso de conversión entre ambos tipos de conocimiento de manera cíclica.

Lo anterior se esquematiza en la siguiente figura:

The SECI model (Nonaka and Takeuchi)



Fuente: Tomado de Nonaka y Takeuchi (2019), p. 61.

La investigación que me ocupa en este momento busca responder a las siguientes preguntas: ¿cuáles elementos de la cultura organizacional en combinación con los del aprendizaje organizacional, han sido los principales motores del éxito del emprendimiento en estudio a lo largo de sus 33 años de existencia? ¿cómo trasladar los aprendizajes a otros emprendimientos semejantes?

Es mi aspiración poder mantener al lector actualizado sobre los avances de mi investigación, con el fin de compartir los hallazgos que el proceso vaya arrojando.

Conclusiones

Aunque el AO y la CO han sido desdeñados como factores de éxito en las organizaciones, mi hipótesis es que un estudio que identifique la importancia que estas disciplinas han tenido en el estudio de caso que apoya mi investigación, atraerá la atención de los estudiosos de las ciencias administrativas hacia los nuevos modelos existentes en estas áreas del conocimiento que crecen a pasos agigantados.

Referencias

Adizes, I. (2019). *Manejando los Ciclos de Vida Corporativos*. LID Editorial Mexicana SSA de CV. Ciudad de México.

Friedman, T. (2016). *Thank you for being late*. Picador. Macmillan Publishing Group. USA.

Nonaka, I. y Takeuchi, H. (2019). *The Wise Company: How Companies create continuous innovation*. Nueva York: Oxford University Press.



HACIA UN DESEMPEÑO ÉTICO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO: CRÓNICA DE UNA REALIDAD MODIFICABLE

Dr. David Alejandro Díaz Méndez¹

Consideraciones

El hombre, desde su aparición en la faz de la tierra, ha tenido la capacidad para adaptarse a cada uno de los retos que el entorno le ha puesto, pasando de una inconsciencia casi absoluta a una enorme capacidad de razonamiento que en papel tendría que verse reflejada en una adecuada y controlada forma de coexistencia, manifestada por el uso de la razón por encima de cualquier emoción o desenfreno.

En ánimo de aprender, se pasó de la “escuela” informal a la sistematización de los procesos educativos que dieron origen a espacios construidos expresamente para la práctica educativa, en donde se espera que profesores y alumnos establezcan lazos de interacción y

comunicación asumiendo las responsabilidades propias de cada rol, haciendo uso de su libre albedrío.

Teniendo en cuenta esto, es importante tomar conciencia de que cada individuo es responsable directo de los actos que realiza y de las consecuencias de las decisiones que ha tomado, de forma tal que se van hilando cada uno de estos actos aislados hasta conformar una estructura continua de eventos que dan sentido y explicación a lo que llamamos *vida*.

Sin embargo, y respetando la capacidad de decisión que cada ser humano tiene, así como su libertad de decisión, es claro que en los últimos años existe un evidente sesgo de lo que tradicionalmente considerábamos correcto, y de manera frecuente encontramos personas

¹Doctor en educación, Doctorante en Enseñanza Superior, Maestro en Administración Educativa.

cuyo paradigma da por sentadas situaciones o acciones incorrectas (desde la perspectiva que violentan las formas establecidas y los códigos predeterminados) y no conformes con ello las legitiman.

Para poder hacer una afirmación de esta naturaleza, no hay que ser mago ni tener poderes sobrenaturales, simplemente bastaría con ser un poco observadores de la realidad que el entorno muestra, cada vez más fría y aterradora, no solo por los hechos que “engalanan” las ediciones de noticias en los medios, sino por la actitud, en momentos cínica y descarada que se asumen los protagonistas de estas.

Lamentablemente, esta situación se ha expandido a muchos ámbitos de la interacción humana, incluso en los espacios laborales, el trabajo docente no ha sido inmune a estos embates del entorno y paulatinamente se ha contaminado del mismo mal.

¿Cuál es el deber de un profesor universitario?

Realizar un análisis en la práctica docente implica la posibilidad de reconocernos como tales, con el firme propósito de explorar e indagar a partir de sensaciones y dudas que se presentan en el quehacer cotidiano del ámbito educativo.

El profesor, por definición, tiene la obligación de compartir conocimiento para enriquecer el capital cultural de sus estudiantes, pero no lo puede hacer si antes no tiene plena convicción de que esta es la actividad para la cual ha nacido, es decir, si no tiene vocación para la docencia, lo cual de entrada se convierte en el primer componente ético, ya que no es honesto utilizar a la docencia como forma de vida sin una convicción clara.

No obstante, y reconociendo que todos tenemos derecho a una forma de trabajo para ganarnos la vida, cabría la posibilidad de que en el supuesto de que un profesor haya aterrizado en esta actividad por consecuencia de factores diversos, tenga al menos la voluntad de prepararse para asumir con mayor conocimiento y responsabilidad la encomienda, si existe un problema de origen, al menos mostrar una actitud (segundo componente ético) que permita un desempeño aceptable.

En paralelo, existe la urgente necesidad de establecer mecanismos de mejora sistemática y permanente, no solo en la actualización de un área de conocimiento en lo particular, sino de los aspectos didáctico-pedagógicos que conforman el saber de un docente.

Vale la pena recordar que el profesor se torna en una figura pública, que incluso puede constituirse en un verdadero referente para sus alumnos si su trayectoria profesional y conocimiento hablan de una historia de éxito, en absoluta congruencia, se espera que su comportamiento y desenvolvimiento sea adecuado, de forma de que su autoridad académica se transforme en autoridad moral –tan difícil de conseguir- que no debe ser traicionada.

¿Encaminados a dónde?, a la construcción de esquemas de clase que puedan ser definidos como buenos, para lo que deben cumplirse algunas condiciones como mencionan Darling-Hammond and Joan Baratz-Snowden (2007): “propiciar una enseñanza activa, que permita debatir, discutir, investigar, escribir, experimentar, construir modelos, escuchar, leer, observar, practicar y aplicar”

Para Luis E. Meléndez (2008), “La actitud del profesor ante la universidad es la conducta con altos niveles de excelencia académica y profesional, coherentes con los retos

universitarios; tener una motivación hacia el logro, poder y afiliación ante las funciones universitarias (Prieto y Fonseca, 1998). El profesor puede vivenciar un proceso de autorrealización académica e institucional, una apertura para autoevaluar sus competencias y actitudes profesionales ante la docencia universitaria. Por tanto, la actitud organizacional del profesor es la búsqueda y ejecución de mecanismos institucionales para desarrollar competencias genéricas-técnicas, demandadas por la formación profesional”.

La ética y su vinculación con la docencia

En ánimo de establecer un lenguaje común, se puede decir que la palabra ética viene del griego *ethos*, que significa costumbre, por lo que está vinculada necesariamente al comportamiento humano, máxime si asumimos que la “ética también es una ciencia normativa ya que estudia lo que es normal, pero no lo normal de hecho, que es lo que suele suceder, sino lo normal de derecho, o sea lo que debería suceder, por lo tanto, la Ética es una ciencia que estudia lo normal de derecho. Entonces podemos decir que se está actuando de un modo ético cuando en esta conducta lo normal de hecho coincide con lo normal de derecho”

Pero más allá del juego de palabras y conceptos, la evidencia medible y observable se manifiesta todos los días y en cada una de las acciones y actividades que realizamos.

Paralelamente, debe ser responsable de su trabajo en cada uno de los aspectos operativos, desde la planeación rigurosa y cuidada de sus programas y de clases hasta la evaluación; cumplimiento administrativo en la entrega de notas y asistencia puntual, por referir algunos aspectos. Si de ética se habla, se debe predicar con el ejemplo y no se puede exigir lo que no se está dispuesto a dar.

El saber epistemológico es importante, en nuestro tiempo, es importante trascenderlo para buscar muchos más saberes; recuperar el sentido humanista, no solo se debe la expansión de la base científica, material y técnica, hacen falta nuevos conceptos sociales, morales, científicos y ecológicos.

Esto lleva a que el docente universitario realice otra tarea: buscar la integridad en su accionar; como mencionó Rodney Nilsen en *The concept of Integrity in Teaching and Learning*, conferencia impartida en el Simposio para promover la Integridad Académica en Newcastle NSW en 2004, “Existen dos significados del término integridad que pueden interesarnos. El primero utilizado por Sir Thomas More en 1633 que le atribuye la concepción de entereza o uno igual de añejo que refiere a la resonancia de principios morales, particularmente a la verticalidad, honestidad y sinceridad, hoy día prevalece la idea de moralidad”.

¿Qué implica ser íntegro?, mostrar congruencia entre lo que se dice y lo que se hace, aun ante el imperativo de los tiempos, implica también la búsqueda de actitudes que se transformen en conducta referenciales que a través del modelamiento adecuado puedan ser identificadas como convenientes.

La ética docente, ¿en crisis?

El contexto escolar es extremadamente demandante y delicado, en virtud de que se está trabajando con seres humanos que además están en proceso de formación, situación que eleva sustancialmente el grado de dificultad.

Es por ello por lo que las personas que constituyen a las instituciones de educación deben procurar mantener una conducta que sea imitable, es decir, predicar con el ejemplo en un ejercicio de congruencia total.

Por ejemplo, en un espacio escolar donde la dominación y la violencia del profesor prevalecen, se excluye toda educación ética y armónica; ésta surge al momento que damos paso a la comunicación genuina, a la reciprocidad, al vínculo amistoso que invalida todo poder y al diálogo vivo, tan necesario, pero a la vez tan desdeñado.

Y esto implica, en palabras de Fernando Savater (2007), “hacernos conscientes de la realidad de nuestros semejantes(...) Nadie es sujeto de la soledad y el aislamiento, sino que siempre se es sujeto entre sujetos(...) la educación es la revelación de los demás, de la condición humana como un intercambio de sentidos, como una polifonía coral, como un concierto de complicidades irremediables”.

Identidad de gremio

A pesar de que los esquemas de enseñanza actuales estimulan, favorecen y buscan el trabajo en equipo, lejos de conseguirse una sinergia entre profesores encaminada al mejor desempeño en beneficio de los estudiantes, se cae en posturas donde la competencia negativa, la intriga, la lucha de poderes (sic) y la desunión son el pan de todos los días.

Esta apreciación de conflictos entre docentes repercute en el proceso de enseñanza – aprendizaje, dado que los educadores como señala Heriberto González, no han compartido conocimientos ni experiencias para formar estrategias que les ayuden a eficientar el aprendizaje en el aula de clases, es decir no han logrado aglutinarse como grupo interdisciplinario que debería ser.

La búsqueda del éxito ofrece alternativas diversas, culturalmente se ha establecido un paradigma en el que es necesario ser el *mejor* para obtener reconocimiento automático e incuestionable. En ese ánimo por mostrar los

talentos personales, hay quienes organizan estrategias para capitalizar los errores y puntos débiles del otro, en lugar de establecer mecanismos de ayuda mutua que reditúen beneficios globales. Esto sucede con más frecuencia de lo que podríamos suponer, de ahí que la socorrida historia de los *cangrejos mexicanos* (que a pesar de que su cubeta no tenía tapa, nadie podía salir) adquiera una connotación realista.

La formación exigida para la docencia universitaria ha sido restringida al conocimiento profundo del contenido específico de las disciplinas, sea esta práctico (derivado del ejercicio profesional) o teórico/epistemológico (derivado del ejercicio académico).

Poco o nada ha sido exigido en términos de preparación pedagógica, pues es tan poca la identidad de gremio que el posgrado se ha convertido en un espacio que da pie al trabajo individualista que prioriza la investigación y que perpetua la creencia de que para ser un buen profesor universitario sólo es necesario un profundo conocimiento de un área específica del saber.

Basta recordar un viejo adagio, *la unión hace la fuerza*, nada más cierto que esto, en la medida en que tengamos conciencia de nuestro deber como docentes, y seamos capaces de propiciar trabajos colaborativos, en conjunto, en pro de un gremio unido y consciente de su rol, las posibilidades de éxito serán mucho mayores.

Hacia nuevos retos: una forma de concluir

Como se ha planteado, el trabajo docente es, sin duda, uno de los más comprometedores a los que un ser humano se puede entregar, en virtud de que la carga de la responsabilidad es de tamaño tal, que el más pequeño error, incluso involuntario, es capaz de coartar los ánimos de niños, jóvenes y adultos que depositan en su

profesor alguna esperanza de mejora en sus condiciones de vida.

La educación es la base del progreso en cualquier parte del mundo, en la medida que el compromiso de los profesores se haga más expreso y se recupere la vocación de servicio, podremos tener aspiraciones de grandeza sustentadas en hechos y no en sueños.

El mensaje para todos es simple; si eres profesor porque te nace, vives para ello y crees que con tu trabajo forjas los cimientos de una mejor nación, sigue por ese camino y tiende la mano a quienes inician. Pero si el destino te ha jugado de forma tal que hoy apareces frente a un grupo de ilusionados jóvenes, interioriza que tu labor es digna en la medida que tu lo haces así, trata de borrar dos expresiones de tu léxico: no sé y no puedo, si no se, aprendo, si no puedo, intento.

El tema está lejos de agotarse, apenas se han planteado algunos de los aspectos con palabras, quizás demasiado ácidas, que tienen más de exhortación que de razonamiento reposado. No debemos quedarnos con los brazos cruzados, tenemos que seguir enfrentado a la mediocridad y a los absurdos del medio, abriéndonos paso y exigiendo cuando sea necesario para establecer criterios éticos en la docencia.

Cierto que lo planteado en el texto puede llevarnos a senderos depresivos y poco optimistas, sin embargo, asumir una postura ética, puede hacer que los hechos se transformen en una verdad modificable, simplemente habrá que tomar una decisión al respecto.

Referencias

- Baumgraten, Elías, *Ethics in the Academic Profession, a Socratic View en Journal of Higher Education*, Ohio State University Press, 1982, Vol. 53, No. 3.
- Becerril Calderón, Sergio, *Comprender la Práctica Docente, categorías para una interpretación científica*, Plaza y Valdés, México, 1999.
- Brown, Robert D., *Ethical Issues in Graduate Education: Faculty and Student Responsibilities*, en *Journal of Higher Education*, Ohio state University Press, 1985, Vol. 56, No. 4.
- Cadena Cepeda, Raúl, *La filosofía en México*, ensayo en su sitio de internet: www.rcadena.net/ensayo.htm.
- Cartes, Mark, *Professional Ethics in teaching: The training and development challenge*, artículo en la página web [www.schools.nsw.edu.ua/edu_leadership/prof_read/ethics/carter.php](http://www.schools.nsw.edu.au/edu_leadership/prof_read/ethics/carter.php), 2002.
- Cortina, Adela, *La dimensión pública de las éticas aplicadas*, en la Revista iberoamericana de Educación, Organización de Estados Iberoamericanos, Número 29, Mayo-Agosto 2002.
- Gil Antón, Manuel, *La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana, Un largo y sinuoso camino*, Producción Editorial UAM Rectoría General, México, 2003.
- Giral B, José, *Cultura de la Efectividad*, Ediciones UNAM, México 1993.
- González, Heriberto *Gerencia Pública y conflicto en las normales*, , Observatorio ciudadano de la educación, Volumen 111, No. 51, México, Abril 2003.

- Guisti Pachane, Graziela, *Formación pedagógica de profesores universitarios*, en la Revista de la Educación Superior, ANUIES, No. 143, Julio-Septiembre de 2007
- Glassick, Charles E. (...), *La valoración del trabajo académico*, ANUIES, Colección Biblioteca de la Educación Superior, Serie investigaciones, México, 1997.
- Hammond, Darling, "A good teacher in every classroom: Preparing the highly qualified teachers our children deserve." The National Academy of Education Committee on Teacher Education. En: Educational Horizons, 2007.
- Ibarra Colado, Eduardo, *La Universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*, UNAM, UAM, ANUIES, Colección Posgrado, México, 2001.
- Luque, Alfonso. *Educación y tolerancia*. Ed. Díada. Sevilla, España, 2000.
- Melendez, Luis E., *Actitud organizacional del profesor universitario*, Revista Venezolana de Gerencia, [online]. jun. 2004, vol.9, no.26 [citado 25 Enero 2008].
- Murray, Harry, *Ethical Principles in University Teaching, Society for Teaching and Learning in Higher Education*, 1996, University of British Columbia, abstract pag 1-5.
- Nava, José María, *El docente y la ética*, artículo publicado en la revista La tarea No. 15, de la Sección 47 del SNTE, junio 2001.
- Nillsen, Rodney, *The concept of Integrity in Teaching and Learning*, conferencia impartida en el Simposio para promover la Integridad Académica en Newcastle NSW, en noviembre de 2004 y publicado en el Journal of University Teaching and Learning Practice.
- Robertson, Emily, *Teaching and Ethics, An epilogue*, en Journal of Higher Education, Ohio state University Press, 1982, Vol. 53, No. 3.
- Ruy Sánchez, Alberto, *La letra con sangre entra y la sangre con letra*. Educación y creatividad, Educación, visiones y revisiones, Siglo XXI, México, 2006.
- Savater, Fernando, *El valor de educar*, Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América, México, 1997.
- Solana, Fernando (compilador), *Educación, Visiones y revisiones*, Fondo Mexicano para la Educación y el Desarrollo, México, 2006.
- Steiner, George, *Lecciones de los maestros*, Siruela/FCE, México, 2004.
- www.monografias.com
- Zabalza, M., *La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas*. Nancea, Madrid, 2004.



Licenciatura en Idiomas: Lenguas y Culturas Aplicadas

Modalidad escolarizada | RVOE: 20221362

Av. de las Fuentes #525 Col. Jardines del Pedregal Alcaldía Álvaro Obregón C.P. 01900

   Universidad Motolinía del Pedregal  55 5022 0819 | 55 5568 0559



CONOCE A TUS MAESTROS ENTREVISTA

Entrevistador: Dr. Víctor Manuel Mendoza Martínez

Entrevistados: Dr. Miguel Romo Cedano

Dra. Victoria Amneris Delgadillo Licea (Q.E.P.D.)

Estamos en las instalaciones de la Universidad Motolinía del Pedregal y nos encontramos con el Dr. Miguel Romo Cedano y la Dra. Victoria Amneris Delgadillo Licea, docentes de la Maestría en Gestión e Innovación educativa, quienes gentilmente nos aceptaron una entrevista.

Entrevista al Dr. Miguel Romo Cedano

¿Quién es nuestro entrevistado?

Miguel Romo Cedano, Doctor en Innovación y Tecnología Educativa, ingeniero de formación y administrador de instituciones educativas por oficio, con más de 40 años en el sector educativo fundamentalmente en la educación superior, ha trabajado en la Universidad Iberoamericana, en la Universidad Tecnológica de México y ha

sido consultor en instituciones educativas por más de 25 años trabajando con la Asociación de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES); con el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM); con la UDUAL; y miembro de importantes asociaciones internacionales relacionadas con la educación superior como la Society for College and University Planning (SCUP); la American Association of Collegiate Registrars and Admissions Officers (AACRAO); Association of Institutional Research (AIR); y la Asociación de Responsables de Servicios Escolares y Estudiantiles (ARSEE), en donde su actividad se ha centrado en la planeación y gestión académica para el logro de aprendizajes con calidad en entornos educativos tradicionales y enriquecidos con tecnología.

Aprovechando su alta calidad como investigador le queremos preguntar. ¿Cuál es la importancia de la investigación educativa en los procesos educativos?

El sector educativo en los últimos 35 o 40 años se ha visto muy beneficiado de los avances de la tecnología relacionada con la información y las comunicaciones haciendo uso de dispositivos digitales, probablemente en los 40 años anteriores también se benefició de otras tecnologías de presentación y difusión, como la radio y la televisión. Sin embargo, en estos años de la era de la información, los avances de las ciencias biológicas y las ciencias del aprendizaje han avanzado mucho y han permitido entender los procesos cognitivos del ser humano y aplicarlos a los equipos computacionales, a fin de crearlos más rápidos, más veloces y para lograr procesos más autónomos y automatizados.

Esto ha hecho que la educación tenga que avanzar a un ritmo mucho mayor de lo que venía haciéndolo en la segunda mitad del siglo XX y que muchos de los conceptos y teorías tengan que ser validados y puestos a prueba, por lo que la investigación educativa se ha vuelto indispensable en todas las instituciones de educación superior. Si bien la investigación siempre se consideró una función sustantiva de las universidades, entendiendo que no solo debe transmitirse y difundirse el conocimiento sino crear nuevo conocimiento, nunca como en estos años la explosión del conocimiento ha sido exponencial, y el campo educativo no es la excepción, las ciencias del comportamiento humano, la biología del cerebro, la psicología del aprendizaje, la motivación y la creatividad, así como muchos otros temas son campos de la investigación educativa que día a día ofrecen nuevas oportunidades de transformar el aprendizaje de los estudiantes.

Hoy en día nos encontramos con el tema de la inteligencia artificial que está revolucionando la educación, desde su perspectiva, ¿cuál es el impacto de la inteligencia artificial en la producción académica de conocimiento en las Instituciones de Educación Superior?

Uno de estos campos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación ha sido la llamada Inteligencia Artificial (IA) que en los últimos años ha dado espectaculares resultados en los productos derivados de su aplicación en diversos campos, la empresa de consultoría McKinsey indica que las inversiones son del orden de 165 mil millones de dólares y que el sector educativo tiene especial interés en tres tecnologías que son IA aplicada, tecnologías inmersivas y de realidad aumentada, y confianza y seguridad para identidad digital.

Hoy sabemos que textos y libros son escritos enteramente por unidades de IA, sabemos de presentadores o interlocutores digitales que resuelven dudas o preguntas de clientes vía telefónica o en línea, y robots que atienden en la recepción de sofisticados hoteles en países altamente desarrollados, vemos también los vehículos autónomos, todos controlados por los procesos derivados del desarrollo de la IA.

Desde luego esto ya no es materia de películas de ciencia ficción, es una realidad que incluso ya se encuentra presente en las instituciones de educación superior, y los hace en dos ámbitos que apoyan y producirán en el futuro grandes oportunidades de mejorar los procesos educativos y de gestión en las universidades y resultados de aprendizaje más consistentes en los estudiantes. Estos dos campos son:

En la gestión y administración de la trayectoria académica de los estudiantes, tanto al momento de su admisión usando los datos e información de sus intereses personales, sus

habilidades, sus trayectorias escolares, sus condiciones familiares y socioeconómicas de tal manera que es posible pronosticar las áreas de estudio que le son más adecuadas e incluso programar las cargas académicas y los horarios en los que puede tener mejores resultados. También se aplica en el campo de la retención y éxito escolar, analizando variables de riesgo de reprobación y abandono de acuerdo con casos individuales respecto a las estadísticas y la información existente.

El segundo ámbito es el académico, en donde ya se aplica con mucho éxito en la enseñanza de idiomas, donde un tutor de IA, explica y evalúa pronunciación, acento, y estructura gramatical y conversacional con el estudiante, con la ventaja de que no se cansa, tiene una paciencia infinita y acompaña al estudiante las veces que lo requiera para practicar y alcanzar sus metas. Otros campos en los que ya se aplica también es en la evaluación y elaboración de pruebas de verificación de avance y de *comprensión* de contenidos.

Y la investigación continua para hacer más accesible y universal el uso de la IA y las herramientas que van surgiendo como el *ChatGPT* que está generando mucho interés en la educación superior. Por ello como académico y como educador es fundamental hacer investigación para ver que resultados se logran en nuestros entornos con la aplicación de las tecnologías de punta.

Doctor nos pudiera recomendar algunas referencias que nos permitan ampliar la información sobre el tema:

Si claro, pueden encontrar mayor información en:

1. <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/the-top-trends-in-tech>

2. <https://openai.com/blog/chatgpt>
Agradecemos profundamente al Dr. Romo sus conocimientos, sabiduría y el tiempo que nos dedicó para conocerlo mejor en su actividad profesional.

Entrevista a la Dra. Amneris Delgadillo Licea

¿Quién es Amneris Delgadillo Licea? (EN MEMORIA).

Soy una mujer que se ha dedicado por más de 40 años a la educación, ya como docente desde los niveles de preescolar hasta postdoctorado, como directivo de centros educativos a nivel medio superior y superior y de manera permanente, como investigadora en el campo curricular, desempeño docente, evaluación del aprendizaje y evaluación de instituciones educativas.

Hoy en día colaboro con la Dirección Académica de la Subsecretaría de Educación Básica de la SEP.

Aprovechando su alta calidad como investigadora le queremos preguntar. ¿Cuál es la importancia de la investigación educativa en los procesos educativos?

Ante las transformaciones vertiginosas que vivimos los seres humanos en esta época, derivados de los procesos acelerados en la generación de conocimiento y la comunicación, los aprendizajes que debemos desarrollar no pueden ser estáticos, así como los procesos educativos no pueden limitarse a unos años de escolarización que nos permite obtener certificados y títulos. El aprendizaje, desde la última década del siglo pasado, ha sido comprendido como un proceso flexible, permanente, autogestionado y deslocalizado.

Y aunque este tema es para un amplio debate desde diferentes marcos de referencia, quiero

señalar que los docentes, ubicados al interior de las aulas presenciales, virtuales o híbridas, nos enfrentamos ante el reto de identificar qué debe, necesita, desea y puede aprender el educando en consideración de su individualidad, así como su contexto físico y social. En este sentido, la búsqueda sistemática de respuestas que guíen la acción nos coloca de manera inmediata ante procesos de investigación educativa.

Siguiendo el hilo de nuestra conversación ¿Qué consejos le daría a quien se inicia en la investigación?

En primer término, destacaría que un elemento esencial para acceder a los procesos de investigación científica en general y a la educativa en particular, es la capacidad de observación del investigador, pues de ahí surge la posibilidad de construir preguntas que no podrían ser respondidas de manera inmediata, sin contar con la guía de un investigador más experimentado. Y estas preguntas no son triviales ya que, para su construcción, el observador parte de los saberes con que formalmente cuenta para explicar su objeto de observación, ya que al tratar de encontrar explicaciones, se percata de que debe contar con cierta cantidad de intuiciones que debe reforzar mediante la construcción de un estado de conocimiento que de acceso a las fuentes teóricas y metodológicas requeridas para “conocer” su objeto de estudio.

Hoy en día nos encontramos con un nuevo horizonte denominado inteligencia artificial que está revolucionando la educación, desde su perspectiva ¿Cuál es el impacto de la inteligencia artificial en la producción académica de conocimiento en las Instituciones de Educación Superior?

Hace unas semanas comentamos en clase con mis estudiantes de doctorado en educación que la IA representa una herramienta eficaz

para la creación de una exocorteza tecnológica del cerebro humano. La IA permite a los usuarios interactuar con una gran cantidad de información guardada en la nube, brindándoles la capacidad de procesar y analizar datos de manera más eficiente, contribuyendo a su homeostasis, al mantener un equilibrio dinámico en la cantidad y calidad de la información almacenada.

Además, la IA juega un papel fundamental en la reducción de la entropía (nivel de desorden) en dicha exocorteza al proporcionar recomendaciones y clasificaciones precisas de la información almacenada, presentándose como una herramienta disruptiva con el potencial de transformar radicalmente la forma en que la humanidad interactúa con la información y procesa el conocimiento.

Agradecemos profundamente a la Dra. Amneris Delgado sus conocimientos, sabiduría y el tiempo que nos dedicó para conocerla mejor en su actividad profesional.



EL SER DOCENTE

Ivette Ballesteros Acosta

Resumen

El mecanismo de la evaluación en la educación se ha transformado de acuerdo a las necesidades de los alumnos, así como por el contexto en el que se desarrollan y los avances tecnológicos a los que tienen acceso, después de la pandemia, aparece un nuevo elemento en los alumnos y son los síntomas que se derivaron de esos momentos en donde el alumno presenta dificultades motrices, intelectuales y de relación entre pares, lo que hace indispensable considerar una modificación en los métodos de evaluación, que permitan saber el proceso de aprendizaje que los alumnos van desarrollando considerando sus capacidades y aptitudes, por ello pasar de una evaluación tradicional a una formativa es de suma relevancia y permitirá evaluarlos de manera integral.

Introducción

La evaluación se ha ido transformando a través del tiempo de acuerdo a las estrategias aplicadas en los contextos presentados, se rescatan algunos autores que definen la evaluación, entre los que destacan:

Pedro D. Lafourcade quien la entiende como una etapa del proceso educacional que tiene por fin comprobar de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación¹.

Por consiguiente y retomando a García Ramos, la evaluación es una práctica que se efectúa en diversas actividades del quehacer humano, al evaluar llevamos a cabo una apreciación,

una estimación o calculamos el valor de algo, mediante evidencias o resultados obtenidos, y formar opinión de algo o de alguien que nos rodea.

Para efectos de este ensayo, es importante reconocer las posturas que presentan los tipos de evaluación; la evaluación tradicionalista y la evaluación formativa. Cambiar de una evaluación tradicional a una formativa, a partir de actividades situadas que permitan medir el proceso de desarrollo de aprendizaje en los alumnos.

Evaluación Tradicional

Según Carretero, García *et al.*(2006), una evaluación tradicional es aquella en las que los parámetros son establecidos por el docente sin tener en cuenta criterios académicos y profesionales, se asignan notas cuantitativas sin criterios claros que las justifiquen, se centra más en los errores que en los logros, no toma en cuenta la participación de los alumnos, se castigan los errores y no se tomen como fuente de aprendizaje, no ayuda al auto-mejoramiento, los resultados son definitivos, sin posibilidades de cambio y se centra en los alumnos de manera individualizada.

Características de la evaluación tradicional

- Los conocimientos en su mayoría son memorísticos.
- Los parámetros los asienta el profesor o docente, y en ciertas ocasiones puede que no se ajusten a los criterios académicos, incluso no se tengan unos objetivos claros.
- La persona a la que se le evalúa, en este caso el estudiante, realiza un esfuerzo para un examen, el cual posteriormente se transforma en un simple número.
- Normalmente, **la finalidad principal es aprobar o no**, teniendo en cuenta que ciertos alumnos “pasan” y otros no.

- Lo más importante es la respuesta, sin tener en cuenta cuál es el proceso que le ha llevado al estudiante a dicha solución.
- Se centra más en resaltar los errores y las debilidades del alumno que en analizar cuáles son los logros y seguir mejorando.
- El resultado de la evaluación es inamovible, por lo que el estudiante no tiene la posibilidad de lograr una nueva oportunidad.

Ventajas de la evaluación tradicional

- Centra la atención en el producto de la enseñanza y en que el proceso sea lo más recto y rígido posible para evitar fallos e improvisaciones.
- Mide a exactitud los alcances del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Su proceso de enseñanza se centra en conocimientos y deja de lado los aspectos humanos.

Desventajas de la evaluación tradicional

- No toma en cuenta al alumno dentro de un contexto, sino ajeno a él.
- No considera al alumno como un ser integral, con fortalezas y áreas de oportunidad que lo ayudan en su proceso y como ser humano.
- Su línea es enseñar para una praxis, no hay conexión entre lo aprendido, la realidad y los problemas que afectan a la misma.

Evaluación formativa

La evaluación desde el enfoque formativo además de tener como propósito contribuir a la mejora del aprendizaje, regula el proceso de enseñanza y de aprendizaje, principalmente para adaptar o ajustar las condiciones pedagógicas (estrategias, actividades, planificaciones) en función de las necesidades de los alumnos. Desde este enfoque, la evaluación favorece el seguimiento al desarrollo del aprendizaje de los alumnos como resultado de la experiencia,

la enseñanza o la observación. Por tanto, la evaluación formativa constituye un proceso en continuo cambio, producto de las acciones de los alumnos y de las propuestas pedagógicas que promueva el docente (Díaz Barriga y Hernández, 2002). De ahí que sea importante entender qué ocurre en el proceso e identificar la necesidad de nuevas oportunidades de aprendizaje. De esta manera, el proceso es más importante que el resultado y éste se convierte en un elemento de reflexión para la mejora.

Ventajas de la evaluación formativa

- Brinda información para explicar los avances y los resultados de las evaluaciones y los convierte en puntos de partida para nuevos intentos.
- Permite tomar decisiones para mejorar y alcanzar los aprendizajes propuestos.
- Promueve que los estudiantes se hagan responsables de sus procesos de aprendizaje, fortaleciendo su autoestima, confianza en su capacidad de aprender y autonomía.
- Enriquece la práctica docente, pues aprenden a mejorar las estrategias, recursos e incluso a integrar algunos elementos propuestos por los propios estudiantes.
- Se tiene el control exacto de cuánto y qué tan rápido aprenden los alumnos.

Desventajas de la evaluación formativa

- No existe un tiempo determinado para evaluar durante la jornada escolar.
- Leer cada uno de los trabajos de los alumnos, analizarlos minuciosamente, registrar los resultados y atender al grupo al mismo tiempo, provoca pérdida de tiempo efectivo de clase.
- La indisciplina de algunos niños dificulta que el docente se concentre en el proceso de aprendizaje de cada estudiante con el objetivo de evaluar.

- El ausentismo escolar impide monitorear adecuada y sistemáticamente a los alumnos.
- Los excesos de aprendizajes planeados impiden elaborar una buena evaluación.

Metodología

Es fundamental y responsabilidad de quien evalúa, tomar en cuenta los diversos factores que se presentan en el desarrollo de procesos de aprendizaje en los alumnos, por lo que la evaluación tradicional hoy en día no permite relacionar los conocimientos del alumno con las emociones que presenta y que son detonantes en su día a día, lo que por el contrario la evaluación formativa permite considerar los avances cognitivos conectados con sus emociones.

Por consiguiente, al considerar la evaluación formativa en el proceso de aprendizaje y saber que esta demanda del compromiso y la responsabilidad de todos los involucrados en el proceso, para hacer una reflexión tanto individual como colectiva sobre el proceso de desarrollo que están teniendo sus avances y los retos que tienen que enfrentar. Requiere realizarse con entusiasmo por parte de todos los actores educativos, hasta donde sea posible relacionando escuela/familia y escuela/comunidad, con la idea de asumir un compromiso individual y al mismo tiempo colectivo sobre el proceso de formación y aprendizaje de los alumnos de acuerdo con cada etapa escolar que presentan.

Si las características de la retroalimentación formativa incluyen, en primer lugar, el reconocimiento de los logros, la brecha entre lo que ha logrado y lo que se espera que logre con el fin de ubicar tanto sus avances como lo que está pendiente. Cuidar la forma en la que se comunican estos resultados, pues lo que está en juego son la motivación y el auto-concepto

del alumno, sin motivación no puede haber aprendizaje, las emociones y disposiciones internas del sujeto unidas a la dimensión intelectual si el individuo no se siente implicado en el proceso y no experimenta la necesidad interna de aprender, es poco probable que cualquier aprendizaje pueda ocurrir.

Hoy en día es imprescindible relacionar los conocimientos de los alumnos con su propia vida personal ya que cuando se evalúa, no basta con establecer una calificación sino tomar decisiones sobre estas estimaciones. Las decisiones se refieren a la retroalimentación que debe darse a los alumnos considerando las barreras de aprendizaje que en algunos momentos presentan, a la mejora o adecuación de la práctica como área de oportunidad docente, en consecuencia, a la creación de oportunidades de aprendizaje que les permita a los alumnos aprender más y mejor tanto conocimientos como reforzar valores que permitan que ellos se interrelacionen con sus pares y la comunidad.

Conclusión

Después de haber revisado las diversas posturas que la evaluación tiene dentro del proceso educativo, muestra que el docente que evalúa desde el enfoque formativo, reflexiona constantemente acerca de los procesos de desarrollo de aprendizaje, los criterios de evaluación, informa a los alumnos lo que quiere que aprendan y retroalimenta su trabajo, además de promover que supervisen su desempeño.

Referencias

Carrillo García, S. (2019). Artículo científico. En S. Carrillo García, L. M. Toro Calderón, A. X. Cáceres González y E. C. Jiménez Lizarazo, Caja de herramientas. Géneros Textuales. Universidad Santo Tomás.

Carreño, F. (1994). Enfoques y Principios Metodológicos de la Evaluación. México: Editorial Trilla.

García Ramos, JM (1989). Bases pedagógicas de la evaluación. Guía práctica para educadores. Síntesis, Madrid.

Lafourcade, Pedro Dionisio. (1969). Evaluación de los aprendizajes. Buenos Aires, Argentina: Kapelusz UNESCO (1993). Educar en la diversidad. Las necesidades especiales en el aula, modulo 1

SEP. (2018), Evaluar para aprender. La evaluación formativa y su vínculo con la enseñanza y el aprendizaje



ROMPIENDO LA BARRERA DE LA GRAMÁTICA A TRAVÉS DEL ENFOQUE INTERCULTURAL

Lic. Gustavo Pavía Mendoza

“La cultura es la memoria del pueblo, la conciencia colectiva de la continuidad histórica, el modo de pensar y de vivir”. Milan Kundera

Introducción

El presente tiene la finalidad de Crear espacios de difusión cultural dentro del aula, mediante la implementación del método intercultural, para facilitar un canal de comunicación entre el aprendiente de la lengua extranjera y la lengua meta. Hablar de la historia de la humanidad, es sinónimo de recapitular la aparición de diferentes idiomas y dialectos. Comenzando por el relato de la Torre de Babel, del libro del Génesis hasta desglosar las múltiples familias que surgieron de las lenguas indoeuropeas, el nacimiento de las lenguas se origina en el factor social inherente del ser humano. A partir de una necesidad colectiva, diferentes culturas

se vieron forzados a aprender una segunda lengua como sistema vehicular para facilitar la comunicación. La expansión y las guerras, el comercio y la exportación de productos, además de la evangelización religiosa, fueron algunas de las causas puntuales que fomentaron la proliferación de lenguas extranjeras. En el Imperio Romano, por ejemplo, si bien es cierto que la *Pax Romana* permitió que Grecia o Tierra Santa mantuvieran su lengua madre, la gente se encontró en la forzosa necesidad de aprender y adoptar el latín como lengua franca en contextos políticos y comerciales.

Si adelantamos el reloj más de 2000 años después de Cristo, la historia del aprendizaje de

lenguas extranjeras sigue siendo exactamente la misma. La política, el comercio y el turismo siguen siendo las principales causas para adoptar una segunda o tercera lengua. Sin embargo, el problema yace en el desafortunado hecho que la educación y la enseñanza de lenguas se ha mantenido igual. El estudiante aprende gramática y vocabulario de manera aislada sin crear espacios de difusión cultural. En México, por ejemplo, los estudiantes de educación básica tienen la oportunidad de aprender inglés como segunda lengua por su cercanía a Estados Unidos.

No obstante, dicha oportunidad de vida ha resultado contraproducente. De acuerdo con un estudio realizado por la Secretaría de Educación Pública en 2015, México es uno de los países con mayores rezagos en la enseñanza del inglés. El 79% de los alumnos de educación básica no cuentan con las competencias de lengua del nivel básico, y sólo el 3.0% alcanzó el nivel básico de comunicación gracias a clases adicionales. La problemática es evidente, la manera en la que se enseñan los idiomas tiene que cambiar si se busca un verdadero aprendizaje.

La importancia de la implementación del Método Intercultural en el aula.

Cómo ya hemos establecido, la adquisición auténtica de las competencias de lengua se remonta a más que solo estudiar su gramática y vocabulario. Aprender un idioma es sinónimo de aprender una cultura nueva. “Adquirir las competencias interculturales en el aprendizaje de un idioma extranjero es esencial para lograr una correcta comunicación en el contexto donde se habla el idioma estudiado” (Charland, 2020, s/p). El Marco Común de Referencia Europeo para el aprendizaje de lenguas extranjeras, incluso incluye como un quinto factor adicional a sus cuatro competencias de lengua (producción oral, comprensión

oral, producción y comprensión escritas) la sensibilización cultural. Es decir, que el docente es responsable de crear espacios de difusión cultural en el aula si se busca una instrucción significativa. La problemática se encuentra en definir dicho término tan complejo y determinar estrategias concretas que garanticen su exposición y difusión.

¿Cómo podemos definir cultura? En las últimas décadas dicho vocablo ha adquirido relevancia, se ha utilizado concretamente para hablar de la política, costumbres, gastronomía, tradiciones y cine, por mencionar algunos. Para fines prácticos nos apoyaremos en la definición de cultura del antropólogo y lingüista estadounidense Edward Sapir: “Aquello que una sociedad piensa y hace” (Sapir, 1946, p.247). Dicha definición resulta fundamental en los principios de la didáctica y la educación: *aprender a ser y aprender a hacer*. De esta manera, podemos puntualizar que la difusión cultural de un país está vinculada a la exposición de su historia, sus tradiciones, su gastronomía, su geografía y su literatura.

Es tarea de los docentes de lenguas extranjeras empaparse del *modus vivendi* de la cultura meta. Es decir, no solo los componentes tradicionales o literarios de una cultura, sino de su vida cotidiana. Identificar escenarios en los cuales podríamos poner en práctica el *aprender a ser y hacer*. Por ejemplo: darse a entender en un aeropuerto, pedir comida en un restaurante, poder desenvolverse en el ámbito de los negocios, poder proporcionar y solicitar indicaciones en la calle, comprar en comercios y comunicarse en un hotel. De esta manera, podríamos asegurar que un estudiante de lengua extranjera ha logrado sobrepasar la instrucción del aula.

La implementación del método intercultural y la creación de espacios de difusión cultural

Existen técnicas concretas que pueden ayudar a los docentes a fomentar y preparar clases cuyo objetivo sea la difusión cultural: “más que proporcionar datos culturales, lo que tendríamos que hacer sería ofrecer pistas para que el aprendiz vaya encontrando su camino en el campo común de los datos culturales y lingüísticos” (Nauta, 1992, p.12). La implementación del método intercultural que surgió a finales del siglo XX a través de manuales y recursos literarios es muy puntual en su manera de expresar situaciones determinadas para llevar a cabo una planeación de clase cuya enseñanza parta de un contexto social y cultural.

A continuación, se presentan algunas propuestas recuperadas de *Pearson Education* para la creación de espacios de difusión cultural:

1. **Método comparativo:** El docente propone un análisis comparativo entre la cultura propia y la cultura meta. A partir de dicha reflexión se puntualizan diferencias y similitudes entre ambas culturas. Posteriormente, se realiza una discusión en por qué estas diferencias podrían causar confusiones. El método comparativo puede realizarse partiendo de cualquier contexto o problemática social.

Tomemos como ejemplo el reciclaje y el medio ambiente en una clase de francés intermedio. Los estudiantes tendrán la labor de revisar las técnicas de reciclaje empleadas en México y en Francia. A partir de dicha reflexión se podría realizar un cuestionario de debate y determinar fortalezas y áreas de oportunidad de ambas tendencias de resolución de la problemática ambiental.

2. **Cápsula de cultura:** El docente imparte una cátedra o exposición cultural de algún suceso o aspecto de la cultura meta. Un ejemplo podría ser el estudio de modismos en el español mexicano que surgieron de la época revolucionaria en México a partir de una exposición histórica y social por parte del docente.
3. **Libros y Manuales basados en el MCRE:** Manuales diseñados para la instrucción de lenguas extranjeras por editoriales como *Pearson*, *Cambridge*, y *Maison de Langues*.
4. **Literatura y recursos periodísticos:** Cursos centrados en la exposición periodística y literaria de algún país. Un ejemplo puntual podría ser un curso de literatura inglesa de la época victoriana. Dicho curso incluiría una revisión de autores como Charles Dickens u Oscar Wilde, y de poesía realista inglesa.
5. **Medios audiovisuales:** Incluir películas, series, podcasts, videos, y música en la lengua meta con artistas y hablantes nativos de diferentes variantes dialectales. En una clase de francés FLE (francés de lengua extranjera) se incluyen canciones de artistas francófonos como Edith Piaf o Alizé.
6. **Juegos de roles:** Utilizados en exámenes de certificación de idiomas. Se crean situaciones comunicativas para practicar el aprendizaje adquirido. Digamos que en una clase de francés A2 se revisa el vocabulario de la ciudad, el hogar, muebles e interiorismo. Adicionalmente se revisa el modo condicional y el subjuntivo. Por último, se estudia el contexto de la renta y alquiler de un departamento en Francia; los *colocataires* o compañeros de mudanza, es la manera más popular

de vivienda para estudiantes en Francia. En el aula se realizan simulaciones de preparación para encontrar un departamento ideal y el compañero de vivienda óptimo. Para dicha tarea, se realiza un juego de roles de entrevistas con arrendadores y candidatos para posibles compañeros de cuarto.

- 7. Gamificación:** Cualquier tipo de actividad recreativa o lúdica. Puede ser desde incluir juegos culturales realizados en los países de la lengua meta como *two truths and a lie* o *la petanque*, hasta aplicar el uso de las TICS con aplicaciones y plataformas interactivas como Kahoot o Nearpod.

Cabe mencionar que el método intercultural no es entonces una negación del uso de la gramática o el vocabulario en las clases de lenguas extranjeras. Más bien, es un vehículo para su enseñanza mediante un contexto determinado que nos lleve al aprendizaje significativo a partir de una situación comunicacional real. Por esta razón, toda actividad de calentamiento, sistematización, comprensión y evaluación deben tener como objetivo contextos comunicativos situacionales para el desenvolvimiento natural del alumno. En otras palabras, los escenarios artificiales de difusión cultural sirven como medios de práctica y adquisición del idioma de manera orgánica.

Conclusiones

En nuestros últimos años como docente de idiomas, he notado una mejoría en los cursos de capacitación y el énfasis en el aprendizaje continuo en la enseñanza de lenguas mediante el método cultural. Los centros de idiomas e instituciones académicas buscan que en sus aulas se logren los principios de *aprender a ser y aprender a hacer*. En las instituciones particulares se busca la implementación del

MCER y su pilar de sensibilización cultural. El gobierno del Estado de México aprobó una reforma en la difusión de la lengua inglesa en las escuelas públicas. No obstante, dicha medida no asegura que el aprendizaje del aula logré llegar a la situación comunicacional significativa. Casi una década después se tendría que volver a realizar un estudio de comprensión y producción de la lengua una vez ya implementado el método intercultural. A partir de lo expuesto, podemos concluir que es absolutamente necesario implementar este método como medio de recreación o mimesis de la realidad y así garantizar espacios de comunicación cultural.

Referencias

Charland, Evelyne. (2020) *La literatura en el aprendizaje de un idioma: reflejos de identidad y cultura*. Instituto para el Futuro de la Educación, Tecnológico de Monterrey. Recuperado de: <https://observatorio.tec.mx/edu-bits-blog/literatura-y-aprendizaje-de-un-idioma-extranjero/#:~:text=Cuando%20estudiamos%20un%20nuevo%20idioma,a%20un%20pueblo%20o%20naci%C3%B3n>.

Mateos Juárez, Melinda Alexandra y Hernández Maldonado Rubén Alejandro. (2021) *La enseñanza del idioma inglés, un rezago de la educación básica en México*. Universidad de Oriente. Poza Rica Veracruz. Recuperado de: <https://pozarica.uo.edu.mx/blog/la-enseñanza-del-idioma-inglés-un-rezago-de-la-educación-básica-en-méxico>

Plasencia, Karla. (2022) *¿Qué papel tiene la cultura en el aula de clase?* Pearson. Recuperado de: <https://blog.pearsonlatam.com/ingles-para-todos/cultura-en-el-aula>

Rodríguez Abella, Rosa Ma. (2004) *El componente cultural en la enseñanza/*

aprendizaje de lenguas extranjeras. Universidad de Milán. Centro Virtual Cervantes. Recuperado de: https://cvc.cervantes.es/literatura/aispi/pdf/18/18_239.pdf

Sapir, Edward. (1972) *Lenguaje, tipología y cultura*. Universidad de Urbano. Recuperado de: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/6600/1/ELUA_05_18.pdf

Silvina Patricio, María. (2018) *Dimensión intercultural en la enseñanza de las lenguas y la formación del profesorado*. Instituto de Enseñanza Secundaria, Someso, La Coruña, España. *Revista Iberoamericana de Educación*.



**Universidad Motolinía
del Pedregal**

LICENCIATURAS

- Administración de Empresas
- Administración Estratégica y Gestión de Negocios
- Arquitectura
- Derecho
- Diseño Interior Arquitectónico
- Idiomas: Lenguas y Culturas Aplicadas
- Marketing Integral
- Mercadotecnia

MAESTRÍAS

- Administración y Alta Dirección
- Arquitectura y Diseño Sustentable
- Derecho Corporativo
- Desarrollo Humano
- Diseño Interior Arquitectónico
- Gestión e Innovación Educativa

DOCTORADOS

- Desarrollo Humano
- Diseño Interior Arquitectónico

ESPECIALIDADES

- Arquitectura y Diseño Sustentable
- Diseño Interior Arquitectónico

Av. de las Fuentes #525 Col. Jardines del Pedregal Alcaldía Álvaro Obregón C.P. 01900

   Universidad Motolinía del Pedregal  55 5022 0819 | 55 5568 0559

COLUMNA INFORMATIVA

Graduaciones

El pasado 7 de junio tuvo lugar la ceremonia de graduación de las alumnas de la Maestría en Gestión e Innovación Educativa que concluyeron su ciclo académico en este año 2024, felicitamos de manera especial: **Ana Julia González Abogado, Erika Sandra Eugenia Gómez Cervantes y Cristina Guadalupe Carmona Mendieta**

Sin lugar a duda, los temas seleccionados contribuyen de manera sustantiva al campo de estudio de la educación y enriquecen las líneas de investigación.

Nuestros Maestros

La Dra. Eva Judith Vela Oviedo, obtuvo su grado doctoral el pasado mes de julio ¡Muchas felicidades!

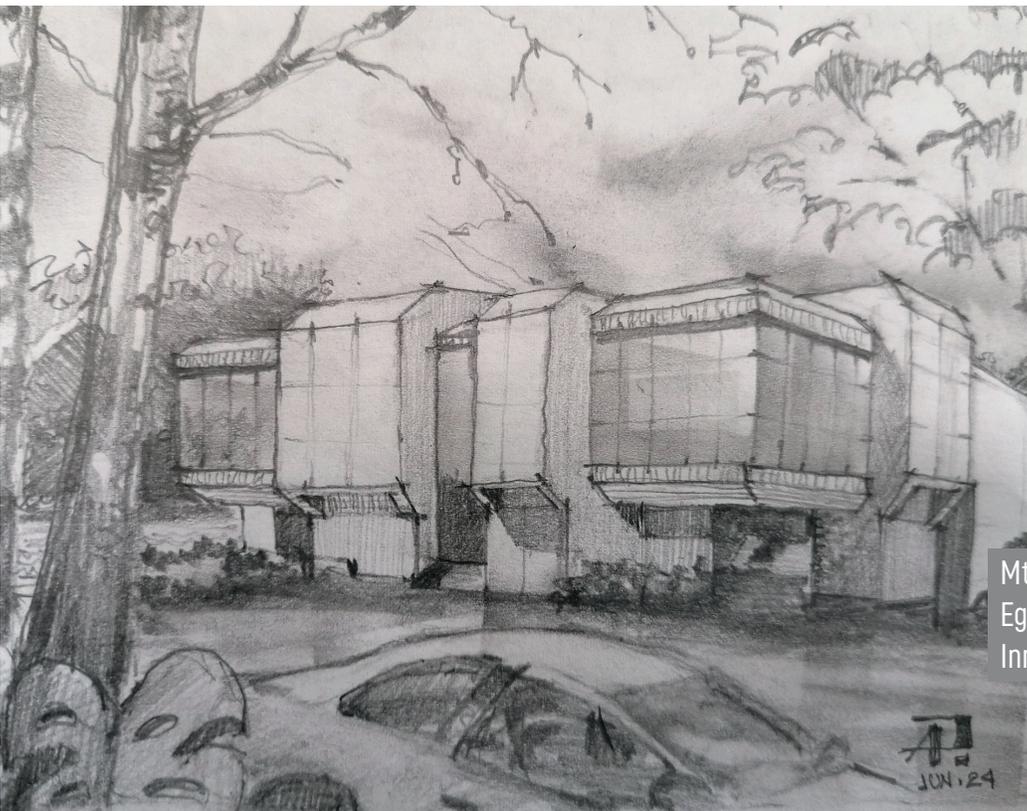
Titulados

En esta sección también queremos destacar la obtención del grado de Maestras en Gestión e Innovación Educativa de nuestras alumnas:

1. **Luz Maria Resano Bravo**, con la tesis: Aplicación de un Modelo para la Practica de la Psicología del Arte en la Educación No Formal de Adultos. Desarrollar Habilidades Emocionales para Comprender y Apremiar el Arte.
2. **Sheila Silva Trujillo**, con la tesis: Diseño Instruccional para la Materia de Dibujo Arquitectónico en la Licenciatura de Arquitectura de la Facultad de Arquitectura y Diseño Interior, en la Plataforma NEO, con mención honorífica.
3. **Martha Isabel Gonzalez Nuñez**, con la tesis: Las Herramientas Tecnológicas como Apoyo en el Aprendizaje Significativo en la Materia de Psicología Ambiental.

Por los pasillos, se dice y se comenta que está por salir **la versión en inglés del libro del Dr. José Lara Portal** y que se podrá comprar en Amazon...

ESTUDIA **DERECHO** EN LA UNIVERSIDAD MOTOLINÍA DEL PEDREGAL



Mtro. Alejandro Palma Rodríguez
Egresado de la Maestría en Gestión e
Innovación Educativa