

**Eje Temático: Calidad e Innovación en el Contexto de las Tutorías.
Sub-eje Temático: c) En los métodos y estrategias para impulsar la
formación integral del tutorado.**

**El alumno PIFI un líder dentro del aula; Formación innovadora, apoyo para
el desarrollo de la investigación.**

Bryan Aldahir Cruz Fuerte
CECyT No. 7 “Cuauhtémoc”
bacf.-1994@hotmail.com

Edgar Hernández Cortes
CECyT No. 7 “Cuauhtémoc”
edgarhc94@gmail.com

I.- Resumen

Es notable la carencia de líderes en los diferentes campos de la vida; tanto en el ámbito: político, cultural, académico, social, etcétera. Se puede tener la disertación sobre; si los líderes nacen o se hacen, pero más allá de esta discusión, nos hemos puesto como meta la de formar y de impulsar a los líderes que se necesitan y es, en este sentido que deseamos compartir esta grata tarea, sobre todo, porque nuestro actual modelo Académico pondera: el saber ser, el saber actuar, el saber investigar y todo esto ha representado un enorme reto. Nos hemos visto precisados a reformar esquemas conceptuales, mentales y de hábitos donde el estudiante, (anteriormente era un elemento pasivo), se convierta en receptor de información y ahora él es el eje fundamental sobre el cual gira todo el esfuerzo, pero, en el transitar: de ser espectador a ser el protagonista principal. Es fundamental la autoconfianza que desarrolle el discípulo, que entienda su nuevo rol; lo acepte, y más allá: “se comprometa”, ya que todo este esfuerzo tiene como meta una formación más completa, integral, de calidad y tendiente a la excelencia.

Esta será nuestra primera experiencia presentando una ponencia fuera de nuestro plantel, lo cual es todo un reto para nosotros que somos alumnos del Quinto semestre de la carrera de Técnico en Instalaciones y Mantenimiento Eléctrico del turno matutino y además becarios del Programa Institucional de Formación de Investigadores (PIFI) y buscamos tener una formación de líderes.

Palabras clave: Innovación, Formación, PIFI, Enseñanza, Alumno, Líder, Excelencia e Investigación.

II.- Estructura del trabajo

a) Introducción

El Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos “Cuauhtémoc” se encuentra ubicado en la Avenida Ermita Iztapalapa número 3241, colonia Santa María Aztahuacan, de la delegación Iztapalapa, inicialmente se impartían cuatro carreras técnicas:

Instalaciones y Mantenimiento Eléctrico.

Soldadura Industrial.

Construcción.

Mantenimiento Industrial.

El año anterior se implementaron dos carreras nuevas, junto con otros CECyT's hermanos, las carreras de:

Aeronáutica.

Mecánico automotriz

Presentación

¿QUÉ HACE QUE UNO SEA UN GRAN LÍDER? ¿Por qué hay directivas que parecen saber instintivamente cómo motivar a los empleados, mostrándoles su confianza, lealtad y dedicación; mientras que otros no hacen más que tropezar una y otra vez?

No hay una fórmula que explique cómo se forman los grandes líderes, pero tiene algo que ver con la forma de tratar la adversidad. El estudio reciente de autores expertos en este campo, sugiere que uno de los indicadores más fiables del auténtico liderazgo; es la habilidad de aprender hasta de las experiencias más negativas. Un líder excelente es una especie de fénix que surge de las cenizas, esto referido a la forma en anteponerse a las adversidades, puestas por la vida.

De acuerdo a una serie de entrevistas realizadas a más de 40 líderes empresariales y del sector público durante los tres últimos años, se ha descubierto que: todos ellos jóvenes y menos jóvenes, que han afrontado intensas experiencias, muchas veces traumáticas, “les han transformado y que han sido la fuente de sus habilidades distintivas de liderazgo”

A este tipo de experiencias se les denomina “experiencias crisol”: (nombre que se daba a los recipientes medievales que los alquimistas utilizaban para convertirlos metales en oro). Pero los entrevistados, estas experiencias crisol son: **esos**

momentos en los que se han visto obligados a responder preguntas sobre su existencia y sus prioridades en la vida”. Estas experiencias son las que los han hecho ser más fuertes y seguros; y las que han cambiado su sensación de propósito de alguna manera fundamental.

Podemos decir que una de las características principales de un gran líder es la: “capacidad de adaptación” — una habilidad casi mágica para superar la adversidad y resurgir más fuerte que antes.

Como estudiantes que somos, estamos fascinados con la idea de: ¿qué hace a un líder? ¿Por qué hay personas que inspiran de una forma natural confianza, lealtad y trabajo duro, mientras que otras (que puede que tengan tanta visión e inteligencia como las anteriores) no hacen más que fracasar una y otra vez? Es una pregunta permanente que no tiene respuesta. Pero se ha llegado a pensar, que tiene algo que ver con la manera en que la gente trata la adversidad.

Uno de los indicadores más fiables del auténtico liderazgo es: “la habilidad individual de encontrar un sentido a los contratiempos y de aprender de ellos”.

Dicho de otra forma, los líderes extraordinarios son aquellos que: disponen de las habilidades requeridas para superar la adversidad y salir de ella como personas más fuertes y comprometidas.

Consideremos el ejemplo de Sydney Harman. Hace treinta y cuatro años, este empresario, que entonces tenía 48 años, ocupaba dos puestos ejecutivos; era director ejecutivo de Harman Kardon (ahora Harman International), la empresa de componentes de audio que él mismo había cofundando, y era el presidente de Friends World College, ahora Friends World Program, una escuela experimental de Long Island cuya filosofía esencial es que los estudiantes, y no los profesores, son los encargados de su propia educación. Al tener que compaginar ambos trabajos, Harman vivía lo que el denomina una “vida bifurcada”, cambiándose de ropa en el coche, comiendo en el trayecto de uno a otro. Un día mientras estaba en la Universidad le llamaron para decirle que la fábrica que la compañía tenía en Bolivar, Tennessee, estaba en apuros.

Corrió inmediatamente a la fábrica, una instalación que según él era “fea, de baja calidad y en muchos aspectos degradante”. El problema con el que se encontró había surgido en el departamento de pulimento en el que una docena de trabajadores, la mayoría afroamericanos, hacían el trabajo de pulir los espejos y otras partes, muchas veces en condiciones más que insanas. Los hombres del

turno de noche tenían un descanso para tomar café a las 10 de la noche. Cuando sonó el timbre, la dirección decidió, sin más, retrasar el descanso diez minutos. Pero un trabajador, «un hombre mayor, de color, con un nombre casi bíblico, Noah B. Cros, dijo a sus compañeros: “Yo no trabajo para ningún timbre. El timbre trabaja para mí. Me he comprado un reloj para saber cuándo son las 10 y no voy a esperar otros diez minutos. Me voy a tomar un café ahora mismo”, los otros 12 hombres se fueron con él y, por supuesto, ahí empezó el lío”.

La rebelión de los trabajadores su rechazo a ser coaccionados por una regla sin sentido de la dirección fue a su vez una revelación para Harman, quien recuerda que en ese momento se dio cuenta de que “la tecnología está para servir a los hombres, no a la inversa”. “De pronto me di cuenta de que todo lo que estaba haciendo en la universidad tenía aplicaciones apropiadas para la empresa”. Durante los años siguientes, Harman modernizó la fábrica y sus trabajadores, convirtiéndola en una especie de campus universitario, ofreciendo clases en las instalaciones, incluyendo lecciones de piano, y animando a los trabajadores a asumir la responsabilidad de dirigir su lugar de trabajo. Además creó un ambiente en el que el disenso no sólo era tolerado, sino fomentado. El periódico independiente de la fábrica, el Bolivar Mirror, dio a los trabajadores una salida creativa y emocional y en él, evidentemente hablaron con entusiasmo de Harman.

Harman se había convertido, de una forma inesperada, en pionero de la gestión participativa, un movimiento que continúa influyendo en las empresas actuales de todo el mundo. “El concepto no fue una gran idea concebida en el despacho del director general e impuesta en la planta”, dice Harman. Creció de una forma orgánica de la visita que hizo a su fábrica para “apagar el fuego”, como dice él. La transformación de Harman transformación creativa. Había conectado dos ideas aparentemente no relacionadas y creado un enfoque radicalmente diferente para la dirección que reconocía, tanto los beneficios económicos como los humanos, de un lugar de trabajo más universitario. Harman consiguió más cosas durante su carrera.

Un líder extraordinario es aquel que tiene las habilidades requeridas para conquistar la adversidad y emerger más fuerte y más comprometido que antes.

Además de fundar Harman Internacional, sirvió de secretario adjunto de comercio bajo el mandato de Jimmy Carter. Pero siempre recuerda el incidente en Bolivar

como un evento formativo en su vida profesional, como el momento en el que se convirtió a sí mismo en un líder.

Los crisoles del liderazgo pueden adoptar formas muy variadas. Algunos son violentos, eventos que ponen en peligro la vida del que los sufre. Otros son episodios más prosaicos de desconfianza en sí mismo. Pero sea cual sea su naturaleza, lo cierto es que los líderes que compartieron sus vivencias con la comunidad: fueron capaces, igual que Harman, de crear una narrativa alrededor de la experiencia, una historia de cómo la experiencia les había transformado y les habían convertido en líderes.

Objetivo:

“Desarrollar alumnos competitivos y con liderazgo.”

b) Desarrollo metodológico

El presente trabajo obedece al análisis del desarrollo de alumno a ser Becario del Programa Institucional de Formación de Investigadores y es un trabajo de campo al dar seguimiento a nuestros alumnos que han venido colaborando con nosotros. Se ha llegado a considerar que existen aportes intelectuales –Piaget, Ausubel, Saltz y Chomsky en lo que concierne a la psicología cognitiva y dialéctica que en una u otra forma plantean y resuelven el pensamiento significativo. En igual forma, distintos autores proponen una crítica sin par contra el sistema tradicional. Así lo escrito parece perfilar el avance los hombres en cualquier parte del mundo y muy específicamente en México.

La metodología de su formación es la siguiente:

- i. Dar lecturas preliminares motivacionales.
- ii. Permitirles participar libremente.
- iii. Sacar conclusiones.
- iv. Desarrollar su espíritu crítico sin cortapisas.

Problemática.

Decidimos involucrarnos en esta propuesta ante el siguiente escenario:

- I. Nos encontramos con elevados índices de reprobación.
- II. Ausentismo a clase.
- III. Falta de motivación de los educandos.

- IV. No se aprovecha toda la infraestructura informática.
- V. Se privilegia la memorización antes de buscar construir definiciones y conceptos.
- VI. Resistencia al cambio.
- c) Análisis de resultados

Los alumnos PIFI que han venido participando en un inicio se comportaban de una manera discreta y reservados, se les pidió participar como asistentes a foros, congresos y otros espacios académicos primeramente como asistentes y después como ponentes algunos deseaban mejor dejar de ser becarios ante la idea de participar, se les convenció y se logro ir involucrando a todo el grupo, se crearon espacios dentro del propio plantel para arropar a los más indecisos.

Finalmente nos sorprendió la respuesta positiva y entusiasta ellos solos empezaron a buscar espacios, a sugerir temas, trabajo e incluso el alumno Jesús Manuel actualmente alumno de la UPIITA el solo se inscribió y se represento en el "Rival más débil" quedando en tercer lugar.

Nuestros alumnos participante adquieren elementos extras para poder colaborar en las investigaciones que hemos venido desarrollando en el CECyT Cuauhtémoc, de tal manera que:

- I. Se vuelven más disciplinados.
- II. Mayores hábitos de lectura.
- III. Organizados y meticulosos.
- IV. Iniciativa propia.
- V. Alto sentido de la responsabilidad.

Esto es lo que sobresale, pero además van adquiriendo:

Dotes de liderazgo.

Mayor capacidad de comunicación.

Motivador.

Guía.

Facilitador.

d) Retos y expectativas de la situación planteada

Ante la carencia de lideres el IPN busca formar estos dentro de sus aulas es por ello de sus reformas y propuestas tanto en el actual modelo educativo incorporando Proyecto Aula, Educación por Competencias, Programa Institucional de Tutorías, en este esfuerzo se suma toda la comunidad buscando

fortalecer el quehacer académico, el camino no es fácil, mas sin embargo la apuesta bien vale la pena.

e) Propuestas de solución para el impulso y mejoramiento de la acción tutorial en el IPN.

Esta es la primera vez que participaremos en este encuentro, por lo que nos permitimos proponer las siguientes alternativas:

- Mayor difusión del evento al interior del plantel, ya que solo se colocaron algunos posters y no existió mayor difusión.
- Evaluación en línea del alumno tutorado de la función de nuestro tutor, para la retroalimentación.
- Creación de un área que coordine en cada plantel y se de a conocer a toda la comunidad.

f) Reflexión

Nosotros como adolescentes nos encontramos ante ciertos cambios y evoluciones en nuestra manera de pensar, de ser, de actuar y de comportarnos, además pasamos de un sistema (secundaria) de mayor control y ahora de repente ante la libertad se puede caer en el libertinaje, es por ello la importancia de contar con un tutor, en lo particular para nosotros contamos como tutor nuestro Director de proyecto de investigación y aunque tenemos buen promedio vivimos ciertas situaciones de las cuales necesitamos de un acompañante, de un guía, de un facilitador de un tutor, por lo que consideramos muy importante esta propuesta del PIT, además de que buscamos ser lideres, esto no es nada fácil hemos tenido problemas incluso con compañeros que no vienen a la escuela propiamente a estudiar y al negarnos a matar clases se molestan y nos increpan.

g) Conclusiones

Muchas veces nos piden que veamos a nuestros estudiantes como la semilla que florecerá más adelante, es importante recordar cuantas veces se nos dijo: te vas a caer, no puedes, es muy difícil y nos programábamos y finalmente era cierto nos caíamos, no podíamos, fracasábamos, y de esta manera dejábamos de luchar, hemos cambiado el enfoque y vemos a nuestros alumnos como un árbol

frondoso, fuerte, capaz, al que debemos de apoyar y lograra cualquier meta que se imponga.

El plantel llego en 1972 a nuestro actual sitio la mayoría de la población estudiantil no pedía nuestro plantel y ahí les tocaba, al paso de los años hemos logrado revertir esta situación hoy en día nos encontramos dentro de las escuelas del Nivel Medio Superior de Ingeniería como la tercer opción más demandada.

En 1994 se inicio un curso de preparación para los aspirantes a ingresar al Bachillerato.

En Octubre de 2004 se crea el CELEX (Centro de Lenguas Extranjeras).

Las dos actividades anteriores dotan de los recursos necesarios para cubrir en buena medida las necesidades del plantel y desde Noviembre de 2004 se inicio una renovación de la estética del plantel, lo cual permite estar en un lugar agradable.

Finalmente reconocer que nuestros jóvenes tienen las mismas capacidades que cualquier otro; solo necesita tener la confianza en sí mismos y alcanzaran todo lo que anhelan.

Es sumamente gratificante ver los logros de nuestros antiguos alumnos PIFI, esto nos coloca en un punto donde podemos ver que se cumple una de las metas bajo las cuales fue creado dicho programa y nuestros alumnos no solo participan sino que por ejemplo en junio del presente año impartieron un curso sobre el uso del software "Lectora".

Lo que permite la retroalimentación interna, lo cual es ahora una de las metas, del que antes de que emigren del plantel preparen a los futuros becarios.

e) Referencias bibliográficas.

1. Ram Charan, "LIDERAZGO EN TIEMPOS DE INCERTIDUMBRE", Mc Graw Hill México, 2009
2. Alejo José Sison, LIDERAZGO Y CAPITAL MORAL, Mc Graw Hill México, 2006
3. Madrigal, LIDERAZGO, , Mc Graw Hill México, 2004
4. Alfonso Siliceo Aguilar, LIDERAZGO VALORES Y CULTURA ORGANIZACIONAL, , Mc Graw Hill México, 1999