

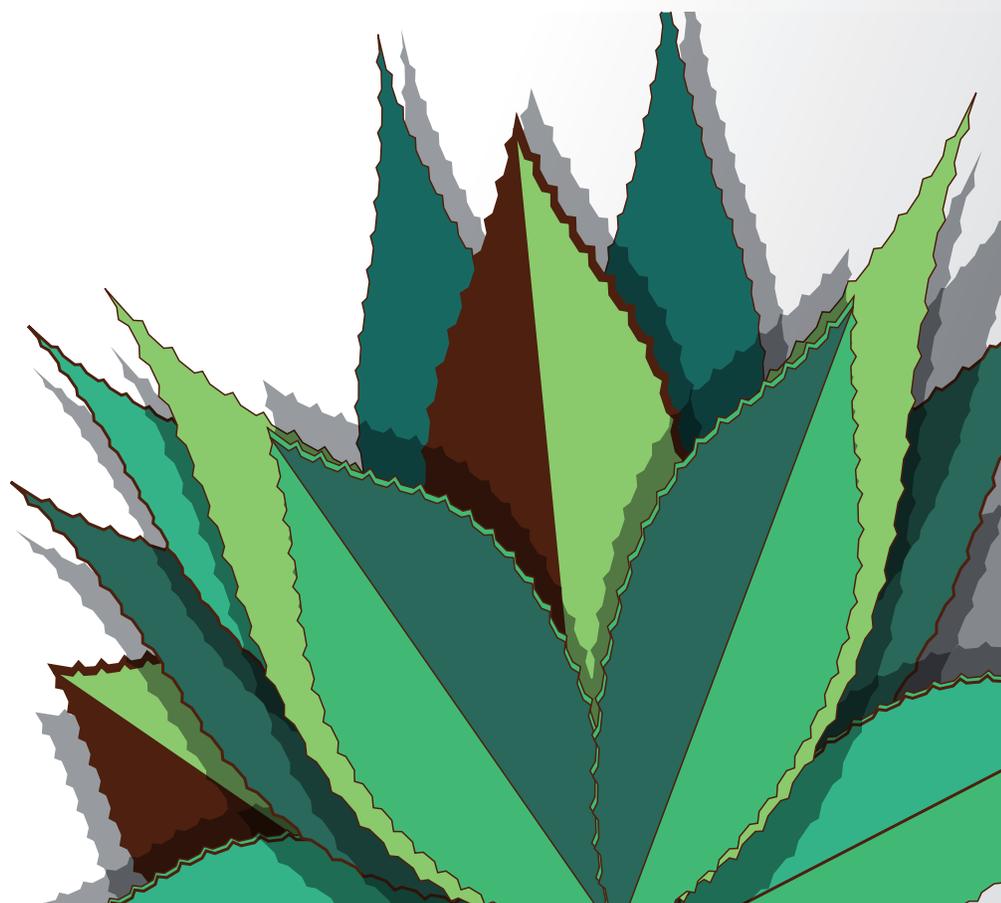
PUBLICADA POR LA SOCIEDAD MEXICANA DE PSICOLOGÍA A.C. Y  
EL COLEGIO MEXICANO DE PROFESIONISTAS DE LA PSICOLOGÍA A.C.

# XXI CONGRESO MEXICANO DE PSICOLOGÍA

“Formación profesional y ética: Ejes de la práctica de la psicología”

Memoria in extenso

**OCTUBRE 2013**



( $t= 6.43$ ,  $P<0.001$ ), específicamente en la región del giro dentado, que es la entrada de información a esta estructura.

#### Conclusiones:

La ganancia de peso durante la gestación afecta tanto a la madre con a las crías, reflejándose en el peso, la eficacia en la prueba de Morris y en la expresión de mielina en el hipocampo, estructura que regula los procesos de aprendizaje y memoria y que también participa en la regulación de la ingesta y balance energético. Por lo que resulta de gran importancia seguir analizando este fenómeno asociado a los procesos cognitivos y desarrollo neural.

#### Referencias:

- Abrams B, Altman SL, Pickett KE (2000) Pregnancy weight gain: still controversial. *Am J Clin Nutr* 71:1233S-1241S.
- Bhattacharya S, Campbell DM, Liston WA (2007) Effect of Body Mass Index on pregnancy outcomes in nulliparous women delivering singleton babies. *BMC Public Health* 7:168.
- Cedergren MI (2004) Maternal morbid obesity and the risk of adverse pregnancy outcome. *Obstet Gynecol* 103:219-224.
- Chu SY, Callaghan WM, Kim SY, Schmid CH, Lau J, England LJ, Dietz PM (2007) Maternal obesity and risk of gestational diabetes mellitus. *Diabetes Care* 30:2070-2076.
- Davidson TL, Kanoski SE, Schier LA, Clegg DJ, Benoit SC (2007) A potential role for the hippocampus in energy intake and body weight regulation. *Curr Opin Pharmacol* 7:613-616.
- Farr SA, Yamada KA, Butterfield DA, Abdul HM, Xu L, Miller NE, Banks WA, Morley JE (2008) Obesity and hypertriglyceridemia produce cognitive impairment. *Endocrinology* 149:2628-2636.
- Gunderson EP, Abrams B, Selvin S (2000) The relative importance of gestational gain and maternal characteristics associated with the risk of becoming overweight after pregnancy. *Int J Obes Relat Metab Disord* 24:1660-1668.
- Rice D, Barone S, Jr. (2000) Critical periods of vulnerability for the developing nervous system: evidence from humans and animal models. *Environ Health Perspect* 108 Suppl 3:511-533.
- Stotland NE, Hopkins LM, Caughey AB (2004) Gestational weight gain, macrosomia, and risk of cesarean birth in nondiabetic nulliparas. *Obstet Gynecol* 104:671-677.
- Zonana NA, Baldenebro PR, D.M. R (2010) Efecto de la ganancia de peso gestacional en la madre y el neonato. *Salud Pública de México* 52:220-225.

### **Autopercepción como instructores de alumnos de Posgrado de una Universidad Pública del Noreste del País**

Dra. Aurora Moyano González\*, Mtra. Martha Esthela Calderón Parga\*

*\*Facultad de Psicología, UANL*

Descriptores: Autopercepción, Autocrítica, Instructores, Alumnos, Manejo de Autocrítica

#### Introducción

Toda sociedad humana está a expensas de las continuas adaptaciones al entorno, es decir, que todos los individuos que la conforman se encuentran en una competencia diaria por mantenerse en una posición, que quizás el día de mañana sea más compleja a lo que fue el día anterior. Así, entonces, las organizaciones, como entes sociales, constituidas por individuos, también se enfrentan a los diversos cambios que el del ambiente emergen para cumplir los estándares establecidos en la sociedad donde está conformada, así como de los individuos que la conforman, no sólo utilizando

herramientas vanguardistas en el ámbito de la tecnología, sino también preparando a sus empleados para confrontar los cambios que se le avecinan. Preparar continuamente al personal requiere de un sistema de Capacitación en la empresa. Siliceo (2004) define a la Capacitación como una “actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización, y está orientada a hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”.

Implementar la Capacitación como un elemento de la Cultura Organizacional permite no sólo socializarla, sino también buscar talento humano con perfil de instructor dentro de la organización, y con ello, buscar una armonía organizacional, la cual se podrá reflejar en su Clima Organizacional.

Pero, ¿cuál es el perfil idóneo de un instructor en el contexto de la sociedad regiomontana? Definitivamente, se debe buscar el experto para ponerlo frente al grupo de capacitandos. Dentro de la organización, la selección y constitución de los instructores que proporcionen la Capacitación deberá considerar que dichos instructores cuenten con dos factores cruciales, a) dominio del tema a tratar, y b) capacidad instruccional probada. Con esto queremos decir, como lo apoya González (2001) que los instructores deben tener claro que su responsabilidad es propiciar aprendizajes significativos dentro del grupo de enseñanza, y para llegar a ello, se debe recurrir a una serie de operaciones destinadas a proporcionar información, conducir actividades grupales donde los individuos trabajen con dicha información (ejercitación, así como otras en las que los educandos resuelven problemas o construyen alternativas a partir de nuevos elementos asimilados (aplicación).

Menciona Preciado (2006), refiriendo a García (1997), el concepto de educación se refiere a la perfección intencional del ser humano, mediante la propia actividad consciente y libre, inmersa en tres nociones, la instrucción o capacitación, el adiestramiento, y la formación.

Dentro del papel del instructor un rasgo importante es la percepción que genera en sus capacitandos, es decir, si su presencia física y desenvolvimiento facilita efectivamente el curso de una Capacitación. Para la presente investigación, las autoras nos apoyamos de una encuesta sobre el perfil del instructor de Capacitación creada por los alumnos de la segunda generación del plan por competencias de la Maestría en Psicología Laboral, en la cual pudimos evaluar la autopercepción que tienen de sí un conjunto de alumnos de posgrado de una Universidad Pública del Noreste del País.

#### Material y métodos

El presente proyecto de investigación es observacional de tipo descriptiva y cualitativa sobre la autopercepción y la autocrítica que presentaron un conjunto de alumnos de Posgrado dentro de su desenvolvimiento en el papel de instructores. Se les solicitó al conjunto de participantes que previamente se videograbaran por un minuto hablando sobre un tema en particular de su interés. Dicha grabación fue autoevaluada por cada uno de los participantes con los estándares establecidos dentro de la encuesta desarrollada, y a su vez, fue criticada por un equipo de trabajo.

Al finalizar el curso, se les solicitó nuevamente a los participantes que se videograbaran por un minuto hablando sobre un tema de su interés, volviendo a autoevaluarse y a ser evaluados por un equipo de trabajo.

#### Resultados

Al analizar los resultados se utilizaron estadísticas de tendencia central. En cuanto a la percepción sobre los conocimientos del tema del que hablaron los participantes, un 52.63% de ellos se perciben

con un manejo suficiente del tema y la ejecución del mismo. El equipo evaluador, por otro lado, percibió que el 80% contaba con conocimientos óptimos de su tema expuesto, mientras que el 20% restante no lo cubría en su totalidad. En el momento de la posprueba el 100% de los participantes se autopercebieron con un manejo suficiente del tema, coincidiendo con el equipo evaluador en sus observaciones.

Sobre la fluidez en el vocabulario utilizado, un 57.90% de los autoevaluados consideran que su desempeño fue de manera media. Mientras que los evaluadores perciben que dicho desempeño cubre únicamente un 31% de suficiencia, ya que la dicción de los autoevaluados es percibida como entendible en dicho porcentaje. Sobre el uso de muletillas en el discurso, los autoevaluados consideran en un 95% que las utilizan, coincidiendo con la observación del equipo evaluador. Los autoevaluados, ya en la posprueba, percibieron mejora en la fluidez de su vocabulario en un 85%, mientras que el equipo evaluador consideró que no sólo había mejorado dicha acepción hasta en un 98%, sino que también había disminuido considerablemente el uso de muletillas por parte de los participantes.

En cuanto al tono de voz y volumen utilizados por los participantes, ellos mismos se autoevalúan con un 10.52% de aceptabilidad. Por su parte, el equipo los percibe con un 31.60% de manejo efectivo de su tono de voz y volumen al hablar en la videograbación. Un 92% de los participantes respondió que había mejorado el manejo de su tono de voz y volumen utilizado en la fase de la posprueba, mientras que por parte del equipo evaluador percibieron que hasta un 98% de los participantes habían presentado mejoras.

El 63% de los autoevaluados consideran que su manejo del lenguaje corporal es de forma efectiva, mientras que el equipo evaluador sólo contempló dicho manejo en un 15% de ellos. Ya en la posprueba, los autoevaluados consideraron haber mejorado en el manejo de su lenguaje corporal hasta en un 85% , por otro lado, el equipo evaluador coincidió con dicho porcentaje, recomendando a los autoevaluados mejorar la posición de sus pies al estar frente a un grupo, así como el uso de las manos para explicar un tema.

Un 82% de los autoevaluados consideraron que su vestimenta, al momento de la videograbación era formal para considerarla en el momento de ser instructor. Por otro lado, el equipo evaluador, percibió exageración en el arreglo personal de los participantes, ya que en una situación real no es necesaria tanta formalidad. Por otro lado, consideraron al 100% que presentaban una buena higiene. Se mantuvo el 100% en la posprueba la percepción por parte del equipo evaluador de la buena higiene de los participantes, mientras que en cuanto a la vestimenta adecuada coincidieron en un 100% tanto autoevaluados como evaluadores, al llegar a la conclusión de que es necesario contemplar hacia qué público se dirigirá el curso.

Al considerar si el participante denota seguridad en sí mismo, sólo un 16% de los autoevaluados consideraron que su desempeño denotaba seguridad, mientras que el equipo evaluador lo observó en un 45% de los participantes. Mejoró considerablemente la percepción sobre la seguridad en sí mismos tanto en los autoevaluados como en los evaluadores en el momento de la posprueba, respondiendo un 87% de los autoevaluados que se sentían más seguros de sí mismos al grabarse y ser observados, mientras que el equipo evaluador lo percibió en el 98% de los participantes.

En el uso efectivo del tiempo de la exposición, sólo el 40% de los autoevaluados consideraron haber utilizado el minuto exacto. Por otro lado el equipo evaluador sólo observó que el 20% cubrieron efectivamente el tema a exponer en un minuto, cubriendo los puntos a tratar. El 100% de los autoevaluados consideraron en la posprueba que tiempo establecido a utilizar para la grabación fue respetado y utilizado efectivamente en un 100%, mientras que el equipo evaluador lo consideró así en un 98%.

## Conclusiones

Como se puede notar, en la preprueba a los participantes se les dificultaba ser objetivos sobre su autopercepción en el desempeño de la videograbación, siendo significativamente diferentes los resultados que ellos encontraban comparándolos con los que encontraban los equipos.

Ya en la posprueba, los resultados fueron emparejados, concluyendo de forma satisfactoria por parte de los participantes, que la retroalimentación proporcionada por sus compañeros y la teoría revisada en clase les había sido de utilidad para desenvolverse considerando los estándares de la encuesta.

En conclusión a pesar de ser un curso teórico y no práctico, el hecho de manejar el conocimiento con metodología constructivista genera un conocimiento duradero y con cambios significativos para modificar posturas y actitudes que generan cambios notorios en el desempeño como instructor.

## Referencias

- Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura. (1993). Estrategia para un programa de capacitación en el sector agropecuario de El Salvador. El Salvador: CIDIA
- Siliceo, A. (2006). Capacitación y Desarrollo de Personal. D. F., Mex.: Editorial Limusa.
- González, V. (2001). Estrategias de enseñanza y aprendizaje. D.F., Mex.: Editorial Pax
- Preciado, A. (2006), Modelo de evaluación por competencias laborales. D.F., Mex.: Publicaciones Cruz O.

## **Perspectiva de trabajadores sobre la inseguridad pública y repercusiones en su vida personal y laboral**

Dra. Aurora Moyano González\*, Mtra. Martha Esthela Calderón Parga\*, Mtro. Victor Hugo Ibarra González\*

*\*Facultad de Psicología, UANL*

Descriptores: Trabajadores, Percepción del Entorno Organizacional, Inseguridad, Experiencia Traumática, Repercusión

## Introducción

Para que los individuos se desenvuelvan de forma fluida en sus actividades cotidianas, como trabajo, escuela, esparcimiento, deporte, entre otras, es necesario que se sientan en un ambiente seguro. A nivel sociedad, el Área Metropolitana de Monterrey, ha sido objeto ya de nuestro estudio por la influencia que permea en las actividades de los individuos que la conforman. Con el transcurrir de los años, más allá de coincidir en los encabezados de los encargados de la seguridad pública, los habitantes han tenido que desplegar diversas estrategias para desenvolverse con naturalidad en sus actividades cotidianas.

Existen muchas explicaciones, de acuerdo al Gobierno Federal de la República Mexicana (2010), sobre el desarrollo de la situación de inseguridad que vive en México; una de ellas es que el crimen organizado se ha expandido desde la década de los ochenta, a consecuencia del cierre de la ruta del Caribe, por la cual se enviaban cargamentos de droga de Colombia a Estados Unidos.

A consecuencia de ello, del 1 de diciembre del 2006 al 31 de Julio del 2010, se registraron 28 mil 353 homicidios vinculados al crimen organizado, en el mapa nacional de homicidios por conflictos entre organizaciones criminales, como lo menciona el Gobierno Federal de la Republica Mexicana (2010).

Por otro lado, desde la perspectiva del individuo, toda circunstancia que provoque un cambio en la vida de las personas es considerada como estresor social. De acuerdo con Juárez-García (2007), en México, gran parte de la población laboral padece estrés. Entonces, por ende, la exposición continua