

GACETA UHH



CONSTRUYENDO UN MUNDO MÁS HUMANO, UNA PÁGINA A LA VEZ ...

JULIO 31 EDICIÓN 2024 NÚMERO 07

Liderazgo Humanista:
*Del enunciado paradigmático, a la realidad y sus
circunstancias.*





04
Editorial

05
Identidad Universitaria

08
Cultura

09
Modelo Humanista

16
Liderazgo Humanista

20
Colecciones

23
Claustro Docente

25
Reflexiones

27
Teóricos y Terapeutas

29
Horizontes Humanistas

31
Sujeto, Ser, Persona

*“Un buen líder induce,
despierta y propicia el
reconocimiento del potencial
de sus seguidores; un líder
excelente contribuye a la
transformación del potencial
humano en desempeño
sobresaliente”*

UNIVERSIDAD HUMANISTA HIDALGO

Gaceta UHH

CONTENIDO



Es una publicación académica independiente, propiedad intelectual de la Universidad Humanista Hidalgo.

Año 2, número 7, Julio 2024

Edición bimestral digitalizada.

Se permite su reproducción total o parcial, citando la fuente.

Los contenidos de los artículos firmados, son responsabilidad de sus autores.

Directora General

Dra. Virginia Hurtado Salinas

Director Editorial

Dr. Norberto E. Hernández Pliego

Asesor Editorial

Dr. Enrique E. Recio Ávila

Nuestros objetivos

Fortalecer la identidad institucional de la Universidad Humanista Hidalgo, proyectar nuestra imagen de calidad y prestigio en las comunidades regional, nacional e internacional, difundir el pensamiento humanista mediante la publicación de textos vivos, críticos y creativos que favorezcan el estado de bienestar y la sana convivencia.

Escriben en este número

- Mtro. Fabián Francisco Hernández Ángeles.
- Luis Fernando Soto Ávila
- Dr. Francisco Salvador Sánchez Cabrera.
- Mtra. Rosy Evelyn González Aguilera.
- Mtra. Raquel Calderon de O.
- Mtra. Karyna Rivero Reyes .
- Dr. Juan Manuel Carvajal Blancas.
- Dr. Norberto E. Hernández Pliego.

Imágenes

- Lic. Janeth Lugo

-También colaboran

- Mtra. Keila Saharaim Aguilar Ramírez
- Lic. Rafael Ramírez Ramírez



EDITORIAL

Mtro. Fabian Francisco Hernández Ángeles
Coordinador de Estudios de Posgrado



"Liderazgo Humanista: El Camino de la Transformación"

Estimada Comunidad Universitaria:

A nombre del comité editorial me es grato compartirles en este número de la Gaceta de la Universidad Humanista Hidalgo una reflexión sobre un tema por demás apasionante y trascendental para la vida de nuestra universidad; hablar sobre el Liderazgo Humanista y trasladarlo de las aulas a la realidad es transitar por un sendero emocionante y colmado de aprendizajes, hoy el Humanismo está de moda y será por mucho tiempo un concepto que transforme nuestras vidas como huésped permanente de nuestra cotidianeidad.

El ser humanista es un acto de rebeldía ante una situación que exige respuesta desde las aulas; se trata de una realidad que grita, rompiendo el silencio ante la pasividad y el sometimiento de lo inaceptable. El Humanismo, desde las aulas debe ser semilla que crezca en fértil realidad, que florezca, adorne, armonice, transforme y cautive.

Desde las aulas, el Humanismo es semilla poderosa que, en la fertilidad de la realidad cotidiana, desarrolla su esplendor.

Esta semilla debe florecer, no solo en el ámbito académico, sino también en la vida diaria de los estudiantes y de la comunidad en general. Al florecer, debe adornar nuestros entornos con valores de empatía, justicia y solidaridad, armonizando las relaciones humanas y sociales.

El potencial que se tiene de manifiesto resguardado por el amor a la vida en el poder-ser, son los elementos de inspiración que coadyuvarán al despertar de un letargo temporal que nos impedía avanzar, enlazados con la claridad de responsabilidades compartidas hacia un futuro prometedor, confirmando que las aulas son campo fértil y virtuoso de abundancia.

En este contexto, invito a toda la comunidad de la Universidad Humanista Hidalgo a participar activamente en la construcción de un liderazgo humanista, donde cada acción y decisión estén impregnadas de los valores que promuevan una transformación profunda y duradera en nuestra sociedad. Que el humanismo no solo sea un concepto, sino una práctica diaria que enriquezca nuestras vidas y la de aquellos que nos rodean. Con afecto y gratitud.



IDENTIDAD UNIVERSITARIA

“La Psicometría se une a la Música en Hidalgo: Una Sinfonía de Conocimientos”



El pasado mes, la Escuela de Música del Estado de Hidalgo tuvo el privilegio de ser el escenario de la segunda aplicación de campo clínico de Psicometría, dirigida por la destacada Mtra. Natalia Lizeth Lemus Elizalde. Este evento marcó un hito importante en la intersección entre la psicología y la música, demostrando cómo estas dos disciplinas pueden converger para ofrecer una comprensión más profunda de las habilidades y potenciales de los aspirantes.

La Mtra. Lemus Elizalde, con su vasta experiencia en el campo de la psicometría, condujo esta evaluación con el objetivo de identificar y valorar las capacidades cognitivas, emocionales y sociales de los futuros estudiantes de música. La aplicación de estas pruebas es crucial para garantizar que los aspirantes no solo posean talento musical, sino que también cuenten con las competencias psicológicas necesarias para enfrentar los retos que conlleva una formación artística rigurosa.

Durante las sesiones, los aspirantes participaron en una serie de pruebas diseñadas para evaluar aspectos como la inteligencia emocional, la resiliencia, la creatividad y la capacidad de trabajo en equipo. Estos elementos son esenciales en la formación de un músico integral, capaz de interpretar y crear música con una comprensión profunda tanto técnica como emocional.

La iniciativa de la Mtra. Lemus Elizalde no solo busca potenciar el desarrollo individual de cada estudiante, sino también contribuir al prestigio y calidad educativa de la Escuela de Música del Estado de Hidalgo. La implementación de herramientas psicométricas en el proceso de admisión permite una selección más justa y equitativa, asegurando que cada estudiante tenga las oportunidades necesarias para sobresalir.

La segunda aplicación de campo clínico de Psicometría no solo fortaleció los lazos entre la psicología y la música, sino que también subrayó la importancia de una formación integral en el ámbito educativo. A través de esta innovadora iniciativa, la Mtra. Natalia Lizeth Lemus Elizalde y la Escuela de Música del Estado de Hidalgo demuestran su compromiso con la excelencia y el bienestar de sus estudiantes, creando una sinfonía de conocimientos que resonará en el futuro académico y profesional de estos jóvenes talentos.



IDENTIDAD UNIVERSITARIA

Ponencia de la Psic. María Fernanda Ríos: Claves para Mejorar la Vida de Pacientes con Obesidad

La comunidad universitaria tuvo el honor de recibir a la Psic. María Fernanda Ríos, quien impartió una enriquecedora ponencia titulada "La Importancia de la Atención Psicológica en el Paciente Obeso y su Trascendencia para Mejorar el Estilo de Vida". La conferencia, dirigida a los alumnos del turno escolarizado, abordó uno de los temas más relevantes y urgentes en el ámbito de la salud pública actual.

La Psicóloga Ríos, con su amplia experiencia en el tratamiento psicológico de la obesidad, subrayó la necesidad de un enfoque integral para abordar esta condición. Durante su exposición, destacó cómo la atención psicológica puede ser un pilar fundamental para que los pacientes con obesidad adopten hábitos más saludables y sostenibles a largo plazo. La ponente enfatizó que la obesidad no es solo una cuestión de peso, sino que involucra aspectos emocionales y psicológicos que deben ser comprendidos y tratados adecuadamente.

Uno de los puntos más impactantes de la ponencia fue la explicación de las estrategias terapéuticas que pueden emplearse para motivar a los pacientes a cambiar su estilo de vida. La Psic. Ríos presentó casos de éxito y ofreció herramientas prácticas que los futuros profesionales de la salud pueden incorporar en su práctica diaria. Los estudiantes mostraron gran interés y participaron activamente, haciendo preguntas y compartiendo sus propias experiencias e inquietudes.

La Universidad Humanista Hidalgo agradece profundamente a María Fernanda Ríos por compartir su valioso conocimiento y dedicación. Su intervención no solo enriqueció el aprendizaje de los alumnos, sino que también inspiró a todos los presentes a considerar la importancia de la salud mental en el tratamiento de la obesidad. Este tipo de eventos subraya el compromiso de nuestra institución con la formación integral de nuestros estudiantes, preparándolos para enfrentar los desafíos del mundo real con empatía y profesionalismo.

Agradecemos también a todos los asistentes por su entusiasmo y participación activa, que hicieron de esta ponencia un verdadero éxito. Continuaremos organizando actividades de este tipo para fomentar el crecimiento académico y personal de nuestra comunidad universitaria, asegurando que nuestros futuros profesionales estén bien equipados para marcar una diferencia significativa en la sociedad.



IDENTIDAD UNIVERSITARIA

Proyección de "Intensamente 2": Una Invitación a Aceptar y Gestionar Nuestras Emociones



La comunidad humanista universitaria se reunió para asistir a la esperada proyección de la película "Intensamente 2". Este evento, organizado con el propósito de fomentar la aceptación y gestión saludable de nuestras emociones, fue un rotundo éxito, logrando captar la atención y el interés de estudiantes y docentes por igual.

"Intensamente 2" continúa la conmovedora historia de Riley y sus emociones, ofreciendo una perspectiva fresca y profunda sobre cómo lidiar con los sentimientos que todos experimentamos. La película, con su enfoque sensible y educativo, invita a los espectadores a explorar sus propias emociones, reconocerlas y gestionarlas de manera constructiva. Esta proyección no solo brindó entretenimiento, sino que también sirvió como una herramienta educativa valiosa para todos los presentes.

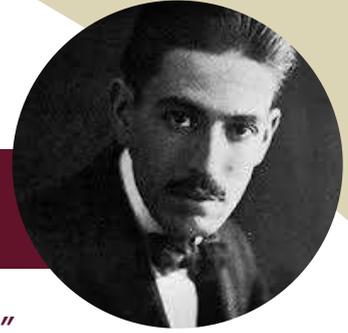
Durante la proyección, se pudo observar cómo los personajes de la película enfrentan desafíos emocionales y aprenden a navegar a través de ellos, lo que resonó profundamente con la audiencia. Los asistentes reflexionaron sobre la importancia de aceptar todas las emociones, desde la alegría hasta la tristeza, y cómo cada una de ellas juega un papel crucial en nuestro bienestar emocional y en la formación de relaciones significativas.

El mensaje principal de la película, que destaca la importancia de la salud emocional, fue reforzado por una discusión posterior entre los asistentes. Este espacio permitió a los participantes compartir sus propias experiencias y estrategias para gestionar sus emociones, fomentando un sentido de comunidad y apoyo mutuo. La proyección de "Intensamente 2" se convirtió así en una experiencia enriquecedora, tanto a nivel personal como colectivo.

En conclusión, la proyección de "Intensamente 2" fue más que una simple actividad recreativa; fue una invitación a todos los miembros de la comunidad humanista a explorar sus emociones y crecer con ellas. ¡Explora tus emociones y crece con ellas! Este evento subraya el compromiso de nuestra institución con el bienestar integral de nuestros estudiantes, promoviendo un ambiente donde se valoren y se gestionen las emociones de manera saludable para construir un futuro lleno de relaciones significativas y bienestar emocional.

CULTURA

Saturnino Herrán



"El Visionario del Arte Mexicano"



La ofrenda, Saturnino Herrán

En esta edición de nuestra Gaceta Universitaria, nos complace destacar a uno de los más grandes exponentes del arte mexicano: Saturnino Herrán. Nacido el 9 de julio de 1887 en Aguascalientes, México. Herrán es reconocido por su magistral capacidad para capturar la esencia de la identidad nacional mexicana a través de su obra. Su carrera, aunque breve debido a su prematura muerte a los 31 años, dejó una huella imborrable en la historia del arte de México.

La Obra de Saturnino Herrán es ampliamente conocido por su habilidad para fusionar elementos del modernismo con las raíces indígenas mexicanas, creando una síntesis única que resuena con la riqueza cultural del país. Entre sus obras más célebres se encuentran "La ofrenda" (1913) y "Nuestros dioses antiguos" (1918), esta última una obra monumental inacabada que pretendía representar el sincretismo entre las deidades prehispánicas y la iconografía cristiana.

Herrán se destacó por su habilidad técnica y su uso del color, que le permitieron retratar con gran realismo y emoción la vida cotidiana y los mitos del México prehispánico y colonial. Su obra es un testimonio de su profundo amor por su país y su cultura, y continúa siendo una fuente de inspiración para artistas contemporáneos.

Influencia y Estilo.

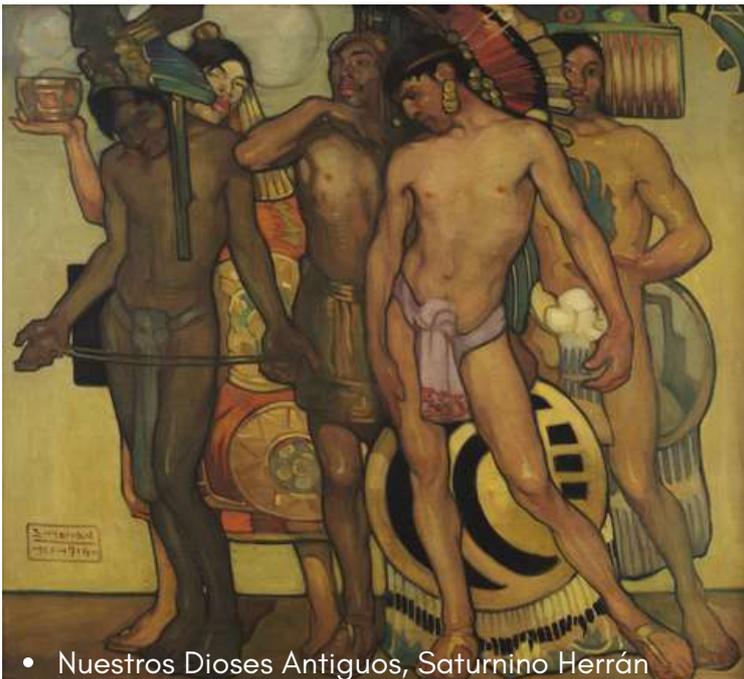
La influencia de Herrán en el arte mexicano es innegable. Fue un pionero en la inclusión de temas indígenas y mestizos en un momento en que la identidad nacional mexicana estaba en plena formación. Su estilo, caracterizado por la monumentalidad de las figuras y la profundidad psicológica de los retratos, es un puente entre el modernismo europeo y la tradición mexicana.

En sus propias palabras, Herrán expresó: "En cada rostro mexicano hay una historia, y mi labor es traer esa historia al lienzo." Esta frase encapsula su misión artística y su dedicación a representar la verdad y la belleza de la cultura mexicana.

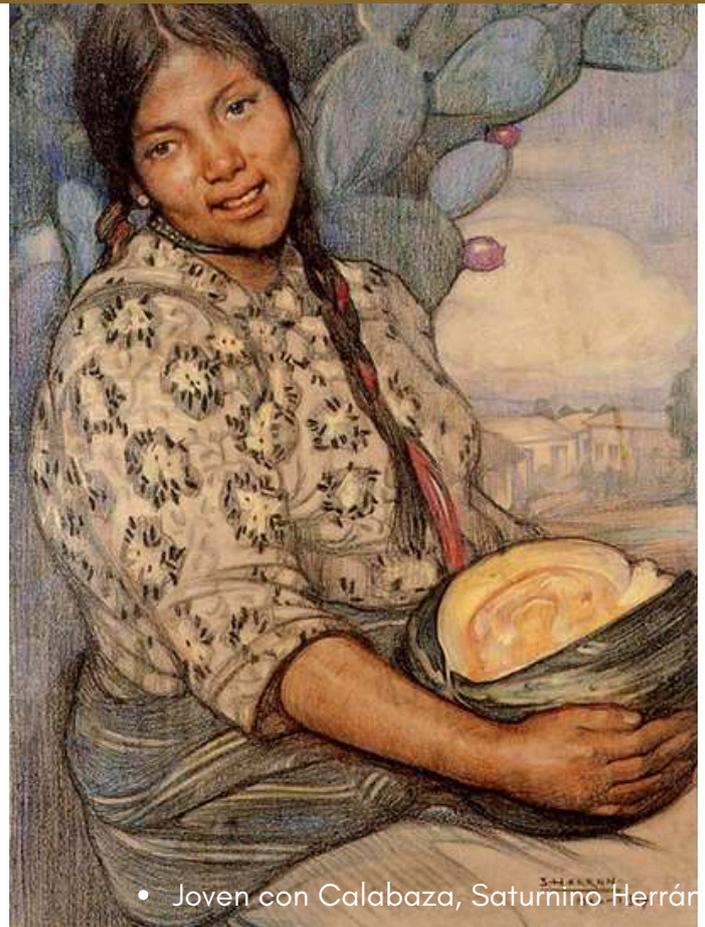
ARTISTA del mes

Historia de Vida

Saturnino Herrán comenzó su educación artística en la Academia de San Carlos en la Ciudad de México, donde fue influenciado por maestros como Germán Gedovius y Leandro Izaguirre. Su talento pronto fue reconocido, y comenzó a exhibir su obra en importantes salones de la Ciudad de México. A pesar de su corta vida, Herrán dejó un legado duradero a través de sus numerosas pinturas y murales.



• Nuestros Dioses Antiguos, Saturnino Herrán

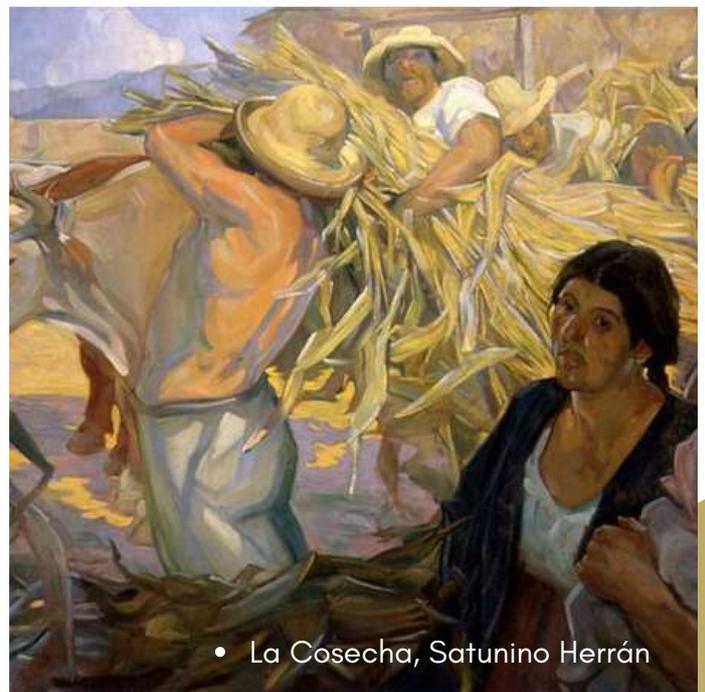


• Joven con Calabaza, Saturnino Herrán

La influencia de Herrán se extiende más allá de su tiempo, y su legado perdura en la obra de artistas contemporáneos que continúan explorando los temas de identidad, cultura y nación. Como señala Justino Fernández: "Herrán fue un visionario que vio en el pasado de México la clave para su futuro artístico."

Papel en el arte Mexicano

En 1912, Herrán contrajo matrimonio con Rosario Arellano, quien se convertiría en una figura recurrente en su obra. Su vida estuvo marcada por su lucha contra la enfermedad, que finalmente lo llevó a la muerte en 1918. Sin embargo, su pasión por el arte nunca disminuyó, y su obra final, aunque inacabada, es considerada una de las más importantes en la historia del arte mexicano.



• La Cosecha, Saturnino Herrán

MODELO HUMANISTA

Del Aplazamiento a la Acción:

Cómo Superar la Procrastinación Efectivamente



Resumen

Este artículo explora la procrastinación, definida como el acto de postergar tareas a pesar de conocer las consecuencias negativas. Se analizan diversas teorías psicológicas que explican este comportamiento, destacando la Teoría de la Motivación Temporal, que sugiere un conflicto entre la gratificación inmediata y los beneficios a largo plazo, y la Teoría del Autocontrol, que atribuye la procrastinación a una falta de autodisciplina. Se identifican causas psicológicas como el miedo al fracaso, el perfeccionismo y la baja autoestima, así como factores contextuales, como entornos desorganizados y la falta de metas claras. Además, se abordan factores cognitivos, incluyendo la gestión ineficaz del tiempo y la evasión emocional.

El artículo también discute las consecuencias negativas de la procrastinación en la salud mental y el rendimiento académico y laboral, mencionando el aumento del estrés, la ansiedad y los sentimientos de culpa. Se presentan casos de estudio que ilustran cómo individuos han superado la procrastinación mediante técnicas específicas. Finalmente, se proponen estrategias para superar la procrastinación, como dividir tareas grandes en pasos más pequeños, establecer metas claras, crear un entorno de trabajo adecuado y utilizar técnicas de gestión del tiempo

como la técnica Pomodoro.

Introducción

"Dejar para mañana lo que se puede hacer hoy" es un adagio que encapsula la esencia de la procrastinación, un hábito que muchos experimentan en su vida diaria. Este fenómeno puede afectar diversas áreas, desde proyectos laborales hasta responsabilidades académicas y personales. La procrastinación puede generar sentimientos de culpa, estrés y ansiedad, además de tener efectos negativos sobre la productividad y el bienestar emocional. En este artículo, exploraremos las causas psicológicas de la procrastinación, sus consecuencias, y se ofrecerán estrategias efectivas para superarla.

¿Qué es la Procrastinación?

La procrastinación es el acto de postergar o aplazar deliberadamente una tarea o actividad a pesar de ser consciente de que esta acción puede generar consecuencias negativas. En otras palabras, es dejar para después lo que se podría o debería hacer en el momento presente. Este comportamiento puede manifestarse en diferentes áreas de la vida, como el trabajo, los estudios, las responsabilidades personales o incluso las tareas cotidianas.



MODELO HUMANISTA

Teorías Psicológicas

La procrastinación ha sido estudiada desde diversas perspectivas teóricas. La Teoría de la Motivación Temporal de Steel (2007) sugiere que la procrastinación se produce cuando hay un conflicto entre la gratificación inmediata y los beneficios a largo plazo. Según esta teoría, la procrastinación ocurre cuando las tareas se perciben como poco gratificantes en el presente, y se prefiere realizar actividades que ofrecen recompensas inmediatas, aunque sean menos importantes.

Ejemplo Práctico: Un estudiante puede procrastinar estudiar para un examen porque prefieren ver una serie de televisión que le proporciona gratificación inmediata. Aunque sabe que estudiar le beneficiará a largo plazo, la tentación de la recompensa inmediata es demasiado fuerte.

Teoría del Autocontrol

Por otro lado, Baumeister y Heatherton (1996) proponen que la procrastinación es el resultado de una falta de autodisciplina. Los individuos que carecen de autocontrol son más propensos a ceder a las distracciones y posponer tareas importantes.

Ejemplo Práctico: Una persona que ha utilizado mucho autocontrol para evitar tentaciones a lo largo del día puede tener menos energía para resistir la procrastinación por la noche, optando por navegar por las redes sociales en lugar de completar tareas importantes.





Teoría de la Expectativa-Valor

La Teoría de la Expectativa-Valor, desarrollada por Eccles y Wigfield (2002), sostiene que la procrastinación ocurre cuando el valor percibido de una tarea es bajo y la expectativa de éxito es baja. Las personas son más propensas a procrastinar si no creen que la tarea valga la pena o si dudan de su capacidad para completarla con éxito.

Ejemplo Práctico:

Un empleado puede retrasar la preparación de un informe porque cree que su contribución no será apreciada (bajo valor) y teme no poder hacerlo bien (baja expectativa).

Teoría de la Regulación Emocional

Tice y Bratslavsky (2000) sugieren que la procrastinación puede ser una estrategia para manejar emociones negativas. Las personas pueden posponer tareas que asocian con estrés, ansiedad o aburrimiento para evitar estos sentimientos.

Ejemplo Práctico:

Alguien podría postergar hacer la declaración de impuestos porque le causa ansiedad, optando por actividades más placenteras para regular su estado emocional.

"Procrastinar es como una tarjeta de crédito: es muy divertido hasta que recibes la cuenta."

- Christopher Parker

Causas de la Procrastinación Factores Psicológicos

Los factores psicológicos son variables que influyen en el comportamiento, pensamientos y emociones de las personas. Estos factores pueden ser internos (como los rasgos de personalidad y las experiencias pasadas) o externos (como el entorno social y las relaciones interpersonales). Los factores psicológicos que causan la procrastinación son los siguientes:

Solomon y Rothblum (1984) encontraron que el miedo al fracaso es una de las principales causas de la procrastinación académica.

El miedo es uno de los principales impulsores de la procrastinación, ya sea por el miedo al fracaso o al éxito. Las personas pueden posponer tareas importantes porque les preocupa no estar a la altura de las expectativas o porque temen el cambio que podría resultar del éxito. Este miedo puede estar arraigado en experiencias pasadas negativas o en expectativas irrealistas.

Por otra parte, el perfeccionismo puede llevar a la procrastinación, ya que algunas personas posponen una tarea porque sienten que nunca podrán hacerla perfectamente. Esta necesidad de perfección puede ser paralizante y llevar a la inacción.

Pychyl y Flett (2012) argumentan que la baja autoestima puede llevar a la procrastinación debido a la falta de confianza en las propias habilidades.

La baja autoestima también juega un papel importante, ya que las personas pueden dudar de su capacidad para completar una tarea con éxito. Esto puede crear un ciclo vicioso donde la procrastinación alimenta aún más la inseguridad.

Factores Contextuales

Otros factores que influyen son los contextuales, los cuales son elementos del entorno externo que influyen en el comportamiento, las decisiones y el bienestar de las personas. Estos factores abarcan una amplia gama de aspectos, desde el entorno físico hasta las condiciones sociales y culturales.

Tuckman (1991) sugiere que un entorno estructurado y libre de distracciones puede reducir significativamente la procrastinación.

Por ello un ambiente desorganizado o lleno de distracciones puede dificultar la concentración y fomentar la procrastinación. La presencia de elementos que llaman la atención constantemente, como el teléfono móvil o las redes sociales, puede desviar la atención de las tareas importantes.

Latham (2002) afirman que las metas claras y específicas son esenciales para la motivación y el rendimiento.

De igual manera la ausencia de metas claras y específicas puede hacer que una tarea parezca abrumadora o poco manejable, lo que puede llevar a la postergación. La claridad en los objetivos ayuda a focalizar el esfuerzo y proporciona un sentido de dirección.

Factores Cognitivos

Estos son procesos mentales que influyen en cómo las personas perciben, piensan, recuerdan y toman decisiones. Estos factores son cruciales para el aprendizaje, la resolución de problemas y la adaptación a diversas situaciones.

Van Eerde (2003) señala que la gestión ineficaz del tiempo es una de las causas más comunes de la procrastinación.

Sirois y Pychyl (2013) indican que la procrastinación puede ser una estrategia para regular las emociones, aunque sea a corto plazo.

Las personas pueden procrastinar para evitar emociones negativas como el aburrimiento o la frustración asociadas a una tarea. Este tipo de evasión emocional es una forma de enfrentar el malestar a corto plazo, pero genera problemas a largo plazo.

Consecuencias de la Procrastinación Efectos en la Salud Mental

Sirois (2014) encontró que la procrastinación crónica está asociada con mayores niveles de estrés y problemas de salud mental.

La acumulación de tareas pendientes puede generar una espiral de estrés y ansiedad, agravando aún más la tendencia a procrastinar. Este estrés puede afectar la salud física y mental, manifestándose en síntomas como insomnio, dolores de cabeza y problemas digestivos.

Sentimientos de Culpa y Vergüenza el reconocimiento de la procrastinación a menudo lleva a sentimientos de culpa y vergüenza, lo que puede afectar negativamente la autoestima y la salud mental en general. Estos sentimientos pueden perpetuar un ciclo de procrastinación y auto-reproche. Burka y Yuen (2008) argumentan que estos sentimientos pueden perpetuar el ciclo de procrastinación y auto-reproche.

Efectos en el Rendimiento

Steel (2007) concluyó que la procrastinación está correlacionada negativamente con el rendimiento académico.

La procrastinación puede resultar en una disminución del rendimiento académico y laboral, ya que las tareas son completadas con prisa y posiblemente con menos calidad. Los plazos incumplidos y el trabajo de última hora suelen reflejarse en resultados inferiores y una menor satisfacción con el trabajo realizado.

Pérdida de Oportunidades:

Ferrari, Johnson y McCown (1995) destacan que la procrastinación puede impedir el logro de metas importantes y la realización personal.

La postergación de decisiones importantes o acciones puede llevar a la pérdida de oportunidades significativas, tanto en el ámbito profesional como personal. Esto incluye promociones laborales, oportunidades de aprendizaje y relaciones personales.

Estrategias para Superar la Procrastinación **Técnicas Cognitivas**

Dividir una tarea grande en pasos más pequeños y manejables puede hacerla menos intimidante y más fácil de abordar. Esto ayuda a crear un sentido de progreso y logro con cada pequeño paso completado (Morgenstern, 2004).

Practicar la auto-compasión y aceptar la imperfección pueden ser útiles para contrarrestar la procrastinación. Reconocer y cambiar los pensamientos negativos sobre las propias capacidades es crucial (Neff, 2011).

Técnicas de Gestión del Tiempo

Un primer paso importante es establecer metas claras y alcanzables para las tareas pendientes. Las metas específicas y realistas proporcionan un camino claro y tangible hacia la finalización de la tarea (Locke & Latham, 2002).

Este método implica trabajar en una tarea durante 25 minutos seguidos, seguidos de un descanso corto. Repetir este ciclo puede ayudar a mantener la concentración y la motivación. Los descansos regulares ayudan a prevenir el agotamiento y a mantener un alto nivel de rendimiento (Cirillo, 2006).

Cambios en el Entorno

Asegurarse de que el espacio de trabajo esté libre de distracciones y sea cómodo puede mejorar la concentración y la eficiencia. Un entorno organizado puede reducir el tiempo perdido buscando herramientas o documentos necesarios (Tuckman, 1991).

Reducir el acceso a las redes sociales y otras distracciones digitales durante el tiempo de trabajo puede ayudar a mantener el enfoque. Utilizar aplicaciones o herramientas que bloqueen temporalmente el acceso a sitios web distractores puede ser una estrategia útil. (González & Mark, 2004).

La resiliencia social depende de la confianza mutua y de la fortaleza de los vínculos en el grupo y expresa su capacidad de absorber las presiones y estabilizarse rápidamente. Las familias y las comunidades han sido objeto de estudios sobre los factores de resiliencia en condiciones de adversidad, y se han encontrado elementos materiales, culturales y políticos capaces de influir en sus consecuencias. El apoyo comunitario es un elemento efectivo para el desarrollo de la resiliencia individual y grupal (Oriol-Bosch, 2012)

Para Adler, era importante que tanto las familias, como el entorno social, establecieran normas para interactuar de forma adecuada con la comunidad. Proponía que solo en comunidad el individuo se convierte en persona.

Menciona que "cuantas más posibilidades tienen los niños de hacer experiencias positivas, "alentadoras" en el lenguaje de Adler, más probabilidades tienen de desarrollar un alto grado de Sentimiento de Comunidad. Este sentimiento, empero, no sólo implica el sentirse uno aceptado y perteneciente, sino también implica contribuir activamente a la comunidad: la superación de los propios problemas de la vida nunca puede pasar por encima del bienestar de los demás (Oberst, U. et.al. 2014)

Por lo tanto, se concluye que es necesario apostar por el desarrollo de ambientes sociales y familiares que cuenten con herramientas eficaces para proporcionar un ambiente seguro, de confianza, que protejan a los niños, pero que al mismo tiempo les enseñe a cuidar de sí mismos. Se busca crear relaciones sociales conscientes de la importancia de ser mirado y mirarse unos a otros, incorporando historias de vida, respetando y sosteniendo desde un encuentro sentido y altamente afectivo.

Estrategias Adicionales

Establecer Plazos Autoimpuestos: Crear plazos propios, más cortos que los oficiales, puede ayudar a crear un sentido de urgencia y reducir la tendencia a procrastinar (Steel, 2007).

Buscar Apoyo Social: Compartir metas y plazos con amigos, familiares o compañeros de trabajo puede proporcionar una capa adicional de responsabilidad y motivación (Ferrari et al., 1995).

Recompensas y Autocuidado: Recompensarse por completar tareas y practicar el autocuidado puede mantener la motivación y reducir el estrés asociado con la realización de tareas (Neff, 2011).

Conclusiones

La procrastinación es un fenómeno común que puede afectar negativamente diversas áreas de la vida de las personas. Sin embargo, este hábito puede superarse a través de la conciencia y las estrategias adecuadas. Al identificar las causas subyacentes de la procrastinación y aplicar estrategias efectivas para abordarlas, las personas pueden aprender a manejar sus tareas de manera más eficiente y satisfactoria, mejorando así su productividad y bienestar emocional.



Luis Fernando Soto Ávila
Estudiante de psicología en el plan UNAM

Prevalencia en Estudiantes:

Según un estudio de 2007 realizado por Piers Steel, aproximadamente el 80-95% de los estudiantes universitarios admiten que procrastinan en sus tareas y trabajos.

Referencias

Cortés Arboleda, M., Cadena Ayerbe, M. A., & García Cadena, C. H. (2020). Procrastinación: Una Revisión de su Medida y sus Correlatos. Perspectivas en Psicología. <https://www.redalyc.org/journal/4596/459661106005/html/>

Apaza Quispe, A. F. (2019). Trabajo de Bachillerato: La procrastinación académica en estudiantes universitarios [Tesis de bachillerato, Universidad Peruana Unión]. Repositorio UPEU. Disponible en https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2435/Anthony_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y.

De la Fuente Arias, J., Kauffman, D. F., Díaz, D., & Berbén, A. B. G. (2010). Factores motivacionales y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios: Hacia un modelo explicativo de la conducta procrastinadora. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 13(36), 57-70. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118212009.pdf>.

Carranza, R., & Ramírez, A. (2013). Procrastinación y características demográficas asociados en estudiantes universitarios. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 3(2), 95-108. <https://www.redalyc.org/pdf/4676/467646127006.pdf>

Garzón Umerenkova, A., & Gil Flores, J. (2017). El papel de la procrastinación académica como factor de la deserción universitaria. *Revista Complutense de Educación*. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/129363/49682-106714-1-PB.pdf?sequence=1>

Garzón Umerenkova, A., & Gil Flores, J. (2017). Gestión del tiempo y procrastinación en la educación superior. *Universitas Psychologica*, 16(3), 124-136. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-92672017000300124&script=sci_arttext

LIDERAZGO HUMANISTA

ENFOCADO EN EL DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO

Introducción

Una encuesta realizada por Herman Group, menciona que el 75% de los colaboradores que renuncian a las organizaciones, no están renunciando a su empleo sino a sus jefes. Identificar las características de un mal líder a tiempo puede evitar una alta tasa de rotación de personal y afectaciones a la reputación corporativa (Meza, 2020). Los malos líderes son tóxicos para las organizaciones, provocan el efecto "burnout," exceso de estrés o "desgaste" de los colaboradores, que tiene serios efectos en la salud física, mental y espiritual de las personas (Castro, 2022).

El liderazgo humanista me interesa desde que veía a mi abuelita Pachita ejercerlo día con día, en ese momento no sabía que se llamaba liderazgo humanista. Cuando leí el libro "el ser excelente" de Miguel Ángel Cornejo, me impactó, porque, tiene como base los valores universales y sitúa a las personas como el eje principal de toda organización y comencé a estudiar sobre el liderazgo.

El liderazgo humanista comienza con el conocimiento de sí misma (o), es tener un propósito y estilo de vida, es saber: por qué, para qué y cómo vivir, es ser y estar siendo una mejor persona, es un maravilloso servicio que se brinda a la humanidad (Nathanson, 2024).

La o el líder humanista tiene buena salud, mentalidad abierta, está en la constante búsqueda del conocimiento, desarrolla su potencial, adquiere sabiduría que le ayuda a crear más y mejores posibilidades para lograr sus anhelos, apoya y guía a las y los demás, porque, sabe que el éxito individual depende del trabajo y éxito del equipo, crea un presente en plenitud y es fuente de inspiración para las y los próximos líderes humanistas.

*El diseño y la implementación del taller están fundamentados en el **Modelo Pedagógico del Potencial Humano**, creado por el Doctor Enrique Ernesto Recio Ávila. Este modelo se enfoca, con interés genuino, en la comprensión del potencial de las personas y su transformación en desempeño sobresaliente, al que denominamos: talento.*

Las técnicas didácticas aplicadas en el taller se derivan de la metodología empleada por: Doctor Ricardo A. Arreola, Doctor Norberto E. Hernández y el Doctor John W. Moravec, fundamentada en que el aprendizaje es el resultado de la acción, la interacción y su proceso (Education futures 2024).

Objetivos específicos

- 1.- Conocer la confiabilidad de los instrumentos de evaluación aplicados en el taller.
- 2.- Saber cuál es la efectividad del impacto del taller.
- 3.- Averiguar qué inspira a las y los participantes para querer ser líderes humanistas.

Objetivo general

El taller "liderazgo humanista enfocado en el desarrollo del potencial humano" proporciona las herramientas para que las personas descubran las capacidades que propician el desarrollo del potencial humano



Metodología:

Es una investigación que tuvo el propósito de entender cómo las personas experimentan el mundo de sus capacidades y su posible transformación en desempeño valioso. Abarca la identificación de características del comportamiento, de las motivaciones, de las emociones, de las prioridades y experiencias personales, entre otros aspectos (Sampieri, Fernández & Baptista, 2014).

El tipo de estudio es cuasi experimental, se ubica entre la investigación experimental y el estudio observacional, también es transversal, el objetivo es comparar el antes y el después del taller.

El diseño es la investigación-acción, se indaga al mismo tiempo que se interviene.

El contexto se realiza en las instalaciones de la empresa Proyecto Humano ubicada en la ciudad de Pachuca de Soto, Hidalgo, México. Se realizaron tres sesiones, de 8:00 AM a 3:00 PM.

La población estuvo integrada por 25 personas que laboran en áreas directivas de organizaciones del sector público y privado en las ciudades de: México, Tula de Allende, Tulancingo de Bravo y Pachuca de Soto, Hidalgo, México.

La muestra estuvo conformada por 17 participantes que estuvieron en las tres sesiones del taller.

Los instrumentos de medición fueron: un diagnóstico y una comparativa donde utilizamos el método de la escala de Likert, integrada por 20 ítems, cada ítem tiene un valor mínimo de un punto y un valor máximo de cinco puntos, como resultado final tendremos un mínimo de 20 puntos y un máximo de 100 puntos porcentuales, donde:

- De 20 a 70 puntos porcentuales: el nivel es deficiente (D).
- De 70 a 85 puntos porcentuales: el nivel es regular (R).
- De 86 a 100 puntos porcentuales: el nivel es bueno (B).

A los instrumentos les realizamos la evaluación de consistencia mediante el Alfa de Cronbach, honrando el compromiso con la calidad y la integridad en la investigación científica, y brindando confiabilidad a nuestras conclusiones (Ortega, 2024).

-El diagnóstico lo realizamos al inicio del taller con el propósito de conocer mejor la realidad, entender las relaciones entre la población objeto de estudio y diseñar estrategias.

-La intervención surgió del diagnóstico que nos ayudó a identificar las actividades a realizar en el taller para lograr el objetivo de la investigación (Torres-Valle, 2018).



Resultados:

las principales causas de inspiración de las y los participantes del taller para querer ser líderes humanistas son:

- Tener un propósito de vida, sentirse útiles y valoradas (os).
- Ser una mejor persona para poder servir a los demás.
- Aprender más y desarrollando su potencial para vivir plenamente.
- Darse cuenta de más posibilidades y crea mejores oportunidades.
- Estar en mejoramiento continuo y tener sanas relaciones personales.

Respuesta al objetivo general.

El taller "liderazgo humanista enfocado en el desarrollo del potencial humano, sí proporciona las herramientas para que las y los participantes se interesen por ser líderes humanistas que propicien el desarrollo del potencial humano.



Dr. Francisco Salvador Sánchez Cabrera
Doctor en desarrollo del potencial humano

Conclusiones:

Con la literatura consultada diseñamos, aplicamos y evaluamos los instrumentos de medición, obteniendo resultados confiables para poder hacer una buena interpretación del impacto en la implementación del taller.

Mediante un proceso vivencial, inspirador y motivacional brindamos capacitación de forma colaborativa, de manera holística y con interés genuino en las y los participantes y fomentamos la constante búsqueda del conocimiento, acompañándoles en su autodescubrimiento, para que generen más oportunidades y logren sus objetivos anhelados.

Los resultados confirman que el taller "liderazgo humanista enfocado en el desarrollo del potencial humano", proporciona las herramientas para que las y los participantes se interesen en ser líderes humanistas que propicien el desarrollo del potencial humano.

Realizamos una minuciosa búsqueda de casos exitosos del liderazgo humanista y encontramos que, la iniciativa privada es la que está a la vanguardia. Un par de ejemplos en México son: Eugenio Garza Sada y José Medina Mora, quienes han sido reconocidos como líderes empresariales con enfoque humanista, ya que tienen la capacidad de crear empresas que impactan a su entorno, dan más valor y un mejor futuro a este mundo (Díaz-Ritter, 2023).

Comparando nuestros resultados con los casos de éxito del ámbito empresarial, nos damos cuenta que todavía falta mucho por hacer en fomentar el liderazgo humanista que propicie el desarrollo del potencial humano.

Algunas empresas con enfoque humanista propician en sus colaboradoras (es) el desarrollo y la aplicación de sus habilidades blandas y duras, internacionalmente conocidas como soft skills y hard skills, obteniendo excelentes resultados, y los líderes empresariales con enfoque humanista le han puesto el lema de "ganar-ganar", y también promueven las causas sociales.



“Sería conveniente realizar más investigaciones de liderazgo humanista y desarrollo del potencial humano en todos los sectores de la sociedad, para abordar la exploración de una forma general y concentrar más a fondo las implicaciones prácticas y teóricas de los hallazgos para llegar a lo específico, y los resultados abarquen lo más posible a toda la comunidad. Con estas palabras, deseamos contribuir al desarrollo del potencial humano, enfocado al liderazgo humanista.

Bibliografía (Sección).

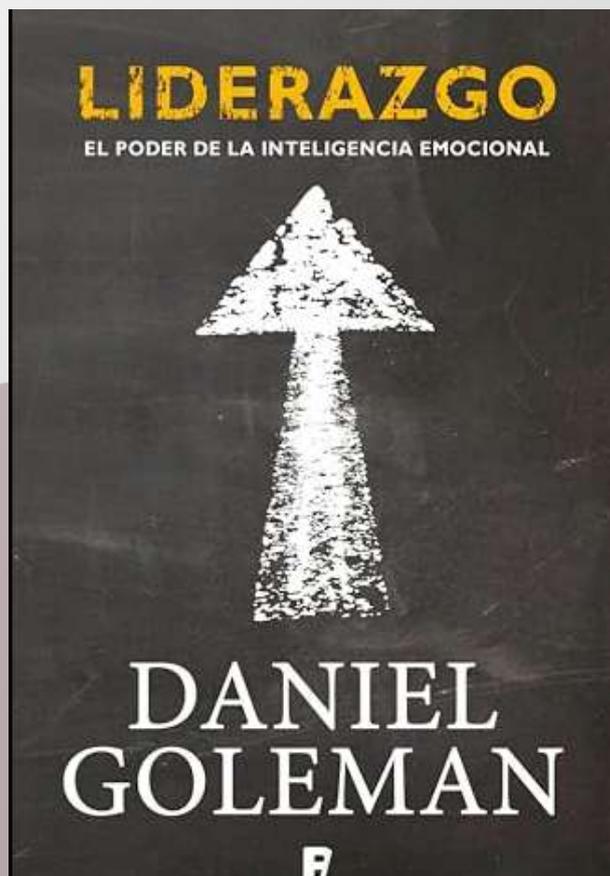
- Araque, Y. D. V. C., Nieves, D. C. R., & Vega, O. N. B. (2021). Liderazgo transformador e innovador clave para el éxito del emprendimiento sostenible. *Mundo FESC*, 11(S3), P 7-20.
- Bautista, R. A. (2023). Constructos teóricos de la formación del talento humano, fundamentados en una visión trascompleja. Tesis doctorales.
- Castro, Cruz Francisco Sebastian. (2022). Los malos líderes y sus efectos. Disponible en: <https://es.linkedin.com/pulse/malos-l%C3%ADderes-y-sus-efectos-francisco-sebastian-castro-cruz>
- Collazos Porras, C. J. (2023). Gestión de liderazgo y su incidencia en la gestión institucional en un centro educativo Chiclayo.
- De Fernández, J. D. G. (2023). Abstracciones sobre la gerencia humanista. Una mirada ética desde la alteridad. *Aula Virtual*, 4(10), 161-174.
- Díaz, C. D. R. (2021). El liderazgo innovador como método para enfrentar los nuevos entornos vuca. *Business Innova Sciences*, 2(1), 53-66.
- Díaz, José Ery. (2023). El liderazgo humanista aquí y ahora. Disponible en: <https://www.capitalismosocial.mx/liderazgohumanistanahoy>
- Díaz-Ritter, C. A., & Gutiérrez-Rojas, A. F. (2023). El reto de crear un equipo de investigación efectivo The challenge of creating an effective research team. *Educationfutures.com*. (2024). John Moravec, Ph.D. Investigador, futurista, autor, knowmad.
- Disponible en: <https://www.educationfutures.com/john/en-espanol>
- García Vicente, A. I. (2021). Liderazgo en Femenino (Bachelor's thesis). Hernández, Carolina. (2021). Liderazgo humanista. Disponible en: <https://identidadorganizacional.com/2021/sin-categoria/liderazgo-humanista/>
- Hernández, G. Carolina. (2023) ¿Por qué debe triunfar el liderazgo Humanista? Disponible en: <https://es.linkedin.com/pulse/por-qu%C3%A9-debe-triunfar-el-liderazgo-humanista-hern%C3%A1ndez-gonz%C3%Allez-sknmf>
- Impulsa popular. (2024) ¿Qué es el potencial humano y cómo medirlo?

Colecciones

Ya disponibles en tu "Biblioteca: Dr. Enrique Recio Ávila"

Liderazgo, el poder de la inteligencia emocional

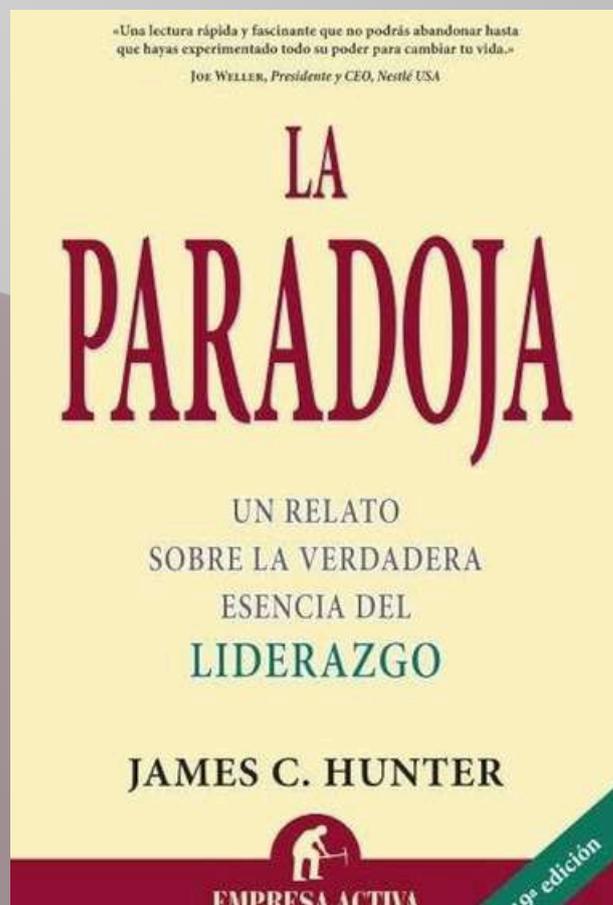
- Autor: Daniel Goleman



En "Liderazgo, el poder de la inteligencia emocional", Daniel Goleman explora cómo la inteligencia emocional puede transformar a los líderes y sus organizaciones. Goleman presenta los componentes clave de la inteligencia emocional — autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales— y muestra cómo estos pueden ser aplicados en el liderazgo para mejorar la efectividad y el bienestar organizacional. Este libro es esencial para entender cómo las emociones influyen en el liderazgo y ofrece herramientas prácticas para desarrollar habilidades emocionales que potencian el liderazgo efectivo.

En un mundo que cambia rápidamente y está lleno de desafíos, ¿cómo podemos mantenernos fuertes y optimistas? Edith Henderson Grotberg ofrece un enfoque refrescante y práctico para superar las dificultades.

Con ejemplos que resonarán en tu persona, junto a consejos prácticos, este libro te equipará con las herramientas necesarias para transformar los desafíos en oportunidades. Ideal para cualquier estudiante que busque un manual de supervivencia moderno, este libro te inspirará a tomar el control de tu bienestar emocional y mental.



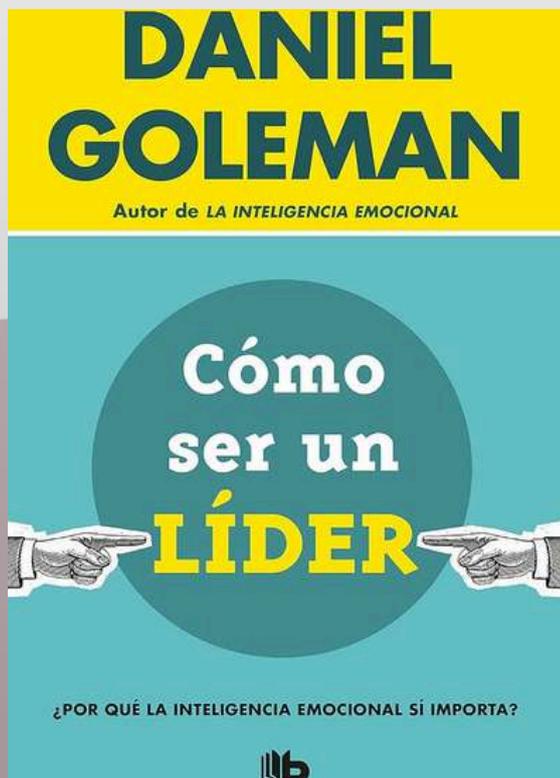
La paradoja, un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo

-Autor: James C. Hunter

Colecciones

Cómo ser un líder

-Autor: Daniel Goleman



En "Cómo ser un líder", Daniel Goleman recopila y amplía sus investigaciones sobre la inteligencia emocional en el contexto del liderazgo. Este libro proporciona un enfoque práctico para desarrollar las habilidades emocionales necesarias para liderar con éxito. Goleman analiza cómo los líderes pueden inspirar, motivar y guiar a sus equipos, utilizando la empatía y la autorregulación para crear un entorno de trabajo positivo y productivo. Una lectura esencial para estudiantes que buscan comprender los aspectos emocionales del liderazgo.

Reúne a un grupo de pensadores apasionados y ¿qué obtienes? Un tratado poderoso sobre la esperanza. En "El Realismo de la Esperanza", Boris Cyrulnik y otros expertos exploran cómo mantener la esperanza viva en tiempos de prueba.

A través de historias personales y análisis profundos, este libro revela que la esperanza no es solo un sueño; es una necesidad vital y una herramienta práctica. Perfecto para los jóvenes que buscan inspiración y un motivo para creer en un futuro mejor, este libro te motivará a actuar y a influir positivamente en tu mundo.



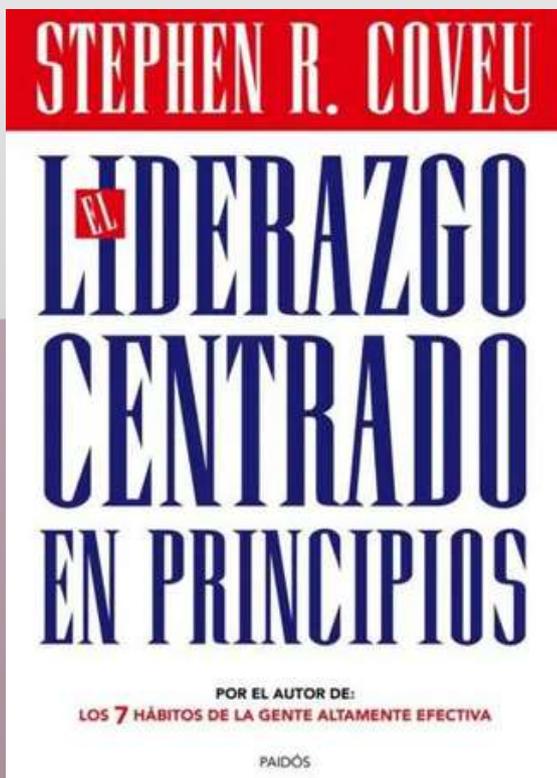
Cultura de liderazgo

-Autor: Ángel Gámez

Colecciones

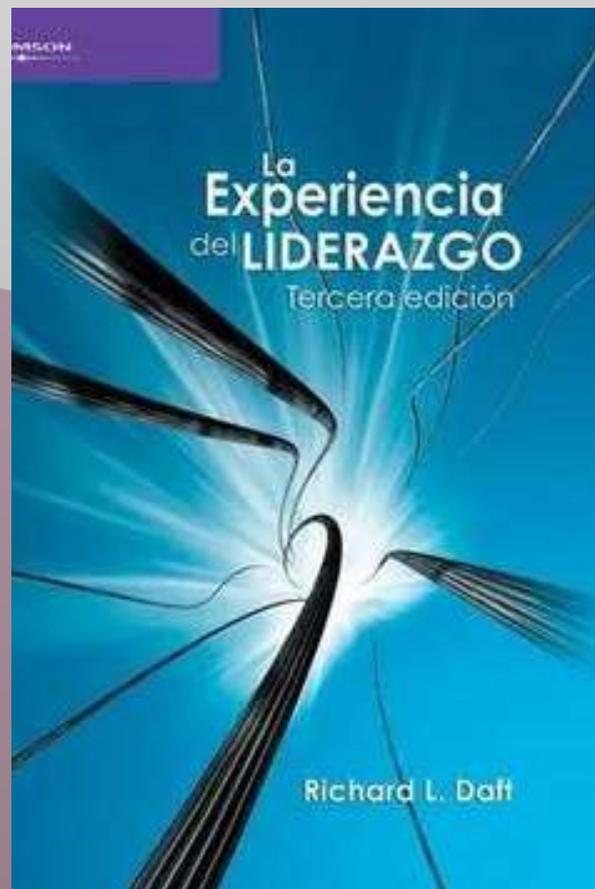
El liderazgo centrado en principios

-Autor: Stephen R. Covey



Stephen R. Covey, en "El liderazgo centrado en principios", propone un enfoque de liderazgo basado en principios éticos universales y duraderos. Covey argumenta que los líderes efectivos son aquellos que alinean sus acciones y decisiones con valores fundamentales como la integridad, la justicia y la dignidad. A través de historias inspiradoras y consejos prácticos, Covey muestra cómo estos principios pueden guiar a los líderes en la toma de decisiones y en la construcción de organizaciones resilientes y exitosas. Este libro es un recurso valioso para estudiantes que buscan liderar con principios sólidos.

"La experiencia del liderazgo" de Richard L. Daft es una guía integral sobre las teorías y prácticas del liderazgo. Daft combina conceptos clásicos y contemporáneos del liderazgo, proporcionando un enfoque equilibrado entre teoría y práctica. A través de ejemplos de la vida real, estudios de caso y ejercicios interactivos, el libro ayuda a los lectores a desarrollar sus habilidades de liderazgo y a comprender las complejidades del liderazgo en diferentes contextos organizacionales. Ideal para estudiantes que desean una comprensión profunda y aplicada del liderazgo.



La experiencia del liderazgo

-Autor: Richard L. Daft

CLAUSTRO Docente

Aunque concuerdo con gran parte de esta frase de Sartre, también estoy convencida, de que además de las decisiones que tomamos, somos con quien estamos y a donde permanecemos.

Sin duda una de las decisiones más trascendentales que he tomado en mi vida, fue la que tome en el verano del 2007. Ya hacía un par de años que había terminado la licenciatura en psicología, y de haberme ido y regresado a México después de viajar por un tiempo con mi mochila al hombro cargada de sueños.

Me encontraba trabajando en un centro de rehabilitación de adicciones y con algunos pacientes en mi consultorio. Aunque mientras estaba en la universidad, estude un diplomado en Gestalt y otro en psicología creativa, tenía una gran necesidad de seguir aprendiendo y formándome como terapeuta, por lo que revisé varias opciones en diferentes lugares, y afortunadamente elegí la opción que ofrecía el entonces IUCR plantel Pachuca. De esta manera, me convertí en integrante de la primera generación de la maestría en psicoterapia Humanista existencial.

Aún recuerdo cuando tome mi primera clase con el Doctor Ricardo Arturo Arreola Viera, quien desde entonces ha sido mi maestro y terapeuta. El domingo por la tarde, después de ese fin de semana de clase, quizá no alcanzaba a comprender que era el principio de una novedosa manera de existir.

No me quedaba claro si habían sido los ejercicios donde sin conocernos, este nuevo grupo, en varios momentos había desnudado su ser, o la forma con la que apasionadamente, como suele hacerlo, Ricardo, nos mostró un mundo de posibilidades infinitas, cargadas de responsabilidad y dolor, pero también de libertad, autenticidad y plenitud; de lo que no tenía duda, es que me sentía mas viva y que era un camino que definitivamente quería seguir recorriendo.

“No somos más que nuestras propias decisiones” –JP Sartre



“Desde pequeña, tenía en mente ser psicóloga, influenciada por lecturas como "Juan Salvador Gaviota" y "Abrázalos estrechamente y después déjalos ir", por mi rol familiar, el impacto de "El silencio de los inocentes" y la curiosidad por el comportamiento humano. Sin embargo, lo que realmente me convenció fue ver cómo Naty, al contar el cuento de Clarens, logró inspirarnos a mí y a mis compañeros, demostrando el poder de la psicología para motivar y cambiar vidas.”



Conforme transcurrió la maestría, el grupo de compañeros, se convirtió en un grupo de amigos, algunos más afines que otros, pero todos mostrándonos y muriendo varias veces juntos y muchas otras solos, o en nuestras respectivas sesiones de terapia. Rehaciéndonos milimétricamente entre lágrimas, reflexiones profundas, frustraciones y dolorosas verdades, pero también cada vez más dueños de nuestra existencia, más auténticos, libres y experimentando más momentos de alegría y placer genuinos.

Así también, empecé a colaborar en talleres, diplomados y conferencias, que se ofrecían como parte del modelo de educación continua, en el entonces Instituto Plenitud. Uno de los momentos más significativos fue cuando alguna vez me tocó impartir una conferencia, el mismo día en la misma escuela, con el Doctor Natividad Castrejón, a quien yo admiraba desde adolescente.

Dicha admiración surgió cuando lo vi y escuché por primera vez el día que fue a la secundaria donde yo estudiaba, a darnos una charla. Recuerdo que nos contó un cuento que me conmovió profundamente, no solo a mí, si no a la mayor parte de mis compañeros.

Años después, logré hacer realidad mi sueño de adolescente y desde entonces he recorrido un camino de aprendizaje continuo tanto en lo académico como en lo personal, comprometida con mi rol de terapeuta. He tomado terapia, supervisado mi trabajo y generado numerosas relaciones y conversaciones significativas. Aunque no menciono a todos los maestros que han sido parte de esta comunidad, su influencia a través de sus enseñanzas y humanidad ha sido invaluable en mi formación como terapeuta y en mi desarrollo personal.

Tras finalizar la maestría, descubrí mi pasión por la enseñanza, impartiendo clases en licenciatura y maestrías, y participando en la transición de Carl Rogers a la Universidad Humanista Hidalgo. Mi formación en fenomenología ha sido desafiante pero transformadora, y ha ampliado mis oportunidades laborales, incluyendo mi trabajo en desarrollo humano en OXXO y colaboraciones con otras empresas. Además de mi formación en humanismo, Gestalt y fenomenología existencial, he explorado el kundalini yoga, un camino chamánico y meditación vipassana. Estoy convencida de que ejercer plenamente tu vocación enriquece la existencia, y estoy orgullosa y agradecida de ser parte de la comunidad Humanista Hidalgo.



Mtra. Rosy Evelyn González Aguilera
Terapeuta/Mediadora UHH

Reflexiones

Mi Transformadora Experiencia con el Modelo Educativo Humanista

El enfoque humanista de mi universidad se centra en el desarrollo integral del individuo. No solo se trata de adquirir conocimientos académicos, sino también de fomentar valores, habilidades emocionales y sociales que son esenciales en la vida cotidiana.

Son las 9:58 de la noche me encuentro en mi estudio escuchando a los Bee Gees, empiezo a escribir en mi computadora las siguientes líneas acerca de lo que vas a leer en esta sección de Reflexiones.

Empezaría por darte la bienvenida a ti lector o lectora a esta sección que será nuestro espacio, donde podre compartirte mis ideas, reflexiones y emociones y tu podrás leerlas, interpretarlas y a lo mejor hasta sentirte identificada o identificado.

La pregunta para esta reflexión sería ¿Cómo el haber estudiado en la UHH me ha ayudado a ser mejor profesionista y líder? Bueno aquí voy a plasmar las ideas que van llegando a mi mente y llegarán a ti.

Iniciaría por presentarme, mi nombre es Raquel del Consuelo Calderón Servín, estudié la Maestría de Mediación Pedagógica Humanista en la UHH. Durante los años que cursé aprendí nuevas concepciones, ideas, conocimientos, pero me conocí más a mí misma, lo cual me llevó a comprender que para poder realizar cambios hay que empezar por transformarme y así poder conocer el mundo de los demás. El conocer nuevas teorías, conceptos, estrategias de aprendizaje que puedo llevar a mi aula con mis alumnos y alumnas me abrió un nuevo panorama en la educación, empezando por cambiar el concepto del papel del maestro, ya no se trata solamente de ver a tus alumnos como la personita que va a ser el receptor de conocimientos, se trata de conectar con ellos o con ellas, de conocerlos realmente. Me refiero a entrar a su mundo donde escuches (y cuando digo escuchar no me refiero a oír, sino escuchar activamente) sus ideas, propuestas o emociones, es entusiasmate, sorprenderte, reír con ellos, pero al mismo tiempo consolar en las tristezas o darles la calma cuando su mundo parece un remolino de emociones. El crear espacios o estrategias donde ellos puedan experimentar, investigar, reflexionar, colaborar, contrastar sus ideas y respetar diferentes puntos de vista que los lleven a ir descubriendo su propio potencial.



El liderazgo humanista se basa en la comprensión de que liderar no es simplemente ocupar una posición de autoridad, sino ser un ejemplo vivo de integridad, empatía y compromiso con el bienestar de los demás. Es un enfoque que valora la dignidad y el potencial de cada individuo, promoviendo un ambiente donde la colaboración, el respeto mutuo y el crecimiento personal son prioridades.

Reflexiones

Mi Transformadora Experiencia con el Modelo Educativo Humanista



El liderazgo humanista reconoce que cada persona en una organización tiene un valor intrínseco y una contribución única que ofrecer. Este tipo de liderazgo se centra en la construcción de relaciones genuinas y en la creación de un entorno donde cada individuo se siente valorado y apoyado en su desarrollo personal y profesional.

Ahora bien, no quiero dejar de lado que antes de ser docentes, somos persona con ideas y emociones. Es válido tener días buenos, difíciles, con errores o a equivocarte nadie es perfecto, el punto es responsabilizarnos de nuestras decisiones y del cómo actuamos ante el error. De esta realidad, comprendí que puede ser un área de oportunidad y de aprendizaje muy grande donde podrás experimentar, observar y corregir para crear algo nuevo, valioso y novedoso. La actitud que tengamos como personas y profesionistas ante las situaciones que nos presenta la vida puede influir mucho en la percepción que puedes ir creando de ti mismo, con los demás y con la vida.

Esto nos lleva a la parte de ser líder; la definición de líder, de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, es la persona que dirige o conduce un grupo social u otra colectividad. Desde mi punto de vista y experiencia, el ser líder va más allá que dirigir y es aquí donde entra tu forma de ser como persona, es inspirar, compartir la misma visión, es hacer sentir a los demás que son una parte valiosa, es reconocer sus esfuerzos, pero también que ellos o ellas mismas identifiquen y crean en su potencial, en torno al cual trabajaremos de forma colaborativa para llegar más lejos.

Para concluir esta reflexión me gustaría compartir contigo esta frase del Doctor Mario Alonso Puig que me gusta mucho y cada día la recuerdo: "El ser líder no se trata de ego, ni de jerarquías, sino de servir a los demás".



Mtra. Raquel Calderon de O.
Grado de Maestría en Mediación Pedagógica
Humanista

Teóricos y Terapeutas

“Sembrando el futuro: Liderazgo Humanista, de las Aulas a la realidad.”

“Sembrando el futuro: Liderazgo Humanista, de las Aulas a la realidad.”

A lo largo de la historia se han distinguido diferentes formas de ejercer el liderazgo, entendiéndolo como el conjunto de habilidades que posee un individuo las cuales le permiten ejercer tareas como líder. Considero que todos tenemos la capacidad de serlo en los distintos ámbitos de la vida en sociedad, gestionando, dirigiendo y acompañando a las personas que conforman organizaciones o grupos con propósitos establecidos. Un líder es la persona que está al mando de un grupo y cuenta con la capacidad de motivar, encausar y dirigir a sus integrantes a través de su discurso o de su empatía al logro de los objetivos. Partiendo del autoconocimiento y la claridad de valores es como se compromete y dirige el capital humano.

El sociólogo alemán Max Weber (1864- 1920) sostuvo que existen tres tipos de liderazgo basados en la autoridad: Autoridad tradicional que se hereda o se otorga por el estatus social, autoridad carismática que se deriva de la admiración y el seguimiento de los miembros del grupo y autoridad legal-racional que se deriva de un sistema legal y se ejerce según procedimientos predefinidos. El liderazgo efectivo, según Weber, se basa en la autoridad legal-racional, o liderazgo Transaccional que proporciona un marco claro y estable para la toma de decisiones y el ejercicio del poder.



Se cree que los trabajos de Thomas Carlyle (1795-1881) y Francis Galton (1822-1911) en el siglo XIX sirvieron como base para el estudio del liderazgo empresarial. Estos trabajos promovieron las bases para el desarrollo de las primeras teorías que describieron el liderazgo y las capacidades del líder en dirección a la responsabilidad de la toma de decisiones en las empresas, orientando al liderazgo en la administración empresarial a la ejecución de tareas de manera eficiente y efectiva encausadas al logro de objetivos dentro de una organización.

Por otra parte, Kurt Lewin (1890-1947) psicólogo alemán, describe tres tipos distintos de liderazgo en entornos de gestión organizacional: El autoritario, que tiene un carácter dictatorial, el democrático, donde la toma de decisiones es colectiva, y el “laissez-faire” que lleva a cabo la mínima supervisión de las tareas que ejecutan sus subordinados.

Es importante recordar La teoría humanista de McGregor (1906 - 1964) la cual plantea que las personas son motivadas por el deseo de superarse a sí mismas y de lograr un crecimiento personal. Se basa en el trabajo de los psicólogos humanistas como Abraham Maslow y Carl Rogers quienes sostienen que las personas están motivadas por el deseo de realizar su potencial y de lograr la autorrealización. Por otra parte, hay un tipo de liderazgo que llama la atención el cual fue introducido por el sociólogo James V. Downton en 1973 y luego fue retomado por el psicólogo Bernard M. Bass, se trata del liderazgo transformacional, que es un ejemplo para seguir, es fiel a sus valores y a sus metas, motiva a los seguidores y se centra en ellos y su potencial para lograr los cambios esperados en la organización.

“La autorrealización es un proceso y no un estado mental del ser, una dirección y no un destino.”

— Carl Rogers —

TEÓRICOS Y TERAPEUTAS



El modelo HLM Humanistic Leadership Model - Liderazgo Humanista

El liderazgo humanista comienza con el conocimiento de uno mismo; para poder liderar a los demás de manera efectiva, uno debe ser capaz de liderarse a sí mismo, comprender sus propios valores y qué objetivos están en línea con estos. La autoconciencia y una buena opinión de uno mismo es un rasgo presente en el líder humanista, así como la confianza en los demás, la ética, tener compasión e involucrarse en el grupo como un todo. Las personas se sienten apreciadas e incluidas en una organización con un sistema de liderazgo humanista que tenga una visión, una misión, valores y comportamientos esperados claros. Frente a la competencia interna entre los miembros del sistema, es esencial la comunicación transparente y la colaboración.

En el área educativa, el docente líder desde un enfoque humanístico posee atributos y habilidades excepcionales, genera un proceso de transformación en la enseñanza, a través de su personalidad, rescatando la figura del maestro, representada en la deontología, que engloba la responsabilidad de sus deberes y el comportamiento ético en el ámbito profesional. Como parte integral del sistema educativo, el líder está llamado a abrir un horizonte hacia el progreso de la enseñanza.

Para lograr una educación humanista, es necesario establecer una formación para el Ser humano, en la que se involucre un conocimiento integral tanto teórico como práctico, enfocado en el diálogo y el autoconocimiento.

La educación humanista impulsa la creencia de que los estudiantes son distintos, lo cual les permite ser más como ellos mismos y menos como los demás. La educación humanista brinda a los estudiantes la oportunidad de adquirir conocimientos mientras el docente impulsa y promueve las experiencias y proyectos, con el objetivo de obtener aprendizajes, vivencias con sentido y consciencia de quiénes son y lo que desean llegar a ser, con necesidades personales de crecimiento y el potencial para desarrollar actividades como solucionar problemas creativamente. El propósito del humanista radica en formar a los estudiantes en la toma de decisiones y la función de la educación en cultivar al líder humanista "humanizándolo" al establecer contacto con la realidad de la sociedad que lo rodea. El líder humanista es inclusivo, creativo y respetuoso, a través de la enseñanza acompaña al alumno a decidir dónde llegar, impulsando de esta forma en el aula un modelo de líder humanista a seguir a través del ejercicio del desarrollo de todos sus potenciales, sembrando de esta forma el futuro Líder Humanista.



Mtra. Karyna Rivero Reyes
Psicóloga y Psicoterapeuta Humanista

“Lo que un hombre puede ser, debe serlo. Esta necesidad la llamamos autorrealización.”

— Abraham Maslow —

Horizontes Humanistas: Educación y Tanatología.

RESPETAR LA LIBERTAD DE ELEGIR, ASI SEA LA MUERTE LO ELEGIDO.



Cuando realizaba mi Servicio social de psicología en el Hospital General de Puebla, en el año 1996, me tocó la atención de una situación que recordaría el resto de mi vida y que impactaría en el rumbo profesional.

Un joven de 22 años de edad, por razones religiosas, se negaba a aceptar una transfusión de sangre, la cual le permitiría continuar viviendo. Mi jefa de Salud mental nos preguntó a los pasantes "¿Quién quiere tomar en sus manos el acompañamiento de esta persona?", de quien habían solicitado la interconsulta de psicología por parte del área de medicina interna. Yo levanté la mano, mi entusiasmo y mi inexperiencia, me decían que podía hacer yo algo para convencerlo de que aceptara la donación de sangre, de que valía la pena vivir; convencerlo de que podía ser flexible con sus creencias, de que el Dios en quien creía se sentiría orgulloso de él, de defender la vida que le había sido dada, hasta llegar al punto de confrontarlo, y una buena cantidad de razones que reflejaban más mi frustración y mi ego herido hasta ese momento, que mi voluntad de acompañar compasivamente y de manera respetuosa a una persona cuya postura era firme. Él joven sabía que moriría al negarse a la transfusión, pero no le importaba; habría sido leal a su Dios, a la prueba impuesta en esa crisis de su vida y en recompensa por su lealtad, seguro es que ganaría el paraíso prometido, tal como sus creencias y la interpretación de su texto bíblico se lo habían enseñado desde niño.

Lo visité durante dos días más en la sala de hospitalización, había platicado con su familia, quienes estaban en la misma postura de respetar y apoyar su negativa.

La tarde en que nos despedimos, ya bastante desmejorado él, me había dicho que lo pensaría y al día siguiente que yo lo visitara, tendría ya una respuesta. Lo miré dudando, reflexivo, después de una sesión en que habíamos hablado de forma más amena de otros temas menos relacionados con su posible transfusión sanguínea y dentro de ese deterioro de su semblante y de su cuerpo, recuerdo muy bien que él sonreía. No dudaba que le agradaba que charláramos y aunque su postura siempre fue estoica, esa duda que miré en él, alimentó mi esperanza.

A la mañana siguiente subí a hospitalización, antes de lo acostumbrado. Iba yo seguro de que lo había yo logrado y que seguro ese mismo día recibiría su necesaria transfusión; mi jefa estaría contenta y mis compañeros sorprendidos de que "había yo logrado que él siguiera viviendo" (así es la fantasía y también la neurosis propia, cuando somos principiantes, poco crecidos, poco empáticos y menos preparados en esto de acompañar con humildad y empatía necesarias).



Horizontes Humanistas

Llegué con mi consultante y su cama estaba vacía, ya tendida; su compañero de habitación me dijo: "murió en la madrugada, ya se lo llevaron..."

Fue un golpe muy duro para mí, me sentía culpable, me llamé a mí mismo "imbécil" y me auto conmisere. Sentí en ese momento que le había fallado a mis compañeras de servicio, a mi Jefa de área, quien había confiado en mí. Después de todo, yo había pedido intervenir en esa atención. Me sentía fracasado y pensé que había cometido un error al estudiar psicología... que me había yo mismo fallado.

Lloré con mis compañeras y lloré bastante... de inmediato, ellas (también inexpertas) me compadecieron, me abrazaron y lloraron incluso conmigo. Alicia, mi jefa no, ella me miraba con atención, en absoluto silencio, con una mirada que sentía yo firme y seria. Pensé en lo decepcionada que seguro estaba por mi "pésima labor". Esperaba yo escucharla señalándome mis "errores técnicos de intervención" y cuando terminaron de abrazarme mis compañeras, soltó una pregunta directa y sin anestesia, como una ráfaga, que aún la recuerdo como si la hubiera escuchado esta mañana: "¿Quién te crees tú, Juan Manuel Carvajal, para decidir quién vive y quien no? ¿Acaso eres un Supermán, un Omnipotente? ¿quién te crees, hombre arrogante? Deja de culparte, tu careces de poder alguno sobre nadie; él chico decidió morirse, fue su elección, así lo quiso y te guste o no, ejerció su libertad... ¿quién te crees tu para imponer tus creencias a costa de las suyas? Deja ya de fastidiarte y respeta su elección, deja tu soberbia a un lado, es tu ego el que se siente herido... él decidió morirse y ante eso, nada podías hacer..." Ella conocía el proceso en que le había acompañado y sabía muy bien, que el joven apreciaba mi compañía. Esa era la tarea y sin embargo yo no la veía, "Acompañar respetuosamente, compasivamente a quien requiere tomar una decisión que sólo le corresponde a él".

Mis compañeras se quedaron atónitas, solo me miraban, aunque ya de otra manera menos conmisurada y solo escuchaban en silencio mis sollozos.

Lejos de compadecerme o consolarme, mi Maestra Alicia, me había sacado de golpe de esa condición de auto conmisericordia, culpígena, confrontándome ahora con mi soberbia, de la forma como a pocas personas les he mirado hacerlo. Alicia Montero Clavel fue mi gran maestra de la psicoterapia, la primera.

Una psicoterapeuta Humanista Gestáltica, que sabía abrazar con ternura y amor cuando era necesario hacerlo y que confrontaba, sin mayores miramientos, las más grotescas formas de manipulación.

Comprendí entonces una de las lecciones más importantes de mi vida: cada persona es libre de elegir lo que quiera y esa elección conlleva una responsabilidad; incluso, morir, es una elección digna de ser respetada. En este respeto reside también la comprensión y la compasión como actos invaluable de amor, que nos requieren, como acompañantes en los procesos personales, entrar en el mundo de nuestros consultantes con delicadeza, aprecio y profundo respeto a ese lugar al que nos están abriendo sus puertas.

Hoy sé que sus últimos momentos de vida de este chico fueron dolorosos, sin embargo sonreía. Así lo miré la tarde en que nos despedimos. Lejos de ser un fracaso, había tenido en mí persona, una compañía para sus últimos momentos de vida, un testigo de su decisión.

Después de esa tarde de "Terapia de emergencia" con Alicia, amé mi vocación por la psicología y años más tarde elegiría especializarme como Maestro en Psicoterapeuta Humanista y posteriormente, como Doctor en psicología, con la consciencia plena de seguir preparándome y fortaleciendo mi proceso psicoterapéutico personal. Llevo presente en mi corazón está experiencia que hoy les comparto, recordando también con profunda gratitud en cada acompañamiento que tengo oportunidad de brindar, los orígenes de mi pasión por la Psicoterapia y por la Tanatología.



Dr. Juan Manuel Carvajal Blancas
Doctor en psicología, Psicoterapeuta
Humanista

Ø Director del Centro de Desarrollo Humano
y Bienestar integral "El secreto de Vivir".

Sujeto, Ser, Persona..

La Falacia del Liderazgo Ideal



En el ámbito de la educación y el desarrollo humano, persiste una idea casi mitológica: la figura del "líder ideal". Este concepto, arraigado en la cultura popular y profesional, sugiere que el liderazgo efectivo emana de individuos excepcionales dotados de una mezcla perfecta de carisma, sabiduría y capacidad de gestión.

Sin embargo, esta percepción no solo es una falacia, sino también un obstáculo significativo para el verdadero progreso colectivo y personal.

Jean-Paul Sartre, en su exploración del existencialismo, argumentó que "la existencia precede a la esencia", sugiriendo que no hay una naturaleza humana predeterminada que dicte nuestro comportamiento y destino. De manera similar, no existe un molde único para el líder ideal. Esta concepción es un producto de la mentalidad tradicional que idolatra a figuras heroicas y perpetúa la dependencia de líderes carismáticos en lugar de fomentar el empoderamiento colectivo y la responsabilidad individual.

Esta idea revolucionaria también encuentra eco en las teorías de **Paulo Freire** sobre la *educación liberadora*. Freire sostenía que la educación debe ser un proceso de co-creación de conocimiento, donde el educador y el educando aprenden juntos en un diálogo constante y transformador. Aplicado al liderazgo, esto implica que la capacidad de guiar y transformar no debe estar centralizada en una figura única, sino distribuida a través de una red de interacciones significativas y participativas.

La falacia del liderazgo ideal perpetúa la noción de que solo unos pocos están destinados a guiar, mientras que el resto debe seguir.

Esta mentalidad inhibe el desarrollo de habilidades de liderazgo en todos los individuos y limita la capacidad de las comunidades para resolver problemas de manera creativa y autónoma. Al desafiar esta falacia, proponemos una visión más democrática y horizontal del liderazgo, donde cada persona es vista como un líder potencial con la capacidad de influir y transformar su entorno.

Invito a los lectores a cuestionar sus propios paradigmas sobre el liderazgo. Reflexionen sobre cómo las estructuras educativas y profesionales actuales pueden estar limitando su potencial y el de los demás. Consideren la posibilidad de que el liderazgo no es una cualidad innata de unos pocos elegidos, sino una capacidad que todos podemos desarrollar y compartir.

Al rechazar la falacia del liderazgo ideal, abrimos la puerta a un modelo de liderazgo más inclusivo y democrático. Un modelo donde el poder y la responsabilidad están distribuidos equitativamente, y donde cada individuo tiene la oportunidad de influir y contribuir al bien común. Es hora de reimaginar el liderazgo y la educación de manera que empodere a todos y fomente una sociedad más justa y participativa. Desafíemos nuestras ideas tradicionales y construyamos juntos un futuro donde todos seamos líderes.



Dr. Norberto E. Hernández Pliego
Mediador UHH

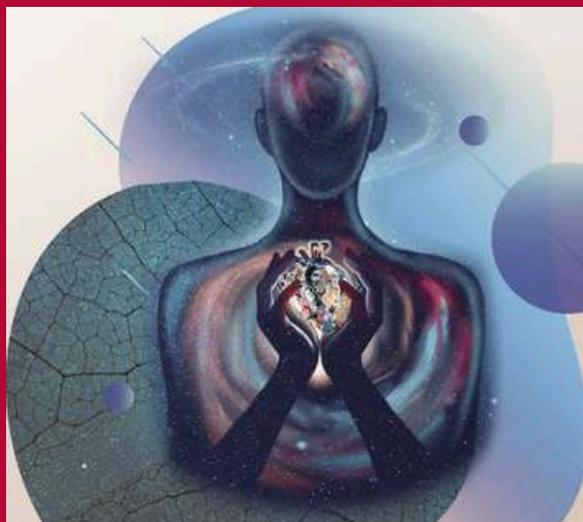
"En cada nuevo comienzo reside
la posibilidad de crear algo
grandioso"

Alan Cohen



Colabora en nuestro próximo
número y sé parte de una comunidad
humanista creativa y creadora

Nuestra razón de ser ...



**5° CONGRESO DEL
POTENCIAL HUMANO**

**ABRAZANDO
Mi Totalidad**

**22, 23 y 24
DE NOVIEMBRE**

**UNIVERSIDAD
HUMANISTA HIDALGO**

**SI
LUGAR**

**1
MACRO CONFERENCIA**

**4
CONFERENCIAS MAGISTRALES**

**44
TALLERES VIVENCIALES**

TEATRO SAN FRANCISCO

CONTACTO
7711990763
humanistahidalgo.edu.mx

"ELIGE EL MUNDO QUE QUIERES"

Consulta nuestras redes


@uhhpachuca


@uhhoficial


@uhh_mx


@HumanistaHgo


@Humanista
Hidalgo


@Universidad
Humanista
Hidalgo

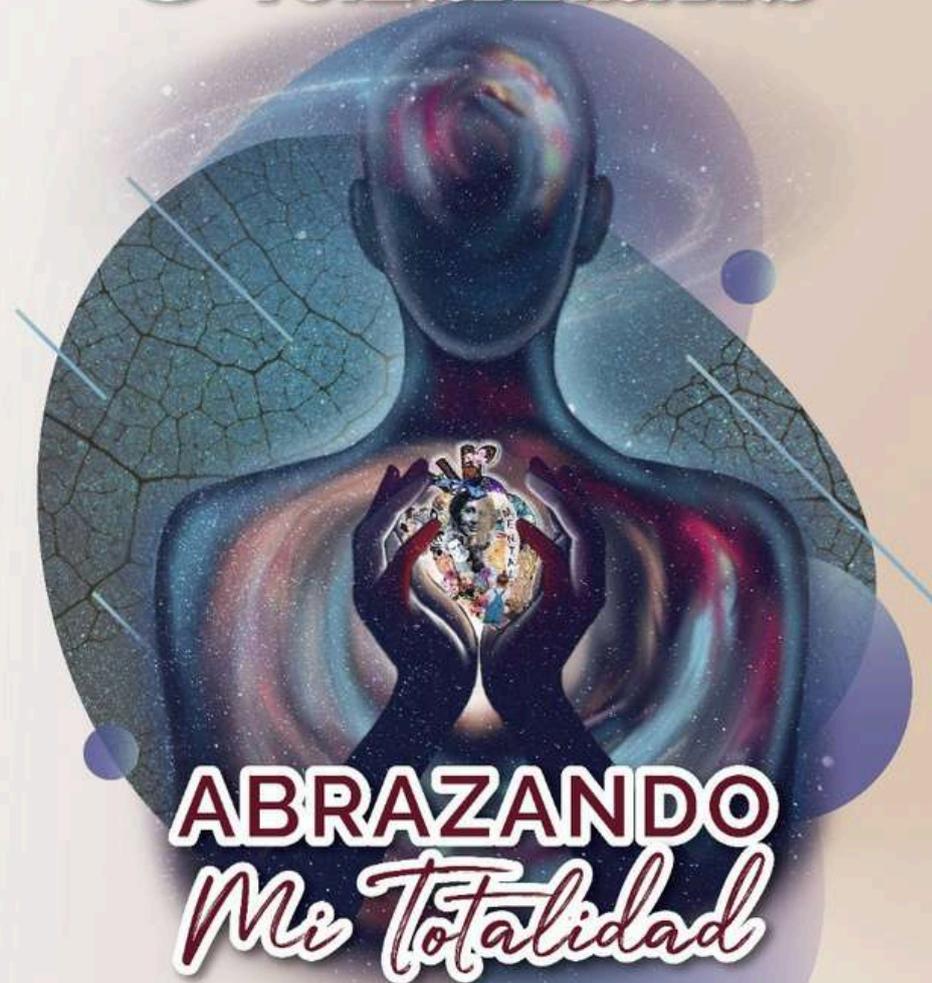


UNIVERSIDAD
HUMANISTA HIDALGO

CT13PSU0186L



5° CONGRESO DEL POTENCIAL HUMANO



ABRAZANDO *Me Totalidad*

📍 TEATRO SAN FRANCISCO

44 TALLERES VIVENCIALES

1 MACRO CONFERENCIA

4 CONFERENCIAS MAGISTRALES

22, 23 y 24 DE NOVIEMBRE

humanistahidalgo.edu.mx



CONTACTO

7711990763

SÉ PARTE

Mariano Arista 107, Colonia Centro
CP 42000
Pachuca de Soto, Hidalgo

