



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONDUCTA



**“SIGNIFICADO PSICOLOGICO DE TRABAJO COLABORATIVO EN
EL PERSONAL QUE LABORA EN EL CAM CREE TOLUCA A
TRAVÉS DE REDES SEMÁNTICAS”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

PRESENTAN:

NAYIVE NAVARRO CORTEZ N° DE CTA 9142078

DELIA ROBLES SEGURA N° DE CTA 8948984

ASESOR

M. en E. ELIZABETH ESTRADA LAREDO

TOLUCA, MÉXICO, OCTUBRE DE 2014.

AGRADECIMIENTOS.

Agradezco a Dios la oportunidad de vivir mi vida y hacer de ella lo mejor cada día, gracias por las oportunidades, los tropiezos, y la fuerza para levantarme Siempre, TE AMO DIOS.

A mis padres por hacer de mí el ser humano que soy hoy, por todo su apoyo y por creer en mí siempre a pesar de todo, este logro es fruto de su esfuerzo, GRACIAS POR SIEMPRE. LOS QUIERO MUCHO.

A mi Esposo MARIO, por ser siempre mi apoyo, mi Compañero y mi vida entera, TE AMO y este trabajo te lo debo a ti, por siempre creer en mí, por tu amor Y por ser mi compañero de vida.

AGRADECIMIENTOS.

A mis hijos Emilio Y Fernando, por ser mi motor, mi luz
mi fuerza y la alegría más grande de mi vida, gracias por
siempre inspirarme a ser mejor en todos los sentidos, y por
escogerme como su mamá, este trabajo es de ustedes
y por ustedes, LOS ADORO.

A mis hermanos: Julio, Wendy y Roberto, gracias
por llegar a mi vida y llenarla de amor y de momentos
Maravillosos, Por ser siempre mis compañeros, mis
Cómplices y mis mejores maestros, este trabajo
también es para ustedes, LOS QUIERO.

A Esther Irving, Bryan y Horacio, gracias por todo su apoyo
Y su cariño este trabajo se los dedico con todo mi cariño gracias
por llenar mi vida de felicidad.

AGRADECIMIENTOS.

A Laily, amiga mil gracias por todo tu apoyo, por motivarme siempre Para lograr este trabajo, por ti es que hoy lo estoy logrando, eres parte muy impórtate de él, TQM amiga.

A Erik, amigo gracias por toda tu ayuda, estadística, Metodológica, moral y de más, gracias por ser el Hermano que la vida me dio.

A Delia, gracias por ser mi compañera en esta aventura Y por tu amistad.

¡Lo logramos amiga!

Y por supuesto a Liz, gracias por compartir tus conocimientos por tu apoyo Invaluable para que este trabajo pudiera concluirse eres lo máximo.

¡GRACIAS!

NAYIVE NAVARRO CORTEZ.

AGRADECIMIENTOS.

Agradezco a Dios por la vida tan feliz que me ha dado.

GRACIAS DIOS MÍO.

A mi papá por darme el ejemplo de vivir cada día como si fuera el último.

GRACIAS POR ESTAR CONMIGO.

A mi mamá por su esfuerzo, valentía y amor.

GRACIAS MAMITA.

A Nayive por creer en mí y darme la oportunidad de trabajar contigo.

GRACIAS AMIGA.

AGRADECIMIENTOS.

Especialmente a mi amor por estar siempre a mí lado apoyándome, por creer en mí, por motivarme cada día a ser mejor, por ser como eres y sobre todo por tu tiempo, esfuerzo, tus cuidados y tu amor,

Sin ti no lo habría logrado.

GRACIAS KONE TE AMO

A mis hijitos porque son mi alegría y ustedes me dan la fuerza de luchar cada momento de vida.

KAMY Y MARIANO LOS AMO.

A Liz por su confianza, apoyo y buenos consejos.

GRACIAS LIZ.

DELIA ROBLES SEGURA

Toluca México, a 6 de agosto de 2014.

Dra. Guadalupe Miranda Bernal

Jefe de departamento de evaluación profesional de la
Facultad de Ciencias de la Conducta.

PRESENTE

Por este medio nos dirigimos a usted NAYIVE NAVARRO CORTEZ con N° de cta **9142078** y Delia Robles Segura con N° de cta **8948984**, para informarle que el título de nuestra tesis ha sido cambiado, el título anterior era "SIGNIFICADO PSICOLÓGICO DE TRABAJO COLABORATIVO EN CAM CREE TOLUCA, A TRAVÉS DE REDES SEMÁNTICAS".

Por mejora al trabajo y a petición de nuestro asesor M. en E. Elizabeth Estrada Laredo, el título queda de la siguiente manera "**SIGNIFICADO PSICOLÓGICO DE TRABAJO COLABORATIVO EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL CAM CREE TOLUCA A TRAVÉS DE REDES SEMÁNTICAS**".

Sin más por el momento y en espera de una respuesta favorable, agradecemos su atención.



NAYIVE NAVARRO CORTEZ



DELIA ROBLES SEGURA



M. en E. ELIZABETH ESTRADA LAREDO





8.5 Voto Aprobatorio : Evaluación Profesional

Facultad de Ciencias de la Conducta
Subdirección Académica
Departamento de Evaluación Profesional



Versión Vigente No. 04

Fecha: 22/05/2014

VOTO APROBATORIO

Toda vez que el trabajo de evaluación profesional, ha cumplido con los requisitos normativos y metodológicos, para continuar con los trámites correspondientes que sustentan la evaluación profesional, de acuerdo con los siguientes datos:

Nombre del pasante	NAYIVE NAVARRO CORTEZ y DELIA ROBLES SEGURA		
Licenciatura	PSICOLOGÍA	N° de cuenta	9142078 y 8948984
Opción	TESIS COLECTIVA	Escuela de Procedencia	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONDUCTA
Nombre del Trabajo para Evaluación Profesional	"SIGNIFICADO PSICOLÓGICO DE TRABAJO COLABORATIVO EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL CAM CREE TOLUCA A TRAVÉS DE REDES SEMÁTICAS"		

NOMBRE		FIRMA DE VOTO APROBATORIO	FECHA
ASESOR	MTRA. ELIZABETH ESTRADA LAREDO		0-A9-14

NOMBRE		FIRMA Y FECHA DE RECEPCIÓN DE NOMBRAMIENTO	FIRMA Y FECHA DE ENTREGA DE OBSERVACIONES	FIRMA Y FECHA DEL VOTO APROBATORIO
REVISOR	DRA. ROSSANNA JOVITA GILES DÍAZ	11-A9-14 	 SEP-2014	 9 Oct 14
REVISOR	MTRA. MARTHA CECILIA VILLAVECES LÓPEZ	11-A9-14 	 09-10-2014	 9-08-10

Derivado de lo anterior, se le ~~AUTORIZA LA REPRODUCCIÓN~~ **AUTORIZA LA REPRODUCCIÓN DEL TRABAJO DE EVALUACIÓN PROFESIONAL** de acuerdo con las especificaciones del **anexo 8.7** "Requisitos para la presentación del examen de evaluación profesional".

NOMBRE		FIRMA	FECHA
ÁREA DE EVALUACIÓN PROFESIONAL	DRA. GUADALUPE MIRANDA BERNAL		13/07/2014



CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

El que suscribe: Nayive Navarro Cortez Autora del trabajo escrito de evaluación profesional en la opción de TESIS con el título "Significado psicológico de trabajo colaborativo en el personal que labora en el CAM CREE Toluca a través de redes semánticas", por medio de la presente con fundamento en lo dispuesto en los artículos 5, 18, 24, 25, 27, 30, 32 y 148 de la Ley Federal de Derechos de Autor, así como los artículos 35 y 36 fracción II de la Ley de la Universidad Autónoma del Estado de México; manifiesto mi autoría y originalidad de la obra mencionada que se presentó en la Facultad de ciencias de la conducta. Para ser evaluada con el fin de obtener el Título Profesional de:
Licenciada en psicología.

Así mismo expreso mi conformidad de ceder los derechos de reproducción, difusión y circulación de esta obra, en forma NO EXCLUSIVA, a la Universidad Autónoma del Estado de México; se podrá realizar a nivel nacional e internacional, de manera parcial o total a través de cualquier medio de información que sea susceptible para ello, en una o varias ocasiones, así como en cualquier soporte documental, todo ello siempre y cuando sus fines sean académicos, humanísticos, tecnológicos, históricos, artísticos, sociales, científicos u otra manifestación de la cultura.

Entendiendo que dicha cesión no genera obligación alguna para la Universidad Autónoma del Estado de México y que podrá o no ejercer los derechos cedidos.

Por lo que el autor da su consentimiento para la publicación de su trabajo escrito de evaluación profesional.

Se firma presente en la ciudad de Toluca a los 30 días del mes de octubre de 2014.

Nombre y firma de conformidad.

Nayive Navarro Cortez.



8.11 Carta de Cesión de Derechos de Autor: Evaluación Profesional

Facultad de Ciencias de la Conducta
Subdirección Académica
Departamento de Evaluación Profesional



Versión Vigente No. 00

Fecha: 22/05/2014

CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

El que suscribe: Delia Robles Segura Autora del trabajo escrito de evaluación profesional en la opción de TESIS con el título "Significado psicológico de trabajo colaborativo en el personal que labora en el CAM CREE Toluca a través de redes semánticas", por medio de la presente con fundamento en lo dispuesto en los artículos 5, 18, 24, 25, 27, 30, 32 y 148 de la Ley Federal de Derechos de Autor, así como los artículos 35 y 36 fracción II de la Ley de la Universidad Autónoma del Estado de México; manifiesto mi autoría y originalidad de la obra mencionada que se presentó en la Facultad de ciencias de la conducta. Para ser evaluada con el fin de obtener el Título Profesional de:
Licenciada en psicología.

Así mismo expreso mi conformidad de ceder los derechos de reproducción, difusión y circulación de esta obra, en forma NO EXCLUSIVA, a la Universidad Autónoma del Estado de México; se podrá realizar a nivel nacional e internacional, de manera parcial o total a través de cualquier medio de información que sea susceptible para ello, en una o varias ocasiones, así como en cualquier soporte documental, todo ello siempre y cuando sus fines sean académicos, humanísticos, tecnológicos, históricos, artísticos, sociales, científicos u otra manifestación de la cultura.

Entendiendo que dicha cesión no genera obligación alguna para la Universidad Autónoma del Estado de México y que podrá o no ejercer los derechos cedidos.

Por lo que el autor da su consentimiento para la publicación de su trabajo escrito de evaluación profesional.

Se firma presente en la ciudad de Toluca a los 30 días del mes de octubre de 2014.

Nombre y firma de conformidad

Delia Robles Segura.

Índice

	Página
Resumen.....	13
Presentación.....	14
Introducción.....	17
Capítulo 1 Trabajo colaborativo	21
1.1 Definición.....	22
1.2 Elementos y componentes del trabajo colaborativo.....	25
1.3 Comunicación en el trabajo colaborativo.....	31
Capítulo 2 Redes Semánticas	35
2.1 Definición.....	36
2.2 La memoria semántica.....	38
2.3 Redes semánticas naturales y la medición del significado psicológico.....	41
2.4 La validación de las redes semánticas como instrumento de evaluación del significado psicológico.....	47
Capítulo 3.- Estudios Relacionados	49
3.1 El trabajo colaborativo y la inclusión social.....	50
3.2 Organizaciones, trabajo y sujeto.....	52
3.3 Propuesta estratégica y metodológica para la gestión del trabajo colaborativo.....	54
3.4 El tratamiento estadístico de las redes semánticas naturales.....	55
3.5. Redes semánticas de la pobreza de la Argentina del 2001	52

Capítulo 4.- Metodología.....	59
4.1.- Objetivo de estudio.....	60
4.2.- Planteamiento del problema.....	60
4.3. Tipo de estudio.....	61
4.4. Variables.....	61
4.5. Población.....	62
4.6.- Instrumento.....	63
4.7.- Diseño de investigación.....	63
4.8.- Captura de la información.....	64
4.9.- Procesamiento de la información.....	64
Capítulo 5.- Resultados.....	65
5.1 Análisis de resultados.....	73
Conclusiones.....	74
Sugerencias.....	81
Referencias.....	92
Anexos.....	99

RESUMEN

Esta investigación fue realizada sobre el trabajo colaborativo y el impacto que éste tiene en el ámbito laboral, no sólo en cuanto a la aprehensión de contenidos teórico-académicos, sino también a la adquisición de habilidades, reconocimiento de actitudes, desarrollo de destrezas y aptitudes útiles para ser buen compañero, trabajador y persona y de esta manera mejorar la práctica profesional a través de la convivencia generada por el trabajo colaborativo. El trabajo colaborativo posibilita el desarrollo de saberes teóricos, prácticos y formativos. Estos últimos permiten enfrentar un mundo cambiante con pensamiento crítico, así como habilidades de relación y comunicación, tolerancia, respeto y disposición a escuchar.

Estas competencias tienen su base en la interactividad intencionada con un propósito definido de colaboración. La colaboración en el trabajo, a través de las estrategias utilizadas en los ambientes agradables, funciona para "acercar" a los trabajadores, ya que facilitan las interacciones sociales, la creación de redes sin importar las barreras físicas, de horario y heterogeneidad cultural. El empleado de esta institución educativa se beneficia por desarrollar dominio disciplinar y competencias transversales como seguridad profesional, autoconfianza, lucha contra las resistencias tecnológicas, imposición de retos y logro de objetivos.

Para lograr dicho estudio se realizó una investigación con cien personas (trabajadores del CAM CREE) a través de redes semánticas ya que como se menciona posteriormente, intenta construir una explicación clara y objetiva acerca de la forma en que trabaja la mente humana y la naturaleza de los conocimientos, tomando como punto de partida la información que el sujeto tiene almacenada en forma de representaciones y símbolos con significado particular, mediante la cual, interpreta el mundo con el que interactúa de forma continua manifestando algún tipo de comportamiento. Esta técnica le dio un carácter natural y abierto, mientras que lo cualitativo se generó durante el proceso de registro en el cual se obtuvieron palabras en lenguaje natural, derivadas de la palabra "estimulo" de la cual se les dio a los sujetos para definir la palabra "trabajo colaborativo"

PRESENTACIÓN.

La escuela y los docentes tienen el compromiso de adaptarse a las necesidades educativas de hoy, lo que implica que a partir del planteamiento de problemáticas generemos alternativas de solución, que a su vez exijan comprensión y nuevas maneras de actuar, es decir de nuevas prácticas educativas. A medida que se generan alternativas y se propicie la evolución del conocimiento, la acción conformada en la comprensión nos introducirá a cambios en la situación problemática, configurándose así un doble juego de acción- comprensión, acción-transformación, lo que nos permite hablar de una práctica en la acción y una práctica en la concepción (Moliner G. et all, 2002).

En este sentido, asumir la práctica como una vía hacia la transformación de la realidad es conceptualizarla desde la complejidad, ya que como menciona Edgar Moran (1991), la complejidad es la unión entre la unidad y la multiplicidad; por lo que la práctica en la educación debe promover una inteligencia general apta para referirse, de manera multidimensional, a lo complejo, al contexto en una concepción global.

Conceptualizada así, la práctica implica una acción en el ámbito educativo, suscitada a partir de diversas situaciones didácticas, profesionales, económicas, socioculturales, entre otras, así como la historicidad de cada trabajador con la que se comparte el trabajo; influye la capacidad para resolver un problema (en este caso, en mejorar las formas de comunicación a través del trabajo colaborativo) además, puede estribar realmente, y ante todo, en definir el rumbo de la transformación de la práctica laboral.

Entonces es imperante que se asuman compromisos, que no sólo funjan en la sociedad como iniciativas esperanzadoras, de las cuales hace referencia Marchesi, A. (2006), esto se posibilita haciendo propuestas viables que hasta hoy varias han sido teorizadas, pero no las han concretado en propuestas de intervención definidas.

Atender a la diversidad desde la dimensión compleja en la educación, implica compromiso para diseñar y aplicar programas específicos, o para intervenir con fundamentos y respaldos por aspectos educativos que permitan cumplir con lo que propone la educación y en este caso la educación especial.

Al buscar alternativas para intervenir y llevar a cabo propuestas relacionadas como la de “escuela para todos” (Marchesi, A. 2006), encaminadas a la integración educativa, los trabajadores compensan ciertos “errores” que se derivan de la desigualdad de oportunidades entre ellos mismos y principalmente en los alumnos, lo que afecta la cooperación entre los involucrados para que desarrollemos el trabajo colaborativo y, por supuesto limita las formas de comunicación entre los trabajadores que participan en el proceso de atención a la discapacidad.

En la introducción se menciona a qué se refiere la comunicación, enfatizando a ésta como el eje principal de todo el trabajo, así mismo se hace referencia a la problemática a la cual se enfrenta y cuál es el propósito que se pretende lograr; posteriormente en la justificación se hace alusión de por qué el interés de abordar esa problemática y cuál es su importancia dentro del ambiente laboral.

En el siguiente apartado se aclaran los propósitos de la investigación; después se describe cómo se presentó la problemática, la cual se concretiza en una pregunta, ¿Cuál es el Significado psicológico de trabajo colaborativo en el personal que labora en el CAM CREE Toluca a través de redes semánticas?, para comprender mejor se contextualiza el ambiente en el cual se investiga, aclarando el lugar y quiénes son las personas involucradas. Fue necesario hacer un diagnóstico, a través de la aplicación de un instrumento de redes semánticas del cual se obtuvo información para contextualizar la situación, y así lograr diagnosticar el problema.

Finalmente se especifican los acontecimientos que dificultan la comunicación, principalmente en el desarrollo del trabajo colaborativo entre el personal que

labora en el CAM CREE Toluca, en síntesis se menciona que para varios empleados no es tan importante la comunicación, lo cual según el marco teórico es poco pertinente para propiciar el trabajo colaborativo, y ha afectado la práctica laboral; esto es sustentado a través de concepciones teóricas que han abordado diferentes investigadores relacionadas con la problemática, la comunicación y el aprendizaje colaborativo, ya que son la base que sustenta este trabajo.

Concretando en una articulación categorial que nos ayuda en el análisis de los resultados.

Para ello se define la metodología, en la cual se aclara cada paso que se llevó a cabo para la investigación.

INTRODUCCIÓN

En el Sistema Educativo Nacional y con él, también el Estado de México, requiere un profundo proceso de transformación. Ello genera la necesidad de un cambio de cultura del psicólogo para que se interesen y responsabilicen por adoptar una actitud más receptiva, amistosa y propositiva, en la cual el trabajo colaborativo sea la base para lograrlo. Los docentes de grupo, equipo de apoyo, administrativos, etc. tienen esa responsabilidad, la cual implica darse cuenta de las carencias que tenemos como profesionales y las necesidades de la educación en general, por ello es primordial consolidar el trabajo colaborativo, en el que la comunicación como uno de sus elementos, sea el eje para que se logren los objetivos comunes, finalmente poder practicarlo y consolidarlo como una filosofía en la labor de cada uno de los trabajadores en la institución.

Entonces, la negociación de significados, como otro elemento de este tipo de trabajo y también básico en la comunicación, es fundamental para alcanzar los objetivos, así mismo ser conscientes del sentido psicológico de nuestra práctica profesional.

En este trabajo, se aborda la importancia de la labor del psicólogo desde enfoques humanista, psicológicos, teóricos y metodológicos los cuales nos permiten dar una mejor explicación de la realidad y de las experiencias que resultan de interés para la búsqueda de alternativas ante la situación problemática que se definen para abordar en la intervención. Por ello, la comunicación poco oportuna que se ha desarrollado entre los docentes y equipo de trabajo en CAM CREE. Para conseguir el propósito de la investigación, es necesario apropiarse de una actitud abierta a la búsqueda de alternativas y a la construcción de concepciones de aquello que nos acontece en la labor educativa, para así atender la diversidad en la cual está inmersa nuestra práctica psicológica.

En la institución, también se hace evidente la diversidad de prácticas por parte de los profesionales inmersos en la educación, las cuales son determinantes para

lograr cambios y/o transformaciones en lo relacionado con el trabajo colaborativo.

Abordar esta diversidad, propiciando la reflexión en los trabajadores, acerca de la realidad del propio actuar y del entorno en la institución en que se labora, provoca que oriente la práctica y en consecuencia se transforme, para así lograr propósitos en común. En este trabajo de detección, el propósito se establece en los siguientes términos: Determinar el significado psicológico de trabajo colaborativo en el personal que labora en el CAM CREE Toluca a través de redes semánticas, y por consecuencia mejorar la comunicación entre el personal, así mismo lograr atender e integrar a la diversidad.

Mejorar la comunicación, implica aprender a comunicarse, es decir, cambiar normas de comunicación, en los grupos particulares, y en este caso en la institución, por lo que es necesario transformar nuestras prácticas de intervención. Es cierto que no es posible transformar todo y a todos al mismo tiempo, pero se puede tratar de cambiar el medio más cercano aprendiendo conductas efectivas de comunicación, y con esto afectar menos la práctica docente, así como a las personas que se encuentran alrededor y principalmente ellos mismos.

Finalmente este trabajo nos ayudó a mejorar algunos aspectos de la comunicación a través de la práctica del trabajo colaborativo entre el personal implicado en el complejo proceso de integración educativa.

En la práctica laboral educativa, la comunicación es un medio que propicia la ayuda entre docentes, alumnos y equipo de apoyo para generar la transformación y el crecimiento profesional, atendiendo que no se descuide la materia prima de la labor educativa y formativa, es decir, los niños; por lo que todas los trabajadores implicados en esta práctica, deben estar y ser conscientes de que participan en el desarrollo de esto, y que es un gran reto; ya que debido al ambiente institucional en ocasiones se observa difícil de lograr.

Así lo menciona Fletcher, T. (2008), “El logro de cualquier objetivo está condicionado al conocimiento, voluntad y acción, a menos que estas tres condiciones estén dadas, no existe consumación”.

Es así como el trabajo de los personajes determinantes en la educación de un alumno pueden y deben trabajar en un mismo objetivo dedicados cada uno desde su área, a mejorar la atención y la calidad de vida de los niños con y sin discapacidad, es por eso que esta investigación se realizó como una forma de ayuda para que este trabajo colaborativo se dé, en manera eficiente dentro de CAM CREE.

Para ello fue de importancia determinar la acción y el constructor, para que cada uno de los trabajadores definiera que es para ellos trabajo colaborativo, y esto se realizó por medio de redes semánticas.

Las redes de significados - llamadas también redes semánticas- son las concepciones que las personas hacen de cualquier objeto de su entorno, de acuerdo a Figueroa (1981). Mediante el conocimiento de ellas se vuelve factible conocer la gama de significados a través del lenguaje cotidiano que tiene todo objeto social, conocido.

Para Cole y Scribner (1977), el lenguaje “constituye una herramienta crucial, para la construcción de las redes sociales y de la expresión propia de la individualidad, además, se destaca la relación de la palabra, con la realidad, con la propia vida y con los motivos de cada individuo.

Chomsky (1971) sugirió que el estudio del lenguaje puede ofrecer una

“perspectiva notablemente favorable” en el auxilio a los estudios de los procesos mentales, pues el autor defiende la relación íntima del lenguaje no solo con el pensamiento, también con la percepción y el aprendizaje.

Luego, se desprende que el profesional interesado en realizar una lectura cuidadosa, del pensamiento colectivo a cerca de un concepto, no puede prescindir de la memoria semántica. Freedman (1970), explica, que cuando la comunicación, entre dos personas es permitida, se debe al máximo evitar cualquier ambigüedad o restricción, para maximizar la capacidad de una actuación eficaz.

Es por ello que las redes semánticas son una técnica de investigación apropiada para este trabajo y lograr el objetivo planteado.

CAPÍTULO 1

TRABAJO COLABORATIVO

1.1 Definición

La pregunta por las organizaciones ha sido una constante en el desarrollo del proyecto moderno. Ellas, como centro de actividades productivas, han configurado unas formas particulares de interacción social dando lugar a diferentes prácticas y maneras de hacer frente al mundo. Diversas disciplinas han formulado modelos teóricos y metodológicos centrados en una racionalidad económica, intentando explicar las mejores formas de hacer las organizaciones más eficientes y productivas, por lo que la psicología estudia las alternativas que buscan comprender a las organizaciones no sólo como espacios para la producción económica sino como espacios de creación de culturas y de subjetividades, es decir, buscan entenderlas en su papel de generadoras de realidades sociales. Algunos de estos trabajos pueden enmarcarse dentro de lo que se denominan posturas críticas, esto es, que comprenden históricamente a las organizaciones y que intentan desnaturalizar algunas de las prácticas dadas como legítimas dentro de ellas. Pulido (2004) afirma que algunas perspectivas críticas muestran cómo la teoría psicológica ha contribuido a disfrazar situaciones que generan dominación, explotación y opresión. Mientras que otras se han encargado de proponer críticas a las prácticas psicológicas, debido a que éstas sólo han dejado ver una preocupación central por el incremento de la productividad. En esto es frecuente encontrar trabajos de denuncia frente a las condiciones laborales precarias generadas por la globalización y la flexibilización, así como alrededor del tema del poder y el reconocimiento de las prácticas de dominación en las organizaciones, en torno a la construcción de las identidades de los trabajadores, la desigualdad en el tema de género y la cultura organizacional como una construcción social, en los cuales se promueve un interés no sólo por la producción sino por aquel que es sujeto de la producción: el trabajador, por lo cual los espacios organizacionales y de trabajo, están vinculados con la producción de los ámbitos laborales.

Las organizaciones tanto privadas como pública, se muestran como espacios privilegiados de lucha de intereses, donde diferentes juegos de poder atraviesan y

constituyen al trabajador y sus relaciones con el mundo. Pulido, H. C. (2004).

La responsabilidad social de las empresas se convierte en tema central para comprender las relaciones entre las organizaciones y los trabajadores. Estos cambios han afectado al trabajador en las organizaciones, por ejemplo la gestión de conocimiento, como de aproximaciones, construcción y críticas que involucran al trabajador con la organización. (Área de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, 2007)

Es por ello que hablamos del trabajo colaborativo que es el reconocimiento de actitudes, desarrollo de destrezas y aptitudes útiles para ser buen trabajador y para mejorar la práctica profesional a través de la convivencia generada por el trabajo colaborativo, posibilita el desarrollo de saberes teóricos, prácticos y formativos. Estos últimos permiten enfrentar un mundo cambiante con pensamiento crítico, así como habilidades de relación y comunicación, tolerancia, respeto y disposición a escuchar. Estas competencias tienen su base en la interactividad intencionada con un propósito definido de colaboración ya que facilitan las interacciones sociales sin importar las barreras físicas y heterogeneidad cultural.

El Trabajo colaborativo se define como el proceso mediante el cual un conjunto de individuos realizan actividades relacionadas con la finalidad de lograr un objetivo específico, cumplir una meta o compartir una ideología común. Según la teoría más reciente el trabajo colaborativo persigue "...el desarrollo de conocimiento compartido, la aceleración de los flujos de información, la coordinación de los flujos de recursos para producir economías de costos y tiempos" (Díaz Barriga, 2000)

Es por eso que al trabajar dentro de una institución se observan los siguientes aspectos: coordinación general, asignación de tareas en forma individual, niveles de jerarquía interna, definición de lineamientos de comportamiento y de beneficios por pertenecer a un grupo de trabajadores de dicha institución como son los

derechos, deberes y objetivos a lograr en forma colectiva. El aspecto que tiene mayor importancia es el hecho de contar con un propósito en común, que es canalizar los esfuerzos individuales y que tengan un sentido de pertenencia que fomente la unión. Puesto que al no tener este propósito bien definido, es probable que los esfuerzos individuales se diluyan bajo la presión de intereses personales o distintos a los del grupo en sí, trayendo como consecuencia que no se logre el objetivo para el cual el grupo fue conformado.

La idea de conformar grupos o equipos de trabajo dentro del área laboral proviene de la necesidad que tienen las instituciones de obtener resultados, producto del consenso grupal y de la revisión exhaustiva bajo perspectivas distintas, que aseguren la calidad, confiabilidad y exactitud en las soluciones planteadas, productos obtenidos o decisiones elegidas. A su vez, los miembros del grupo tienen la oportunidad de aprender tomando en consideración: otros puntos de vista, maneras distintas de hacer las cosas, interpretaciones diferentes de conceptos, experiencia de otros y como solucionaron problemas similares para llegar a cumplir objetivos y metas en conjunto.

Según Castañeda López (2011), se define el Trabajo Colaborativo como la tecnología usada para comunicar, cooperar, coordinar, resolver problemas, competir y negociar, en fin facilitar el trabajo de grupos. Entonces el trabajo colaborativo, se convierte en una metodología que atribuye un papel prioritario a la interacción estrecha entre los trabajadores, que en este caso participan en la integración laboral; ya que se basa en la construcción colaborativa del conocimiento. El conocimiento entonces, es concebido como un constructo social en el grupo de trabajo que se caracteriza por la colaboración.

Por lo cual se define la colaboración según Parrilla (2004), como estrategia de aprendizaje, de formación, como marco de relaciones, y como seña de la identidad de la cultura laboral. En este sentido la experiencia del trabajo colaborativo puede ayudar a tener más paciencia, a escuchar con mayor atención y respetar los puntos de vista de los otros, en el cual la comunicación con los grupos abre la

percepción de la persona, desarrolla habilidades cognitivas y de trabajo en grupo, respondiendo a las necesidades educativas y sociales actuales. Dichas actividades implican una acción colectiva y la realización de trabajos colaborativos.

En los grupos de trabajo es necesario el diálogo, y que como lo menciona Terren, E. (2004). El diálogo colegial juega un papel importante en su desarrollo, siendo una estrategia que propicia la reciprocidad de la información en un proceso comunicativo, para manifestar ideas y experiencias. En función de esto cabe pensar que el trabajo colaborativo demanda prácticas de diálogo y discusión, lo cual es contemplado como elementos de la comunicación entre los trabajadores.

Por tanto el trabajo colaborativo, requiere de la colaboración de cada uno de los integrantes del grupo de trabajo, y se define como el conjunto de métodos de instrucción o entrenamiento para uso en grupo, así como de estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje, desarrollo social y personal). Es así como se genera el aprendizaje colaborativo en el que cada miembro del grupo es responsable de su propio aprendizaje (aprendizaje autónomo), así como el de los restantes miembros del grupo.

1.2 Elementos y componentes del trabajo colaborativo.

El trabajo colaborativo y el impacto que éste tiene en el proceso de aprendizaje, y la adquisición de habilidades para el reconocimiento de actitudes, desarrollo de destrezas y aptitudes útiles para ser buen trabajador y para mejorar la práctica profesional a través de la convivencia generada por el trabajo colaborativo.

El aprendizaje colaborativo posibilita el desarrollo de saberes teóricos, prácticos y formativos. Estos últimos permiten enfrentar un mundo cambiante con pensamiento crítico, así como habilidades de relación y comunicación, tolerancia, respeto y disposición a escuchar. Estas competencias tienen su base en las interactividad intencionada con un propósito definido de colaboración. Ya que facilitan las interacciones sociales, la creación de redes sin importar las barreras

físicas y heterogeneidad cultural. El trabajador se beneficia por desarrollar dominio disciplinar y competencias transversales, como seguridad profesional, autoconfianza, imposición de retos y logro de objetivos. La inclusión social supone no sólo el reconocimiento de los derechos de todos los seres humanos, sus necesidades sociales y el acceso a los satisfactores para cubrir éstas. También exige prever otro tipo de necesidades, las personales, como son la confirmación del ser (identidad) y la pertenencia a su grupo social.

Y, lo más importante, es tener una motivación personal para desarrollar las habilidades requeridas para desempeñarse con fluidez el trabajo a realizar. Sin embargo, para un grupo de trabajadores es la motivación personal de alcanzar la profesionalización de su disciplina en el trabajo, puesto que corresponde a la percepción emocional de los trabajadores respecto al trabajo colaborativo, efectuado por ellos mismos, el propósito fundamental es conocer las percepciones acerca del trabajo colaborativo y, sobre todo, analizar el impacto que éste tiene en el proceso no sólo en cuanto a la adquisición de habilidades, reconocimiento de actitudes, desarrollo de destrezas y aptitudes útiles para ser buen trabajador y mejorar su práctica profesional a través de la convivencia generada por el trabajo colaborativo.

Trabajando en una institución, tanto con compromisos propios como del grupo al que pertenecen, siguiendo procedimientos operativos, en los cuales desarrollan destrezas para la correcta elaboración de su trabajo, siguiendo roles y funciones, para poder convertirse en un grupo de trabajadores exitosos.

El conocimiento y valores hacen que los hagan mejores como personas y profesionales. Convivencia, fomenta la formación e integración social de los trabajadores de manera tal que se adquieren no sólo conocimientos teóricos y prácticos sobre el trabajo, y esto a su vez un intercambio de experiencias laborales, así como desarrollo de habilidades y destrezas comunicativas.

La socialización de experiencias y conocimientos; por tanto, el individuo aprende para sí, la forma en que lo hace mejor es en grupo.

Compartimos la visión de Wilson respecto del trabajo colaborativo:

El aprendizaje colaborativo es otro de los postulados constructivistas que parte de concebir a la educación como proceso de socio construcción que permite conocer las diferentes perspectivas para abordar un determinado problema, desarrollar tolerancia en torno a la diversidad y pericia para reelaborar una alternativa conjunta. Los entornos de aprendizaje constructivista se definen como “un lugar donde los trabajadores deben trabajar juntos, ayudándose unos a otros, usando una variedad de instrumentos y recursos informativos que permitan la búsqueda de los objetivos de aprendizaje y actividades para la solución de problemas”

(Wilson, 1995, citado en Calzadilla, 2002).

Así, entendemos que las relaciones entre los miembros de un grupo se constituyen como el medio para fomentar el proceso de aprendizaje, que incluye el trabajo colaborativo. Peters (2002) complementa esta idea diciendo que, a través del trabajo colaborativo, “se persiguen metas como el desarrollo individual y la madurez de los participantes, su integración y responsabilidad social, la autorrealización a través de la interacción en un espacio relativamente libre de control, así como ayudarles a enfrentarse con su existencia”. Se aprovecha esta estrategia “...para resolver problemas e impartir valores y normas”. En el caso de la nivelación, la resolución de problemas lleva a los trabajadores a una deconstrucción de sus posturas, metodología, métodos, estrategias, técnicas, valores, para llegar a una meta.

Johnson y Johnson afirman que existen cinco elementos que deben tenerse en cuenta para el trabajo colaborativo (Johnson y Johnson, 1986; Waggoner, 1992, citado en Scagnoli, 2005).

La interdependencia positiva, al perseguir el objetivo de realizar cambios que permitieran un desenvolvimiento adecuado en el programa; la responsabilidad individual, cuando dice que es necesario asumir el compromiso personal, laboral, familiar y social.

El aprendizaje colaborativo facilita el desarrollo de saberes teóricos, prácticos y formativos. Estos últimos permiten enfrentar un mundo cambiante con pensamiento crítico, así como habilidades de relación y comunicación, tolerancia, respeto y disposición a escuchar. Estas competencias tienen su base en la interactividad intencionada con un propósito definido de colaboración.

Convivir sin identificar o identificarte con los demás; el ritmo de actividades no permite establecer lazos afectivos con compañeros de trabajo, quienes, a partir de su experiencia en el trabajo colaborativo, que les permitió compartir experiencias y retroalimentar su práctica profesional. Ya que el trabajo colaborativo, se da a partir de la participación individual, la responsabilidad compartida por el grupo, el establecimiento de vínculos interpersonales y la toma conjunta de decisiones. (Barragán de Anda, 2010)

El trabajo colaborativo se caracteriza por elementos que promueve su dinámica y permiten que cada integrante participe y colabore en lograr los propósitos, estos elementos son: cooperación, responsabilidad, trabajo en equipo, comunicación y autoevaluación; en esta forma de trabajo, los empleados intercambian información, se ayudan mutuamente de forma eficiente y efectiva, ofrecen retroalimentación para mejorar su desempeño en el futuro y analizan las conclusiones así como reflexiones de cada uno para lograr pensamientos y resultados de mejor calidad (Karim, P., 2009). Por tanto, el trabajo colaborativo implica apoyarse para adquirir conocimientos y desarrollar diversas habilidades que permitan que cada integrante identifique las formas de desempeñarse y buscar alternativas de mejora.

Por tanto especificar cada uno de los elementos, de la siguiente forma, permite clarificar qué elemento es de más relevancia en la intervención:

Cooperación: Los empleados se deben apoyar entre ellos para adquirir firmemente los conocimientos de la temática de estudio, además desarrollan habilidades de trabajo en equipo.

Responsabilidad: Los empleados son responsables del porcentaje del trabajo que fue asignado por el grupo de trabajo.

Trabajo en equipo: Los empleados aprenden juntos a resolver la problemática que se les presenta, desarrollando habilidades de comunicación, liderazgo, confianza, resolución de problemas y toma de medidas hacia un problema.

Autoevaluación: Cada grupo debe evaluar su desempeño, tanto aciertos como errores para enmendarlos en la siguiente tarea a resolver.

Para que se conforme el trabajo colaborativo, además de caracterizarse por los cinco elementos antes mencionados, también se trata de alcanzar las metas cuando el grupo en su totalidad lo hace, por medio de la cooperación, ejercitando la interdependencia positiva que pretende el crecimiento individual y grupal al mismo tiempo. Por lo cual, es indispensable que cada uno de nosotros los involucrados en este trabajo, poco a poco vayamos desarrollando estas habilidades que nos caractericen como equipo trabajando colaborativamente; en párrafos anteriores hemos especificado que no todos contamos con estas características y esto ha limitado el trabajo, por ello la importancia de la intervención para mejorar la comunicación a través del desarrollo del trabajo colaborativo.

El trabajo colaborativo, tiene elementos para propiciar: la interdependencia positiva, la responsabilidad individual, la interacción fomentadora cara a cara, y el procesamiento por el grupo (Fuentes, 2003), por tanto pretendemos cubrir los componentes en la intervención para poder hablar de aprendizaje colaborativo, siendo éste una característica principal del trabajo colaborativo.

Estos elementos se refieren a lo siguiente:

Interdependencia positiva: Enlazarse como grupo para conseguir objetivos, es

decir cada miembro del grupo cumple con su tarea. Este se relaciona con el elemento del trabajo colaborativo referente al trabajo en equipo.

Responsabilidad individual: Cada miembro se considera individualmente responsable de alcanzar la meta del colectivo. Similar a lo planteado en el apartado de la responsabilidad en los elementos del trabajo colaborativo.

Interacción simultánea: A fin de garantizar una buena interacción comunicativa en el grupo, de intercambio, retroalimentación, de estímulos creativos y de control regulador de comportamiento; es fundamental que el grupo de trabajo se desenvuelva en un ambiente psicológico de disponibilidad y mutuo apoyo. Éste fusiona los elementos de la cooperación y la comunicación, por tanto es el componente de mayor interés en la intervención

Procesamiento por el grupo: Experimentar estrategias y destrezas para hacer frente a las complejas dinámicas del grupo y para conseguir que todos asuman responsabilidades de acuerdo a los objetivos del grupo y el aprendizaje individual. Relacionado con la responsabilidad y la autoevaluación, elementos indispensables para hacer nuevas propuestas para mejorar el desempeño.

Con la finalidad de mejorar la comunicación también consideramos los componentes del trabajo colaborativo, que se retoma principalmente en lo relacionado a la comunicación, el diálogo, la reciprocidad, entre otros que permiten el aprendizaje en colaboración y la consolidación como equipo de trabajo en el que todos los empleados involucrados se apoyen mutuamente, por ello se orienta a conocerse y aprender juntos, para que cada uno haga reflexiones referente a su práctica laboral.

A partir de esto la comunicación, es el elemento de intervención en este trabajo, convirtiéndose en el objeto de transformación. Ya que el trabajo colaborativo es un espacio de expresión oral y comunicación, entre empleados, dando como resultado trabajo grupal y no individual.

1.3 Comunicación y trabajo colaborativo

Los empleados exponen y comparten la información recabada relevante, se apoyan en forma eficiente y efectiva, se retroalimentan para optimizar su trabajo, analizan las conclusiones de cada integrante y por medio de la reflexión buscan obtener resultados de mejor calidad.

Por esto es de mayor importancia reconocer a la comunicación en diferentes ámbitos laborales, remite a esclarecer su influencia en el trabajo colaborativo, ya que es el elemento indispensable que permite obtener logros cuando se pretende trabajar de forma grupal. Por ello habría que reflexionar sobre ¿Qué sería del trabajo colaborativo, sin comunicación? Para empezar, la comunicación ayuda a relacionarse. Por obvio que parezca.

De ahí la preocupación por mejorar dicha comunicación. Ideas, en apariencia sencillas, como: escuchar con atención a los demás (sonreír, asentir con la cabeza), intentar ser empático (poniéndose, si es preciso, en el lugar del otro), ponderar las consecuencias de nuestras frases, estudiar el mejor momento de decir algo, no utilizar palabras peyorativas y, finalmente, analizar siempre la audiencia a la que nos dirigimos. Son, sin duda valiosas consideraciones, que traen consigo propuestas para mejorar la comunicación oral. Es preciso, ser natural y no fingir ser una persona que no se es: “Una persona puede ser tímida, pero puede aprender a mirar a los ojos a sus interlocutores; otra persona puede poseer una personalidad arrolladora, pero puede aprender a dejar a hablar a los demás”. Ballenato P. (1990)

Se suele decir que hablando se entiende la gente, lo que pone en relieve la importancia de la comunicación para el entendimiento mutuo. Sin embargo ocurre con demasiada frecuencia que esto no sea así. Con base en lo anterior cabe señalar que la comunicación, como principal eje de análisis en este proyecto, implica una reciprocidad, que no puede romperse (Freire, P., 1973), comunicar es comunicarse en torno al significado significante.

De esta forma, en la comunicación, no hay sujetos pasivos, ésta es una característica que se pretende adquieran los empleados, lo que propicia la participación de todos.

La comunicación se caracteriza por el diálogo, porque el diálogo es comunicación, por lo tanto es primordial generar dialógica comunicativa entre los empleados. Para lograr el acto comunicativo, menciona Freire (1973) es indispensable que los sujetos, recíprocamente comunicantes, estén de acuerdo, consecuencia del diálogo.

La comunicación es el diálogo, en la medida en que no es transferencia de saber, sino encuentro de interlocutores que buscan la significación de los significados. El trabajo comunicativo, demanda considerar aspectos humanistas, pretendiendo verdaderamente la humanización de los hombres, en este caso de las docentes, rechazando toda forma de manipulación, en la medida que contradice su liberación, en este humanismo científico debe apoyarse la acción comunicativa (Freire, 1973).

La comunicación es la herramienta fundamental, en la consecución de un clima de cooperación y colaboración en torno a un objetivo. Esta función contribuye en la adaptación y la disposición al cambio de las instituciones, tan sensible a su funcionamiento como espacio de comunicación (Terren, E. 2004).

Entonces aprender a comunicarse significa cambiar formas de comunicación (Becyar, R. 1989), lo que será particularmente prioritario transformar en la institución, a través de la intervención para lograr los propósitos educativos. Es cierto que no es posible transformar todo y a todos al mismo tiempo, pero se puede tratar de cambiar el medio más cercano aprendiendo conductas efectivas de comunicación, y con esto se verá menos afectada la práctica docente, las personas que se encuentran alrededor y principalmente nosotros mismo.

En los últimos años se ha dado mucha importancia a la relación educación-comunicación. Ya que hoy la construcción de significados que tienen como base la comunicación es entendida como el conjunto de recursos personales, psicológicos y pedagógicos que un profesor o una profesora utiliza o puede utilizar en su práctica. En el proceso de comunicación los comportamientos no verbales juegan un papel fundamental, al respecto Karim. P, sf, menciona que la comunicación no verbal, sea corporal o gráfica son parte importante en la emisión del mensaje. La colaboración requiere de un lenguaje común, pues se establecen normas en funcionamiento grupal y se disminuye el temor a la crítica y a la retroalimentación, esto disminuye también los sentimientos de aislamiento y genera una mejora en las relaciones interpersonales, Por eso los miembros de un equipo se necesitan uno a otros y deben confiar en el entendimiento y éxito de cada persona, para así promover formas de comunicación entre los empleados que favorezcan el trabajo colaborativo y el logro de los fines educativos.

Debido a la heterogeneidad en los grupos de trabajo colaborativo, es necesario lograr un proceso continuo de negociación de significados entre los empleados, establecer contextos mentalmente compartidos, a su vez, del proceso de negociación, para verificar las conexiones del aprendizaje, interacciones y cooperación de los empleados; todo esto se logrará por medio de la comunicación.

Por ello es relevante destacar que los procesos de comunicación, como parte fundamental del desarrollo del trabajo colaborativo, han evolucionado a través de la historia de las diversas culturas de la humanidad. En el nuevo milenio las sociedades más desarrolladas se hallan inmersas en la incorporación de una nueva cultura a sus diferentes grupos sociales. Este desarrollo cultural, ha de llevar a la educación hacia un proceso de ayuda al hombre en la mejora de sus destrezas, de sus capacidades cognitivas, afectivas y sociales, y comunicativas, posibilitando el desarrollo de una conciencia crítica y constructiva de la realidad en un marco de interrelación cooperativa con sus semejantes.

Mejorar la comunicación entre trabajadores implica criterios indispensables para

lograr los propósitos en común; primero ser recíprocos al intercambiar información, brindar siempre retroalimentación y buscar la interacción comunicativa, dialogar con significación de significados y tener discursos, también tener habilidad de escucha, ser empáticos, asertivos y hacer negociaciones que denoten acción comunicativa en cada una de ellos. Para lograrlo, el trabajo colaborativo y la detección son estrategias y metodologías que apoyan a que cada trabajador se involucren en los procesos de transformación basados en la cooperación, responsabilidad, comunicación, trabajo en equipo, autoevaluación y reflexión de y en la práctica. Construyendo aprendizajes en colaboración que denoten actos reflexivos y de pensamiento complejo en pro de la transformación de la práctica laboral.

CAPÍTULO 2

REDES SEMÁNTICAS

2.1.- Definición.

Las redes semánticas constituye uno de los muchos estudios que los investigadores de la corriente cognoscitiva han abordado por años, debido al interés por llegar al conocimiento que tiene una persona acerca del significado de un concepto dentro de su vida diaria o del medio social.

Según, Norman. (1987 citado en Valdez Medina 2000) A lo largo de la historia de la psicología el centro de atención de esta ciencia se ha ubicado de manera importante en el estudio y comprensión de la mente humana. Dentro de la amplia gama de teorías psicológicas que pretenden explicar la función de la mente y los procesos que la subyacen, se encuentra el cognoscitismo, que intenta construir una explicación clara y objetiva acerca de la forma en que trabaja la mente humana y la naturaleza de nuestros conocimientos., tomando como punto de partida la información de que el sujeto tiene almacenada en forma de representaciones y símbolos con significado particular, mediante la cual, interpreta el mundo con el que interactúa de forma continua manifestando algún tipo de comportamiento.

La ciencia cognitiva tuvo sus inicios en la época de la Grecia clásica donde filósofos como Platón (427-347 a. de c.) y Aristóteles (384-322 a. de .c.) sentaron las bases de su desarrollo ulterior ya que fueron los primeros en poner un particular énfasis sobre la forma en la que se daba la adquisición y el manejo del conocimiento. Posteriormente filósofos como: Descartes, Locke, Hume y Kant, harían una serie de planteamientos, cuyas nociones mentalistas marcarían la llegada de la ciencia cognitiva al corazón mismo de la psicología como ciencia.

Desde tiempo atrás el significado de los estímulos, palabras, frases, objetos, etc., como fenómeno, han venido ocupando a los filósofos y a los lingüistas:

Sin embargo, los psicólogos, a pesar de su tradicional interés por desentrañar la

naturaleza del lenguaje y de los procesos de comunicación, solo hasta muy recientemente han incursionado sistemáticamente en la elaboración de teorías del significado y en la investigación empírica del fenómeno.

Hace apenas tres décadas, el grupo de filósofos más interesados en el estudio del lenguaje y específicamente en el problema del significado, está representado por Gustavo Bergman e I.A. Richard (1954), sin mencionar a aquellos que han dirigido sus esfuerzos al análisis de los metalenguajes. Otro grupo que debe mencionarse es el de los lingüistas, psicólogos. Sociólogos, literarios, etc., que siguiendo el pensamiento de Alfred Korzybski, forman la Sociedad Internacional de Semántica General. Díaz Guerrero (1975).

El problema de la naturaleza psicológica del significado adquiere consistencia cuando se considera a los psicólogos en unión de los lingüistas. En forma esquemática, se podrían definir dos grandes categorías de aproximación al problema del significado: las teorías estructurales y las teorías del proceso mental. En general se podría afirmar que la forma en que los investigadores, tanto aquellos que parten de las teorías estructurales como los que fundamentan en las de proceso, han abordado el problema del significado, es aislado el significado de las palabras de aquel de las frases y oraciones.

De acuerdo con Díaz Guerrero (1975), uno de los enfoques estructuralistas especialmente valioso trata de: a) el análisis del nivel denotativo de las palabras; es decir, el significado que resulta de la relación signo-objeto. B) del nivel estructural o significado producido por las relaciones signo-signo y c) del nivel contextual significado que deriva de la relación de una palabra con el campo en que se da- relación signo-objeto-signo. En el campo específico de la gramática, la sintaxis, etc.

El análisis semántico de las palabras presenta problemas cuando son consideradas como unidades de análisis lingüístico, problema que se hace más crítico si se consideran aquellas que no tienen un significado inherente:

conjunciones artículos, preposiciones.

2.2. La memoria semántica.

Comúnmente el concepto memoria es un término que indica que la gente retiene información. El problema con el uso común que se ha dado a dicho término es que generalmente, se piensa en esta, como un fenómeno específico con una sola función, por el contrario el concepto de memoria se refiere a un campo completo de estudio que involucra funciones diferentes y procesos variados y complejos

La memoria juega un papel crítico en el funcionamiento humano, ya que todas las actividades desde las más simples hasta la más compleja requieren de un sistema de memoria activa que guíe tales acciones y registre sus logros. Los sistemas de memoria humana son capaces de una rica variedad de operaciones por un lado permiten codificar detalles de imágenes sensoriales para posibilitar la identificación y clasificación de estímulos; por otro, registran y emplean la experiencia para usarla en la vida cotidiana algunas veces esta información es fácil de recuperar, en otros resulta imposible. (Goñi y Ramírez, 1992).

La memoria no es un proceso único, sino que más bien consiste en diferentes sistemas que han evolucionado para funciones particulares. Cada sistema conforma una estructura separada que maneja su propio tipo de información en relación con reglas particulares para ese sistema y que se sustentan en diferentes sustratos neuronales.

El origen del enfoque de los sistemas es la sustitución establecida por Tulving (1972), entre la memoria semántica y la memoria episódica.

La memoria episódica funciona en el dominio de las experiencias personales; así, la información almacenada en la memoria episódica corresponde a experiencias particulares previas. La memoria semántica ha evolucionado para almacenar el

conocimiento en general y es el sistema que se emplea cuando el problema que se nos presenta requiere el uso del conocimiento. Entonces ambos sistemas

Manejan diferentes tipos de información y operan de acuerdo a reglas distintas. La recuperación desde la memoria episódica sigue el principio de la especificidad de la codificación, mientras que la memoria semántica funciona en concordancia con la fuerza asociativa.

Comúnmente el concepto memoria es un término que indica que la gente retiene información el problema es el uso común que se ha dado a dicho termino es que generalmente, se piensa en esta, como un fenómeno específico con una sola función, por el contrario el concepto de memoria se refiere a un campo completo de estudio que involucra funciones diferentes y procesos variados y complejos

La memoria juega un papel crítico en el funcionamiento humano, ya que todas las actividades desde las más simples hasta la más compleja requieren de un sistema de memoria activa que guie tales acciones y registre sus logros. Los sistemas de memoria humana son capaces de una rica variedad de operaciones por un lado permiten codificar detalles de imágenes sensoriales para posibilitar la identificación y clasificación de estímulos; por otro, registran y emplean la experiencia para usarla en la vida cotidiana algunas veces esta información es fácil de recuperar, en otros resulta imposible. (Goñi y Ramírez, 1992).

Al respecto, Bourne, Dominowsky y Loftus (1979) citado en Valdez(2000), plantean que los aspectos que se encuentran totalmente ligados a la memoria y que se deben investigar, se refieren al cómo la gente depende principalmente de la información que tiene disponible. Con esta base, consideran que la información que la gente tiene en cualquier momento, proviene de tres puntos fundamentales:

- 1.- Las circunstancias (estímulos).
- 2.- La memoria (experiencias pasadas).

3.- La retroalimentación que recibe como consecuencia de la acción (determinada por cuestiones sociales o no sociales).

La memoria a largo plazo, es la depositaria de conocimientos y habilidades más permanentes; contiene todo lo que se conoce y que actualmente no se encuentra en la memoria activa. La información en la memoria a largo plazo es de tres tipos: conocimiento sensorial, conocimiento procesal motor y conocimiento proposicional o creencias. El primero se representa de forma análoga en el almacén de información sensorial, se emplea en la clasificación de patrones sensoriales y en el almacenamiento de recuerdo de sensaciones. El segundo es el conocimiento que se tiene acerca de cómo hacer algo desde las habilidades motoras hasta las intelectuales y el tercer tipo de información con el que se cuenta en la memoria, es declarativa e incluye creencias acerca de nosotros mismos y de nuestro mundo, nuestros conocimientos de los conceptos y significados de las palabras, conocimientos e hechos generales y de objetos específicos, eventos y episodios (Bower y Hilgard, 1989).

Dentro de la memoria de largo plazo podemos encontrar dos tipos de memoria que son: la memoria semántica y la memoria episódica.

En este sentido, Tulving (1972) deja ver que la memoria episódica recibe y almacena información acerca de datos temporales, de episodios o eventos, y de las relaciones espacio-temporales que se dan entre estos eventos.

En lo que se refiere a memoria semántica, dice que esta es necesaria para el uso del lenguaje. Es un tesoro mental, que organiza el conocimiento que una persona posee acerca de las palabras y otros símbolos verbales, sus significados y sus referentes, acerca de las relaciones entre ellos y acerca de las reglas, formulas y algoritmos para la manipulación de estos símbolos, conceptos y relaciones.

Las diferencias que identifica Tulving (1972), entre estas dos clases de memoria

indican que la memoria semántica es productiva o generativa, mientras que la memoria episódica no lo es, pues carece de esta cualidad. Sin embargo existen sin duda, partes de la memoria semántica que no son ni productivas ni generativas, como el conocimiento que se puede poseer de la sucesión de los presidentes de México. Pero gran parte del conocimiento de la memoria semántica es potencialmente negativo, teniendo efectos directos sobre el comportamiento de los individuos.

Se han hecho diversas propuestas orientadas a tratar de entender cómo se lleva a cabo la organización de la información de tipo semántico, dentro de la memoria a largo plazo. Para ello, desde una posición neo asociacionista con tendencias constructivistas se han desarrollado diversos modelos de red Vera Noriega (2005) en los cuales se plantea que la información se va organizando a partir de nodos o nudos conceptuales que se encuentran totalmente interconectados, mediante los cuales se va construyendo el conocimiento que tienen las personas.

2.3. Las redes semánticas naturales y la medición del significado psicológico.

Como se ha mencionado antes existen modelos de memoria semántica que tienen un enfoque de simulación, como los modelos de Anderson y Bower, de Smith, soben y Rips y el modelo de Anderson.

Ante esta situación, el modelo de redes semánticas naturales, surge de la necesidad de abordar el estudio del significado, directamente en humanos y no solamente a través de modelos computarizados. Así mismo, el modelo de redes semánticas naturales intenta como los otros, dar una explicación del problema que hay acerca de las relaciones que se dan entre los nodos conceptuales que determinan la estructura básica de la red(Figueroa, 1980), tomando en cuenta que el significado es un componente primordial del almacén de memoria a largo plazo, que implica un proceso de carácter reconstructivo y dinámico que se da a partir del conocimiento de las relaciones entre conceptos, que se expresan simbólicamente a través del lenguaje.

La técnica de redes semánticas naturales tiene como propósito aproximarse al estudio del significado de manera natural, autores como Figueroa, González y Solís (1981), coinciden en que esta técnica permite explorar la percepción, la idea o el imaginario de los sujetos respecto a algo.

Desde de la inteligencia artificial al servicio de la educación se construyó un modelo computacional de la memoria humana, con énfasis en la memoria semántica, donde los conceptos son representados con nodos y las relaciones entre conceptos por arcos, este modelo encarno la teoría sobre la comprensión del lenguaje humano y tiene una estrecha relación con los progresos en el diseño de estrategias meta cognitivas como lo son los mapas conceptuales, también llamados mapas o redes semánticas, sirven para describir y comunicar los conceptos que los sujetos tienen incorporados en su memoria y se alimentan de la teoría constructivista de la asimilación (Ausubel y Novak 1997).

Las redes semánticas naturales, gracias a su versatilidad han demostrado su utilidad para identificar los significados psicológicos en diversos campos. Dicha técnica de investigación social inicialmente propuesta por Figueroa, González y Solís en 1981 (citado en Valdez, 2000) es una herramienta útil para el estudio de los significados que tienen ciertas palabras o expresiones en un grupo social determinado. En teoría, dicha técnica permitiría comparar dos o más grupos de acuerdo con el significado que le asignan los grupos a ciertos conceptos claves de interés para el investigador. También se abre la posibilidad de estudiar un grupo humano de acuerdo con los significados que le asigna a varios conceptos.

El valor de las redes semánticas naturales reside en que las taxonomías obtenidas son generadas de manera directa de la memoria semántica del sujeto, y el orden otorgado va de acuerdo a su escala de valores y percepciones. Cuando se le pide al sujeto que mencione las palabras que definen al concepto (palabra estímulo), este hurga en su memoria y selecciona aquellas que asume mas relacionadas; en este sentido la elección es resultado de un proceso subjetivo de representarse al mundo (en particular a la palabra estímulo). A si la mediación del investigador se

limita a la estimulación; no interviene durante la búsqueda y la selección de las palabras con las que el sujeto define al objeto. Esto le da a la técnica un carácter “natural” y “abierto”, mientras que lo cualitativo se genera durante el proceso de registro porque lo que obtenemos son palabras en lenguaje natural.

De manera muy resumida, la técnica, explicada con detalle por Valdez (*op. cit.*) y por Vera Noriega, *et al.* (2005), se seleccionan una o más palabras estímulo de las cuales se quiere saber el significado que le dan los sujetos miembros de algún grupo en particular. Se les pide que definan la palabra estímulo mediante un mínimo de cinco palabras sueltas, que pueden ser verbos, adverbios, adjetivos, sustantivos, nombres o pronombres, sin utilizar artículos ni proposiciones. Cuando los sujetos han hecho su lista de palabras definidoras se les pide que, de manera individual, las jerarquicen de acuerdo con la cercanía o importancia que tiene cada una de las palabras con la palabra estímulo. Le asignarán el número uno a la palabra más cercana al estímulo, el dos a la siguiente, y así sucesivamente, hasta agotar todas las palabras definidoras.

Es así como, Figueroa, González y Solís (1981) pudieron demostrar que se puede estar seguro de que a pesar de que la técnica tiene orígenes asociacionistas, los resultados que se han encontrado, no son precisamente asociaciones libres de conceptos, puesto que al solicitar el juicio de cada sujeto para asignar la jerarquización a cada una de las palabras que dio como definidoras de la palabra estímulo, lo que se obtiene es justamente una red semántica entendida como el conjunto de conceptos seleccionados por los procesos, de reconstrucción de la memoria, considerando que esta selección no es una simple asociación, ya que está determinada por las clases y propiedades de los elementos que la integran.

Por lo anterior, Figueroa (1981) propone los siguientes nueve puntos, como lineamientos generales para lograr un desarrollo pleno y a futuro de un modelo de redes semánticas naturales más completo, que permita entender y explicar con Claridad el fenómeno del significado, partiendo de datos obtenidos directamente en seres humanos.

- 1.- La técnica de estudio debe ser completamente empírica.
- 2.- En la cuantificación de los datos se debe especificar la distancia semántica por medio de un análisis factorial.
- 3.- Las redes semánticas deben ser jerárquicas.
- 4.- Debe ser posible estudiar el desarrollo de las redes a partir de estudios con niños.
- 5.- Debe permanecer la idea de red activa, en la que los conceptos puedan ser definidos y definidores al mismo tiempo, ya que las redes semánticas pueden estar cambiando constantemente.
- 6.- En el estudio de las redes semánticas naturales se deben evitar las taxonomías y el empleo de modelos de inteligencia artificial para estudiar las redes generadas por los sujetos.
- 7.- Se debe postular un modelo multidimensional, tomando en cuenta el transcurso del tiempo.
- 8.- Existe la necesidad de emplear herramientas matemáticas potentes.
- 9.- Es necesario interpretar teóricamente los datos experimentales, a fin de integrar en otros procesos de manipulación de información ya estudiados, a la idea de redes semánticas con la intención de relacionar esta idea con el concepto neurofisiológico de códigos.

De acuerdo con Valdez (2000) la técnica ha sido utilizada con gran éxito en la evaluación del significado, comenzando a sentar las bases empíricas que darán soporte al modelo requerido para dar una explicación amplia y detallada del

fenómeno del significado, contemplando el efecto que este puede tener en diversas formas de comportamiento, como la toma de decisiones, las actitudes, la solución de problemas; en el lenguaje, la comprensión de textos, el rendimiento escolar y tantos otros, que aún deben ser abordados por la investigación y la teoría cognitiva contemporánea.

Dentro del campo de la psicología, el significado ha sido uno de los fenómenos cognitivos que se han estudiado durante mucho tiempo y desde las más diversas perspectivas. De esta manera, Osgood (1973) citado en Valdez, refiere que, según las ideas de Watson, el significado se alcanza simplemente por quedar condicionado a las mismas reacciones que originalmente se tuvieron frente a los objetos.

Morris (1962) explica que cualquier estructura de estímulos que no es el objeto, se convierte en algo con significado si produce en un mismo organismo una

“disposición” para llevar a cabo alguno de las respuestas provocadas por el objeto.

De esta forma, el significado psicológico ha sido definido como la unidad fundamental de la organización cognoscitiva, que está compuesto de elementos afectivos y de conocimiento, que crea un código subjetivo de reacción. Los cuales reflejan la imagen del universo y la cultura subjetiva que tiene la persona, puesto que es al mismo tiempo, una unidad natural de representación cognoscitiva y de estimulación para producción de la conducta Reyes L(1993).

Algunos de los métodos que frecuentemente se han utilizados para intentar medir o evaluar el significado, han sido las siguientes.

+Los índices fisiológicos.

De acuerdo con Osgood,(1973), se intentó medir el significado a través del registro de potenciales de acción en la musculatura estriada de las respuestas glandulares

y de las respuestas glandulares y de las respuestas psicogalvanicas de la piel, después de la presentación de algún estímulo

+La generalización semántica

En estos experimentos llevados a cabo por Kapustnik, citado por Osgood,(1973), se intentó observar la relación semántica que se daba entre dos tipos de estímulos diferentes, pero relacionados a la vez. A este tipo de investigaciones se le puede refutar señalando que no se sabe con exactitud si a partir del condicionamiento se pudiera explicar una relación de tipo semántico, ya que es probable que esta relación se haya dado por características asociativas más que por carácter semántico.

Las asociaciones libres.

Las asociaciones libres como técnica de obtención de información fueron implementadas por Galton quien experimentando consigo mismo, encontró que el procedimiento era realmente adecuado para la obtención de información, pero que podría ser peligroso, ya que permitía conocer demasiado respecto al modo de pensar y de sentir de los individuos (Díaz Guerrero, 1975). Sin embargo la técnica siguió su curso y se hizo cada vez más relevante y con un amplio avance, gracias al surgimiento del asociacionismo inglés, al desarrollo de la psicología experimental y al desarrollo de las teorías del aprendizaje.

- El diferencial semántico.

La técnica fue diseñada y elaborada por Charles E. Osgood (1952, 1971, 1973), con el fin de medir el significado connotativo de las palabras y para diferenciar el significado de un concepto respecto a otro, de ahí el nombre de diferencial semántico. Una de las ideas del diferencial semántico es la de describir el significado de las palabras (significado subjetivo), a partir de las respuestas dadas por los sujetos, en forma de evaluación de las palabras presentadas en bloque de

escalas. Cada escala está dividida en 7 unidades que van del máximo, pasando por lo mediano o neutral, hasta lo mínimo. Posteriormente se llevan a cabo análisis factoriales con el fin de ver como se agrupan las respuestas dadas por los sujetos, y de esta manera explicar el significado de las palabras que fueron evaluadas. De acuerdo con el diferencial semántico, los conceptos tienen tres dimensiones que son: evaluación, potencia y dinamismo, mediante los cuales se puede observar el valor, la fuerza y la actividad que tiene un concepto entre los sujetos de una muestra determinada. (Díaz Guerrero, 1975)

Y las redes semánticas naturales las cuales ya se abordaron con anterioridad

De acuerdo a Valdez, (1991). El tipo de información que se obtiene a partir del uso de redes semánticas naturales, se ha observado que puede ser muy amplio, ya que los conceptos que se obtienen pueden ser de la más diversa índole, ya que la información que se puede obtener no se refiere únicamente a los objetos concretos, si no que contiene también eventos, relaciones lógicas, de tiempo, afectivas, etc. que permiten tener una clara idea acerca de la representación que se tiene de la información en memoria, que justamente hace referencia al significado que tiene un concepto en particular.

De esta forma, las redes semánticas naturales como técnica de evaluación del significado, ofrecen la posibilidad de tener datos que, con mucha seguridad, están altamente relacionados con la palabra estímulo, que pueden ser tomados e interpretados semánticamente.

2.4. La validación de las redes semánticas como instrumento de evaluación del significado psicológico.

Tal como ha sido expuesto, la técnica de redes semánticas naturales se presenta como una buena alternativa para aproximarse a la comprensión del objeto de estudio de la psicología social contemporánea (la subjetividad humana), a partir de

una postura etnopsicologica y su relación con la cultura. Los cuales son elementos centrales que deben ser tomados en cuenta para que algún día pueda tenerse una mejor comprensión y explicación de la conducta de los seres humanos. (Valdez 2000).

Con esta intención se han difundido las diferentes formas de usos y aplicaciones de la técnica de redes semánticas naturales, la cual debido a la buena aceptación que ha tenido por parte de los estudios de la conducta humana en México, ha permitido generar una gran cantidad de trabajos de investigación, los cuales validan de alguna manera el trabajo realizado con esta técnica de redes semánticas naturales.

Uno de ellos son procesos de representación: en esta área se ha intentado clarificar el papel de las diferentes definidoras en la codificación de la información, el rol de los diferentes conectivos lingüísticos que relacionan a las definidoras (Valdez 2000)

Formalización del modelo: uno de los primeros intentos de formalizar el modelo de redes semánticas naturales fue el de Olmos y Lechuga (1985), que pretendieron parame trizar los valores; Figueroa y Vargas (1985), intentaron incluir las redes semánticas naturales dentro de un modelo de análisis a través de la lógica de grupos

A cualquier instrumento de medida se le exigen las siguientes condiciones: objetividad, validez, sensibilidad, comparabilidad y utilidad. Es necesario tener en cuenta que el diferencial semántico no es un test psicológico en el sentido generalizado del término; es decir un instrumento con un numero definido de reactivos, calificaciones y baremos específicos. Constituye así, una técnica de medida muy generalizable que exige adaptación de su forma y contenido según el tipo de problema que se quiere investigar.

CAPITULO 3

ESTUDIOS RELACIONADOS CON EL TEMA.

En este capítulo se incluyen algunas investigaciones realizadas sobre el trabajo colaborativo y el impacto que éste tiene en el ámbito laboral y la adquisición de habilidades, reconocimiento de actitudes, desarrollo de destrezas y aptitudes útiles para ser buen compañero, empleado y persona y de esta manera mejorar la práctica profesional a través de la convivencia generada por el trabajo colaborativo, así mismo se hace mención de trabajos de investigación en redes semánticas.

3.1 El trabajo colaborativo y la inclusión social

El aprendizaje colaborativo posibilita el desarrollo de saberes teóricos, prácticos y formativos. Estos últimos permiten enfrentar un mundo cambiante con pensamiento crítico, así como habilidades de relación y comunicación, tolerancia, respeto y disposición a escuchar. Estas competencias tienen su base en la interactividad intencionada con un propósito definido de colaboración.

La educación, a través de las estrategias utilizadas en cualquier de los ambientes, funciona para “acercar” a los usuarios, ya que facilitan las interacciones sociales, la creación de redes sin importar las barreras físicas, de horario y heterogeneidad cultural. El egresado de esta modalidad educativa se beneficia por desarrollar dominio disciplinar y competencias transversales, como seguridad profesional, autoconfianza, lucha contra las resistencias tecnológicas, imposición de retos y logro de objetivos.

Palabras clave: Trabajo colaborativo, inclusión social, percepción, convivencia, competencias profesionales y para la vida.

La inclusión social supone no sólo el reconocimiento de los derechos de todos los seres humanos, sus necesidades sociales y el acceso a los satisfactores para cubrir éstas. También exige prever otro tipo de necesidades, las personales, como son la confirmación del ser (identidad) y la pertenencia a su grupo social. Los ambientes de aprendizaje, incorporados principalmente a la educación, se constituyen en un medio para propiciar la inclusión social, a través de la

convivencia que en ellos se genera mediante distintas estrategias y, lo más importante, tener una motivación personal para desarrollar las habilidades requeridas para desempeñarse con fluidez en la virtualidad. El acceso a Internet puede no ser posible para algunas personas en nuestro país; sin embargo, para nuestro grupo de estudio fue una realidad gracias a la motivación personal de alcanzar la profesionalización de su disciplina: el trabajo social. Estas líneas comparten parte de los resultados de un estudio realizado a un grupo de estudiantes en un programa a distancia. En éste indagamos diferentes aspectos, pero aquí abordaremos el que corresponde a la percepción emocional de los estudiantes respecto al trabajo colaborativo, efectuado por ellos mismos, en varios cursos del programa educativo Nivelación a Licenciatura en Trabajo Social, de la Universidad de Guadalajara. El propósito fundamental del estudio fue conocer las percepciones acerca del trabajo colaborativo y, sobre todo, analizar el impacto que éste tuvo en el proceso de aprendizaje de los participantes, no sólo en cuanto a la aprehensión de contenidos teóricos y académicos, sino lo que tuvo que ver con la adquisición de habilidades, reconocimiento de actitudes, desarrollo de destrezas y aptitudes útiles para ser buen estudiante y mejorar su práctica profesional a través de la convivencia generada por el trabajo colaborativo. Para ello elaboramos un cuestionario con preguntas cerradas y abiertas; las primeras permitieron cuantificar algunos datos significativos, y las segundas, conocer con mayor detalle la percepción sobre el trabajo colaborativo en los cursos en línea. La Nivelación a Licenciatura en Trabajo Social es un programa a distancia cuyos estudiantes se caracterizan por ser en su mayoría mujeres, dentro de un grupo etario de entre treinta y cincuenta y cinco años, todas ejerciendo la profesión en, por lo menos, una institución, con compromisos familiares propios tanto del género como de la edad (madres o cuidadoras de padres grandes y enfermos).

Por el grupo etario al que pertenecen, son consideradas nativas, además de que sus instituciones laborales no siempre implementan, dentro de sus procedimientos operativos, la infraestructura tecnológica con la cual pudieran desarrollar destrezas en el terreno profesional laboral.

3.2 Organizaciones, trabajo y sujeto

La pregunta por las organizaciones ha sido una constante en el desarrollo del proyecto moderno. Ellas, como centro de actividades productivas, han configurado unas formas particulares de interacción social dando lugar a diferentes prácticas y maneras de hacer frente al mundo. Diversas disciplinas han formulado modelos teóricos y metodológicos centrados en una racionalidad económica, intentando explicar las mejores formas de hacer las organizaciones más eficientes y productivas, por lo que en la literatura de algunas de las ciencias que estudian las organizaciones, como la administración, la economía y la psicología, es frecuente encontrar diferentes visiones en este sentido. No obstante, existen miradas alternativas que buscan comprender a las organizaciones no sólo como espacios para la producción económica sino como espacios de creación de culturas y de subjetividades, es decir, buscan entenderlas en su papel de generadoras de realidades sociales. Algunos de estos trabajos pueden enmarcarse dentro de lo que se denominan posturas críticas, esto es, que comprenden históricamente a las organizaciones y que intentan desnaturalizar algunas de las prácticas dadas como legítimas dentro de ellas.

Pulido (2004) afirma que algunas perspectivas críticas muestran cómo la teoría psicológica ha contribuido a disfrazar situaciones que generan dominación, explotación y opresión. Mientras que otras se han encargado de proponer críticas a las prácticas psicológicas, debido a que éstas sólo han dejado ver una preocupación central por el incremento de la productividad. En esta literatura crítica es frecuente encontrar trabajos de denuncia frente a las condiciones laborales precarias generadas por la globalización y la flexibilización, así como alrededor del tema del poder y el reconocimiento de las prácticas de dominación en las organizaciones, preguntas en torno a la construcción de las identidades de los trabajadores, la desigualdad en el tema de género y la cultura organizacional. Como una construcción social, en los cuales se promueve un interés no sólo por la producción sino por aquel que es sujeto de la producción: el trabajador.

Con el interés de divulgar esta mirada y ponerla en conversación con otras posturas más tradicionales, el área de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana presenta el actual número de la revista *Universitas Psychologica* dedicado al tema de “Organizaciones, trabajo y sujeto”. Éste se presenta como un ejercicio de conversación, donde confluyen diferentes autores tanto nacionales como internacionales quienes discuten sobre algunas de las preocupaciones actuales que les genera el mundo del trabajo. En un primer momento la conversación girará en torno al tema de la Construcción de las subjetividades, dentro de los espacios organizacionales y del trabajo. Allí los autores exponen y dejan en evidencia, desde diferentes experiencias, los discursos que están vinculados con la producción de subjetividades contemporáneas en los ámbitos laborales. Las organizaciones –como el hospital-empresa, la empresa estatal y las áreas de gestión humana–, se desnaturalizan y se muestran como espacios privilegiados de lucha de intereses, donde diferentes juegos de poder atraviesan y constituyen al trabajador y sus relaciones con el mundo. El segundo elemento que suscitó la conversación entre los participantes del presente número fueron las relaciones entre Globalización y organizaciones. Los cambios generados en el mundo del trabajo como consecuencia de la globalización, tales como la flexibilización y precarización de las condiciones laborales, han favorecido la presencia de nuevas preocupaciones para los psicólogos: el sufrimiento, la salud de los trabajadores, las nuevas condiciones de la empleabilidad, la responsabilidad social de las empresas se convierten en temas centrales para comprender las relaciones entre las organizaciones y los trabajadores. Estos cambios han afectado también al trabajador-psicólogo ya que su quehacer se ve influido por las tendencias del mercado, como será señalado en uno de los artículos. Un último tema es el del Análisis cultural de las organizaciones. En este diálogo es posible encontrar diferentes versiones sobre el tema de la cultura organizacional, tanto desde perspectivas cercanas al discurso hegemónico en las organizaciones, por ejemplo la gestión de conocimiento, como de aproximaciones narrativas, construccionistas y críticas que cuestionan la “intervención” sobre la cultura. Resulta interesante evidenciar la amplitud en la comprensión del fenómeno organizacional, lo cual

desborda la idea de organización- empresa, y se instaura en otros contextos menos formalizados, tales como las organizaciones de transporte y de producción rural.

La conversación propuesta finaliza con una entrevista hecha a Valery Walkerdine, una de las autoras más representativas en el espacio actual de la psicología crítica europea.

3.3 Propuesta estratégica y metodológica para la gestión en el trabajo colaborativo.

El artículo expone una propuesta estratégica y metodológica para la gestión en el trabajo colaborativo. Esta es el resultado de una investigación en la que, desde la perspectiva docente y administrativa, se diagnosticó el trabajo colaborativo como una estrategia metodológica. Se realizó en una unidad pedagógica del Sistema Educativo Costarricense. La propuesta recomienda un cambio en el sentido del trabajo en grupo en los centros de enseñanza para pasar del esquema de gestión de trabajo en grupo a un nivel superior, en el que la organización conciba que el trabajo en equipo propicia la conformación de un sistema colaborativo en el cual cada miembro es importante, lo que se refleja directamente en un clima organizacional armonioso y propenso al mejoramiento continuo, tanto por parte del centro educativo como del personal. La propuesta establece un parámetro estandarizado de trabajo para las organizaciones educativas a partir del trabajo colaborativo como estrategia metodológica. Con esta, las personas quienes administren instituciones educativas tendrán la posibilidad de hacer transformaciones oportunas para alcanzar la excelencia en los centros de enseñanza, en el marco de las demandas educativas emergentes en la era de la globalización. Palabras clave: Propuesta estratégica y metodológica, trabajo colaborativo, administración de la educación, organización educativa.

En el contexto actual, las políticas públicas deben permitir la inclusión, el mejoramiento del recurso humano nacional y el crecimiento profesional, dentro de

una dinámica de intercambio de pensamiento.

La política educativa es, en ese marco, una herramienta primordial para que el cambio favorezca a la sociedad, pues determina las oportunidades de desarrollo de la ciudadanía y tiene a su cargo la formación de ciudadanos, que debe ser coherente con las necesidades del país. En este sentido, la educación es una institución estratégica llamada a elevar el nivel y la calidad de vida de la población costarricense por medio de cambios que procuren el entendimiento de la colaboración como una variable social esencial para el desarrollo.

3.4 El tratamiento estadístico de las redes semánticas naturales

La técnica llamada “Redes Semánticas Naturales” es una herramienta útil para el estudio de los significados que tienen ciertas palabras o expresiones en un grupo social determinado. En este artículo proponemos una serie de técnicas cuantitativas para el manejo de los datos que arroja un estudio de redes semánticas. Primero, se hace una crítica del manejo cuantitativo tradicional en los estudios de Redes Semánticas Naturales. Luego, se proponen nuevas maneras para determinar los conjuntos SAM y para calcular diversos índices que permitirán comparar grupos diferentes en investigaciones realizadas por diferentes autores en aspectos como la homogeneidad del grupo y el peso semántico de diferentes conceptos.

Finalmente, se dan algunas sugerencias para determinar los tamaños de las muestras necesarios para hacer inferencias a poblaciones y para determinar niveles de significancia de las diferencias entre dos grupos que respondieron a los mismos estímulos. Palabras clave: redes semánticas, estadística de redes semánticas, comparación de grupos, índices de homogeneidad de grupos.

La difusión acelerada de la información en la “sociedad del conocimiento” implica el peligro de que todo lo que se difunda sea considerado conocimiento seguro, sólido. Los usuarios de la información tienen cada vez menos tiempo para verificar

la calidad de la información que reciben. Entonces, es una responsabilidad de quienes producen información y conocimientos, asegurar la buena calidad de lo que difunden. La información proveniente de estudios sociales a los que se les aplicó algún tratamiento estadístico corre el doble peligro de ser más creíble, puesto que implica números (y el apoyo en estadística empleada inadecuadamente). En particular, siempre nos ha parecido que la herramienta de investigación social llamada “redes semánticas naturales” podría aumentar su poder de crear conocimiento al utilizar análisis estadísticos apropiados a los datos que obtiene. En lo que resta de este texto propondremos algunas técnicas estadísticas para el análisis de este tipo de redes.

Dicha técnica de investigación social inicialmente propuesta por Figueroa, González y Solís en 1981 (citado en Valdez, 2000) es una herramienta útil para el estudio de los significados que tienen ciertas palabras o expresiones en un grupo social determinado. En teoría, dicha técnica permitiría comparar dos o más grupos de acuerdo con el significado que le asignan los grupos a ciertos conceptos claves de interés para el investigador. También se abre la posibilidad de estudiar un grupo humano de acuerdo con los significados que le asigna a varios conceptos. Para ejemplos del uso de esta técnica, vea Varela, et al. (2000); González y Valdez (2005). En este artículo proponemos una serie de técnicas cuantitativas para el manejo de los datos que arroja un estudio de redes semánticas.

3.5 Redes semánticas de la pobreza. La argentina del 2001.

El presente trabajo se enmarca dentro de la corriente cualitativa del análisis de redes, donde se intenta reconstruir la estructura global de las redes semánticas sobre determinados fenómenos de la realidad social. Se pretende trabajar con las noticias aparecidas en el diario La Voz del Interior en el año 2001 referidas a la pobreza, este periódico se edita en la ciudad de Córdoba, República Argentina.

El objetivo que transita sobre este texto es identificar las redes “semánticas” de la pobreza, en un período significativo, de una base original de 1600 artículos

correspondientes al período 1990-2001 son trabajados aquellos correspondientes al último año. Este año se presenta como una quiebra en el “ciclo de protestas” sociales (Tarrow, 1997) en Argentina, marcando un hito en el proceso de las luchas populares en Argentina.

Palabras clave: pobreza, red semántica, discurso, Estado. El presente trabajo intenta dar cuenta de la potencialidad que posee el análisis de redes como herramienta metodológica para analizar los discursos sociales. Tal es así que a partir de la lectura de notas del diario de mayor tirada en la provincia se han construido numerosas redes que dan cuenta de los problemas que emergen en torno al concepto de pobreza, los actores y la configuración de posibles escenarios de conflictos.

Se trabajaron 136 notas del año 2001 referentes a la pobreza, identificando como unidad de análisis los tópicos a la que cada una de ellas refiere, donde la construcción de las categorías de análisis fue posterior a la lectura de las mismas. A su vez se han identificado los actores generadores de las mismas, con lo que se pretende trabajar las relaciones que aparezcan entre estos dos elementos, la importancia de los mismos y la identificación de los diferentes nodos semánticos.

Propósitos que pueden ser abordados mediante las herramientas que proporciona el análisis de redes.

Se supone una noción reticular entre los distintos elementos textuales que puedan aparecer, esto es, no se trabaja con los atributos del texto, sino con los significados que puedan ser otorgados a él. Existe una idea central que atraviesa todo el análisis, y es la importancia del discurso como constructor de realidades. El término "discurso" no se circunscribe al lenguaje oral o escrito, sino que se refiere a la relación actual entre un conjunto de signos (de distinta naturaleza) pertenecientes a un determinado universo que a su vez se vincula (concordando u oponiéndose) con otros universos (formaciones discursivas). Las categorías con las que se cuentan permiten obtener la superestructura textual de cada nota y

agruparlas según las coincidencias tópicas. Pero se ha analizado aun su conexión global en la red de la pobreza, ni las implicancias que puedan tener determinadas vinculaciones entre los actores. Este posicionamiento relacional y no atributivo supone la irreductibilidad del análisis social más allá de la interacción, de la relación, considerando por ello que todo intento de homologar las características individuales de actores, tópicos, etc. a un corpus global genera serias dificultades en su reproducción de lo real.

Se puede afirmar entonces la intención de construir una red como señala Lozares (2002)

Colina donde “la personas constituyen los nodos y los datos verbales o textuales son tomados como relación que une a esos actores”

El vínculo presente entre los diferentes tópicos o nodos va a estar manifestando la presencia de microestructuras temáticas y los posicionamientos discursivos de los actores. Un primer análisis y de modo totalmente descriptivo es otorgado por el programa SPSS donde se enumeran tanto actores como temas de las notas analizadas.

CAPÍTULO 4

METODOLOGÍA

4.1.- Objetivo de estudio.

Determinar el Significado psicológico de trabajo colaborativo en el personal que labora en el CAM CREE Toluca a través de redes semánticas.

4.2 Planteamiento del problema.

En la actualidad se enfrentan nuevos cambios en la educación, lo que implica buscar alternativas de reflexión acerca de lo que día a día llevamos a cabo en las aulas, existen diferentes formas de hacerlo, pero es cierto que implica responsabilidad y compromiso de lo que cada uno hace así como lo que hacemos como equipos de trabajo; es importante entonces, considerar la investigación como una forma de lograr la reflexión de y en la propia práctica que nos lleve a transformar nuestra intervención y atender las demandas educativas sociales.

Son muchos los factores que limitan la comunicación en el trabajo colaborativo, algunos de estos detectados en el contexto de intervención, son la falta de conocimiento, poco dominio de los temas de las diversas discapacidades, del personal docente y equipo de apoyo del CAM CREE y finalmente el factor de intervención, la inadecuada comunicación que se desarrolla entre la docente y equipo multidisciplinario, ya que como refiere Mora, (2002) en la medida que constituimos un tipo de conocimiento de sentido común que permite percibir, organizar, insertarse y actuar en el mundo social (en este caso en el mundo psicopedagógico), incluyendo un sistema de valores, ideas y formas de actuar, representan un modo de conocimiento y un tipo de pensamiento social que estructura la comunicación y el comportamiento de los integrantes de un grupo, es decir el equipo de trabajo y docentes de educación especial.

Existen varios factores que no favorecen el trabajo colaborativo, pero debido a esto se decide elaborar una investigación, que repercutirá en algunos elementos que favorezcan la comunicación en la práctica educativa y la herramienta utilizada

en este estudio son las redes semánticas o esquema de representación en red, que es la forma de representar el conocimiento lingüístico en la que los conceptos y sus inter relaciones se representan mediante un grafo. Puesto que “es en la memoria, donde se encuentran almacenadas experiencias pasadas, información que es de gran relevancia para el comportamiento humano, constituyendo, más que un dispositivo pasivo en donde se guarda la información”. Howen (1979, citado en Valdez, 1991).

Para Pick (1992) la pregunta de investigación plantea el problema en forma de pregunta teniendo como ventaja la presentación más directa, minimizando las distorsiones.

Es por ello que en el presente trabajo se pretende dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación.

¿Cuál es el Significado psicológico de trabajo colaborativo en el personal que labora en el CAM CREE Toluca a través de redes semánticas?

4.3. Tipo de estudio.

La presente investigación corresponde a un estudio de campo de tipo descriptivo.

El cual “busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir únicamente pretende medir o recoger información. (Hernández Sampieri 2010).

4.4. Variables.

Hernández (1991). Define “una variable como una propiedad que puede variar (adquirir diversos valores) y cuya variación es susceptible de medirse”.

En este caso:

“Significado psicológico de trabajo colaborativo.”

El Trabajo colaborativo se define como el proceso mediante el cual un conjunto de individuos realizan actividades relacionadas con la finalidad de lograr un objetivo específico, cumplir una meta o compartir una ideología común. Según la teoría más reciente el trabajo colaborativo persigue "...el desarrollo de conocimiento compartido, la aceleración de los flujos de información, la coordinación de los flujos de recursos para producir economías de costos y tiempos" (Díaz Barriga, Ángel, 2000).

Definición operacional.

Sera medido a través de la técnica de redes semánticas. Las cuales según Valdez

(1991) es un “esquema de representación en red, es una forma de representar el conocimiento lingüístico en la que los conceptos y sus interrelaciones se representan mediante un grafo”.

4.5. Población.

La población en donde se llevó cabo la investigación y con la que se trabajara es el total de trabajadores del Centro de Atención Múltiple (CAM) CREE, ubicado en la ciudad de Toluca.

Considerando a directivos, docentes de grupo, docentes de lenguaje, psicólogos, trabajadoras sociales y personal administrativo, siendo aproximadamente 100 personas.

4.6. Instrumento.

La técnica de redes semánticas naturales es una técnica de investigación en psicología social que tiene como propósito fundamental, aproximarse al estudio del significado de manera natural es decir, directamente de los individuos, intentando así consolidarse como una de las más sólidas aproximaciones al estudio del significado psicológico y con esto al estudio del conocimiento.

Después de definir con mucha claridad y precisión el objetivo de la investigación, se determinó cuál sería para su aplicación el estímulo el cual fue (trabajo colaborativo), puesto que con ello quedo establecido de forma a priori el tipo de respuestas (palabras definidoras) que dieron los sujetos para definir el estímulo. Ya que pueden ser utilizadas sin ningún problema, preguntas o afirmaciones que identifiquen de manera adecuada el concepto, teniendo la flexibilidad que se aplique dependiendo del objetivo central de la investigación, puesto que las respuestas de los sujetos, siempre se les pedio que respondieran con palabras sueltas.

4.7. Diseño de investigación.

Se trata de un diseño no experimental de tipo transversal que se define como el tipo de investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables, lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Los diseños de investigación de tipo transeccional o transversal tienen como propósito recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Describir variables y analizar su incidencia y su interrelación en un momento dado.

Los pasos que se siguieron fueron:

- Solicitar el permiso a la dirección del Centro de Atención Múltiple (CAM) CREE.
- Reunir a los participantes para la aplicación del instrumento y explicar el objetivo de la investigación.

- Aplicación del instrumento diseñado con redes semánticas.
- Calificar el instrumento.
- Elaboración de base de datos.
- Conclusiones.

4.8. Captura de información

. Se elaboran cuadro de concentraciones de respuestas basado en frecuencias para obtener base de datos para analizar estadísticamente.

4.9. Procesamiento de la información.

Estadística descriptiva para obtener frecuencias, porcentajes.

CAPITULO 5

RESULTADOS

De acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, el cual pedía a la población que colocara 10 palabras que para ellos definieran trabajo colaborativo y posteriormente colocaran una jerarquía en número de acuerdo al orden de importancia para ellos.

Una vez que se llevaron a cabo las aplicaciones, se procede a la obtención de los cinco principales valores o resultados (valor J, M, FMG, CONJUNTO SAM), con los cuales se puede analizar la información que fue generada por los sujetos. Estos valores son:

Tabla 1 palabras definidoras

	DEFINIDORAS
SAM	
1	Colaboración
2	Organización
3	Respeto
4	Responsabilidad
5	Compromiso
6	comunicación
7	Compañerismo
8	Trabajo
9	Liderazgo
10	Metas
11	Integración
12	Mentalidad
13	Lealtad
14	Ética
15	Efectividad
16	estabilidad
17	jerarquía
18	Soluciones
19	Aprendizaje
	J= 19

En la tabla 1 se muestran el Valor J obtenido: este valor resulta del total de palabras definidoras que fueron generadas por los sujetos para definir trabajo colaborativo.

Tabla 2 Valores semánticos

	JERARQUIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
	VALORES SEMANTICOS	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1											
	DEFINIDORAS																					
SAM		M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M		
1	colaboración	12	120	13	117	8	64	8	56	12	72	11	55	5	20	6	18	9	18	8	8	
2	organización	6	60	12	108	8	64	13	91	5	30	5	25	3	12	3	9	5	10	4	4	
3	respeto	5	50	6	54	8	64	10	70	4	24	10	50	8	32	7	21	4	8	2	2	
4	responsabilidad	5	50	6	54	6	48	6	42	8	48	3	15	6	24	3	9	3	6	4	4	
5	compromiso	6	60	4	36	5	40	5	35	5	30	6	30	5	20	6	18	2	4	0	0	
6	comunicación	8	80	7	63	0	0	5	35	4	24	1	5	7	28	0	0	1	2	2	2	
7	compañerismo	4	40	4	36	5	40	1	7	3	18	7	35	6	24	3	9	10	20	6	6	
8	trabajo	4	40	3	27	4	32	4	28	6	36	3	15	2	8	7	21	3	6	6	6	
9	liderazgo	1	10	2	18	5	40	2	14	2	12	2	10	3	12	2	6	2	4	4	4	
10	metas	3	30	3	27	1	8	1	7	2	12	2	10	1	4	4	12	2	4	4	4	
11	Integración	1	10	0	0	3	24	0	0	1	6	3	15	0	0	4	12	3	6	1	1	
12	mentalidad	0	0	0	0	3	24	0	0	3	18	1	5	2	8	2	6	3	6	1	1	
13	lealtad	0	0	1	9	0	0	1	7	4	24	1	5	3	12	0	0	0	0	3	3	
14	ética	1	10	0	0	0	0	0	0	1	6	1	5	1	4	3	9	0	0	0	0	
15	efectividad	0	0	0	0	1	8	2	14	0	0	1	5	0	0	1	3	2	4	0	0	
16	estabilidad	1	10	0	0	1	8	0	0	0	0	0	0	1	4	2	6	1	2	0	0	
17	jerarquía	0	0	0	0	1	8	0	0	0	0	1	5	0	0	0	0	1	2	0	0	
18	soluciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	
19	aprendizaje	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1

En la tabla 2 se muestra el Valor M el cual se obtuvo de la multiplicación que se hizo de la frecuencia de aparición por la jerarquía obtenida para cada una de las palabras definidoras generadas por los sujetos.

Tabla 3 Conjunto SAM

	JERARQUIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
	VALORES SEMANTICOS	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1										
	DEFINIDORAS																				
SAM		M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
1	colaboración	12	120	13	117	8	64	8	56	12	72	11	55	5	20	6	18	9	18	8	8
2	organización	6	60	12	108	8	64	13	91	5	30	5	25	3	12	3	9	5	10	4	4
3	respeto	5	50	6	54	8	64	10	70	4	24	10	50	8	32	7	21	4	8	2	2
4	responsabilidad	5	50	6	54	6	48	6	42	8	48	3	15	6	24	3	9	3	6	4	4
5	compromiso	6	60	4	36	5	40	5	35	5	30	6	30	5	20	6	18	2	4	0	0
6	comunicación	8	80	7	63	0	0	5	35	4	24	1	5	7	28	0	0	1	2	2	2
7	compañerismo	4	40	4	36	5	40	1	7	3	18	7	35	6	24	3	9	10	20	6	6
8	trabajo	4	40	3	27	4	32	4	28	6	36	3	15	2	8	7	21	3	6	6	6
9	liderazgo	1	10	2	18	5	40	2	14	2	12	2	10	3	12	2	6	2	4	4	4
10	metas	3	30	3	27	1	8	1	7	2	12	2	10	1	4	4	12	2	4	4	4
11	integración	1	10	0	0	3	24	0	0	1	6	3	15	0	0	4	12	3	6	1	1
12	mentalidad	0	0	0	0	3	24	0	0	3	18	1	5	2	8	2	6	3	6	1	1
13	lealtad	0	0	1	9	0	0	1	7	4	24	1	5	3	12	0	0	0	0	3	3
14	Ética	1	10	0	0	0	0	0	0	1	6	1	5	1	4	3	9	0	0	0	0
15	efectividad	0	0	0	0	1	8	2	14	0	0	1	5	0	0	1	3	2	4	0	0
16	estabilidad	1	10	0	0	1	8	0	0	0	0	0	0	1	4	2	6	1	2	0	0
17	jerarquía	0	0	0	0	1	8	0	0	0	0	1	5	0	0	0	0	1	2	0	0
18	soluciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
19	aprendizaje	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1

CONJUNTO SAM. De acuerdo con el procedimiento propuesto en la técnica original (Figuroa, González y Solís, 1981 b) de manera arbitraria se decidió que el conjunto SAM era el grupo de las diez palabras definidoras que obtuvieron los mayores valores M totales.

El conjunto SAM es un indicador de cuáles fueron las palabras definidoras que forman el núcleo central de la red, ya que es el centro mismo del significado que tiene un concepto.

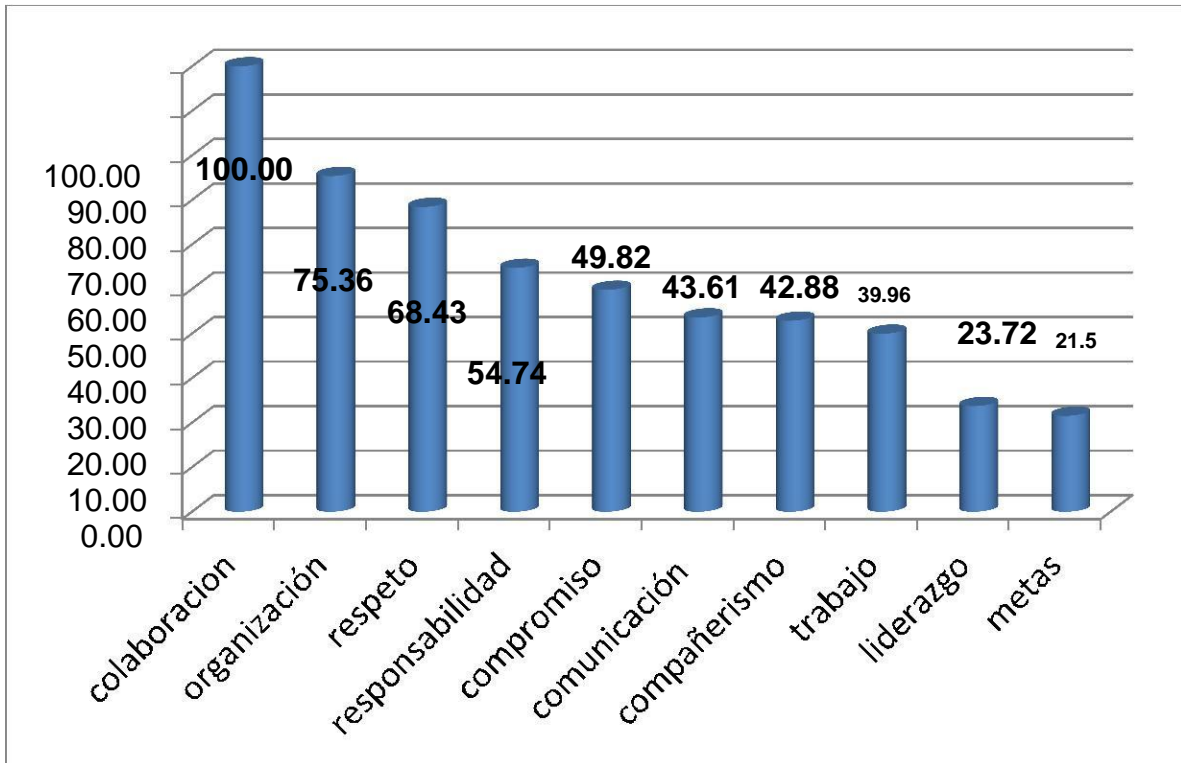
Tabla 5 Valor FMG

	JERARQUIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10												
	VALORES SEMANTICOS	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1												
	DEFINIDORAS																						
SAM		M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	VMT	FM G (%)		
1	colaboración	12	120	13	117	8	64	8	56	12	72	11	5	5	20	6	18	9	18	8	8	548	100
2	organización	6	60	12	108	8	64	13	91	5	30	5	2	3	12	3	9	5	10	4	4	413	75
3	respeto	5	50	6	54	8	64	10	70	4	24	10	5	8	32	7	21	4	8	2	2	375	68
4	responsabilidad	5	50	6	54	6	48	6	42	8	48	3	1	6	24	3	9	3	6	4	4	300	55
5	compromiso	6	60	4	36	5	40	5	35	5	30	6	3	5	20	6	18	2	4	0	0	273	50
6	comunicación	8	80	7	63	0	0	5	35	4	24	1	3	7	28	0	0	1	2	2	2	239	44
7	compañerismo	4	40	4	36	5	40	1	7	3	18	7	3	6	24	3	9	10	20	6	6	235	43
8	Trabajo	4	40	3	27	4	32	4	28	6	36	3	1	2	8	7	21	3	6	6	6	219	40
9	liderazgo	1	10	2	18	5	40	2	14	2	12	2	1	3	12	2	6	2	4	4	4	130	24
10	Metas	3	30	3	27	1	8	1	7	2	12	2	1	1	4	4	12	2	4	4	4	118	22
11	integración	1	10	0	0	3	24	0	0	1	6	3	1	0	0	4	12	3	6	1	1	74	14
12	mentalidad	0	0	0	0	3	24	0	0	3	18	1	5	2	8	2	6	3	6	1	1	68	12
13	Lealtad	0	0	1	9	0	0	1	7	4	24	1	5	3	12	0	0	0	0	3	3	60	11
14	Ética	1	10	0	0	0	0	0	0	1	6	1	5	1	4	3	9	0	0	0	0	34	6
15	efectividad	0	0	0	0	1	8	2	14	0	0	1	5	0	0	1	3	2	4	0	0	34	6
16	estabilidad	1	10	0	0	1	8	0	0	0	0	0	0	1	4	2	6	1	2	0	0	30	5
17	jerarquía	0	0	0	0	1	8	0	0	0	0	1	5	0	0	0	0	1	2	0	0	15	3
18	soluciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	0
19	aprendizaje	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0

J= 19

VALOR FMG. Este valor se obtuvo para todas las palabras definidoras que conformaron el conjunto SAM, a través de una sencilla regla de tres, tomando

como punto de partida que la palabra definidora con el valor M más grande, representa, el 100%. Este valor es un indicador en términos de porcentajes, de la distancia semántica que hay entre las diferentes palabras definidoras que conformaron el conjunto SAM.



Fig, 1 Palabras definidoras

Como se puede apreciar en la gráfica, se tiene que la palabra colaboración se presenta en el total de las respuestas dadas por los participantes de esta investigación en un 100%.

5.1 Análisis de resultados.

Como se puede observar el primer cuadro el total de palabras definidoras que de acuerdo con Valdez, es nuestro valor jota es de 19 definidoras que nuestra población considero para definir trabajo colaborativo.

De las cuales se forma el conjunto SAM que con las 10 definidoras con mayor peso semántico observándose que para los trabajadores del CAM N°5 de Toluca, la palabra colaboración define que es trabajo colaborativo en un 100%, en un 75.3 % consideran que la palabra organización es fundamental para poder conseguir un trabajo colaborativo, la definidora respeto es la tercera en orden de importancia para los trabajadores de este centro con un 68.4%, la palabra responsabilidad ocupa el cuarto lugar con un 54.7% , la palabra compromiso con un 49.8 % ocupando el quinto lugar, mientras que la palabra comunicación se ve reflejada en un 43.6% quedando en sexto lugar lo que nos indica que no es tan importante para los trabajadores que laboran en esta institución, siendo que este concepto de acuerdo al trabajo de investigación es fundamental para lograr un ambiente laboral en donde exista un trabajo colaborativo, el concepto de compañerismo con un 42,8 % obteniendo el séptimo lugar, en el octavo lugar la palabra trabajo con un 39.9 % , en el noveno lugar la palabra liderazgo con 23.7% y finalmente la palabra metas con un promedio de 21.5% del total de la población.

CONCLUSIONES

La concepción dominante de la actuación como psicólogos ha estado durante años asociada a la del personal de apoyo, como profesional que trabaja individualmente en el centro educativo. Esta concepción ha implicado afrontar aisladamente los problemas de la práctica tanto pedagógica, psicológica y de lenguaje, a partir de criterios estrictamente personales. Ello hace que la actividad docente en los centros educativos se desarrolle básicamente como la suma de una serie de actuaciones aisladas que, lógicamente, no siempre guardan coherencia y continuidad entre sí. Por tanto reflexionar sobre el trabajo en las instituciones y en este caso en el CAM N°5 CREE, es la base para determinar si se logró o no el propósito de la propuesta de este trabajo, el cual fue: “conocer el significado psicológico de trabajo colaborativo en el personal que labora en este centro, a través de la técnica de redes semánticas.”

Ello no quiere decir que en determinadas ocasiones no se tomen decisiones conjuntas entre el profesorado del CAM y Equipo de apoyo (psicólogos, docentes de lenguaje, trabajo social, docentes de música, educación física, terapia física y rehabilitación) constantemente tenemos que tomar decisiones respecto a horarios para la intervención, utilización de espacios, adjudicación de presupuestos o material, adopción de libros de textos, A si como el futuro de los alumnos; será promovido o no, requiere algún apoyo específico, en que materia, como solucionar problemas de inmadurez, conducta, etc. Pero en general estas decisiones se basan fundamentalmente en criterios organizativos más que en criterios psicopedagógicos o verdadero trabajo colaborativo.

Tal vez se pueda, afirmar que en la mayoría de los casos, la discusión pedagógica y didáctica en equipo, así como la toma de decisiones colectiva en relación a las cuestiones centrales del currículo u otros aspectos relacionados con la educación y bienestar de los alumnos es poco frecuente, esto también debido a la inadecuada comunicación, la falta espacios dentro de la jornada escolar para el trabajo colaborativo y la falta de compromiso por parte de algunos compañeros.

Con base en lo anterior, se aborda un factor que interviene primordialmente en el

desempeño de la labor como psicólogos y que apremia el logro de los propósitos de los equipos de trabajo resumiéndolos en un cuestionamiento: ¿Qué concepto tienen de trabajo colaborativo.?

Para lo cual la técnica de redes semánticas nos da esa oportunidad, ya que la memoria juega un papel crítico en el funcionamiento humano, pues todas las actividades desde la más simple hasta la más compleja requieren de un sistema de memoria activa que guie tales acciones y registre sus logros. Los sistemas de memoria humana son capaces de una rica variedad de operaciones por un lado, permiten codificar detalles de imágenes sensoriales para posibilitar la identificación y clasificación de estímulos; por otro lado registran y emplean la experiencia para usarla en la vida cotidiana algunas veces esta información es fácil de recuperar en otros resulta imposible.

Motivo por el cual la memoria semántica de acuerdo con (Tulving 1972), es un tesoro mental, que organiza el conocimiento que una persona posee acerca de las palabras y otros símbolos verbales, sus significados y sus referentes, acerca de las relaciones entre ellos y acerca de las reglas, formulas y algoritmos para la manipulación de estos símbolos conceptos y relaciones.

La memoria semántica por lo tanto es productiva o generativa, y gran parte del conocimiento de la memoria semántica es potencialmente generativo, teniendo efectos directos sobre el comportamiento de los individuos.

Por tal motivo y con el fin de obtener información de la memoria semántica del personal que labora en CAM, que nos permita conocer la idea que ellos tienen de trabajo colaborativo y de esta manera detectar aquellas áreas donde el psicólogo puede intervenir para mejorar el trabajo colaborativo.

Son varios los factores que limitan el desempeño de cada uno de los profesionales algunos de los que detectamos fueron: la falta de conocimiento

referente a temáticas sobre educación especial o sobre las formas de trabajo en colaboración y la comunicación, poco dominio de los temas específicos de educación especial y la inadecuada comunicación que se desarrolla entre maestro, equipo de apoyo y directivo, que limita la construcción de conocimiento y la organización de mejor manera en el trabajo; ya que como refiere Mora, (2002) en la medida que constituimos un tipo de conocimiento de sentido común que permite percibir, organizar, insertarse y actuar en el mundo social (en este caso en el mundo psicopedagógico), incluyendo un sistema de valores, ideas y formas de actuar, representan un modo de conocimiento y un tipo de pensamiento social que estructura la comunicación y el comportamiento de los integrantes de un grupo, es decir el equipo de trabajo en colaboración de las docentes de grupo y el personal de equipo de apoyo.

Se considera la organización institucional como otro factor importante para el desempeño de mi trabajo, cabe señalar que varias ocasiones no contemplamos o son insuficientes los tiempos específicos para establecer el trabajo colaborativo (principalmente la planeación conjunta para realizar las adecuaciones curriculares) entre docentes de grupo, equipo de apoyo y directivo, es necesario que aclare, que se destinan tiempos cortos (muy poco en varias ocasiones) para realizar pláticas o talleres para los docentes, también observo que constantemente se salen del lugar de reunión, ocasionando poca o nula participación en el trabajo planeado y por ende la falta v/o inadecuada comunicación entre el personal. Todos estos factores apremian atender esta problemática, por ello al analizar cada aspecto y con el apoyo de cada docente, resalta ese interés por transformar lo que estamos haciendo en las escuelas y no sólo es esta institución, sino en otras más que pueden ser afectadas por factores similares.

La técnica de redes semánticas como herramienta principal para el análisis en este trabajo, tiene como propósito aproximarse al estudio del significado de manera natural, autores como Figueroa, González y Solís (1981), coinciden en que esta técnica permite explorar la percepción, la idea o el imaginario de los sujetos respecto a algo. Es decir la red semántica entendida como el conjunto de conceptos seleccionados por los procesos, de reconstrucción de la memoria,

considerando que esta selección no es una simple asociación, ya que está determinada por las clases y propiedades de los elementos que la integran.

De esta forma, el significado psicológico ha sido definido como la unidad fundamental de la organización cognoscitiva, que está compuesto de elementos afectivos y de conocimiento, que crea un código subjetivo de reacción. Los cuales reflejan la imagen del universo y la cultura subjetiva que tiene la persona, puesto que es al mismo tiempo, una unidad natural de representación cognoscitiva y de estimulación para producción de la conducta (szalay y Bryson, citados en Valdez 2000)

El trabajo colaborativo entre familia, maestros y maestras de niños y niñas con necesidades educativas especiales es muy importante, y la comunicación que exista entre ambas partes tiene como finalidad ayudar a los alumnos y alumnas a lograr las metas planteadas, así como optimizar su proceso educativo (López, A. et. al, 2006). Por ello enfatizamos en que cada una de nosotros reflexionáramos sobre la importancia de la colaboración y que participando y colaborando podemos tener más alcances en la atención a la diversidad.

El grupo colaborativo se distingue por el diálogo, Por tanto el trabajo colaborativo, requiere de la participación de cada uno de los que participamos en el grupo de trabajo, y lo debemos de considerar como el conjunto de métodos de instrucción o entrenamiento para uso en nuestros grupos, así mismo como de estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo social y personal). Es así como se genera el aprendizaje colaborativo en el que cada una de nosotras como psicólogas y las docentes del grupo somos responsables de nuestro aprendizaje, es decir el aprendizaje autónomo (Johnson, 1993).

El trabajo colaborativo se caracteriza también por elementos que promueve su dinámica, los cuales son: cooperación, responsabilidad, trabajo en equipo, comunicación y autoevaluación; en esta forma de trabajo, los trabajadores de un centro intercambiamos información importante, nos ayudamos mutuamente de forma eficiente y efectiva, ofrecemos retroalimentación para mejorar el desempeño en el futuro y analizamos las conclusiones así como reflexiones de cada uno para lograr pensamientos y resultados de mejor calidad (Karim, P., 2009). Por tanto, el

trabajo colaborativo implica apoyarnos para adquirir conocimientos y desarrollar diversas habilidades que permitan que cada especialista identifique las formas de desempeñarse y buscar alternativas de mejora.

Derivado de la aplicación del instrumento de redes semánticas y el análisis de la información se determina que el personal que labora en CAM no sabe que es el trabajo colaborativo, la respuesta que obtuvo más peso semántico es: colaboración, la cual es un sinónimo de la palabra estímulo, que no define el pensamiento o la idea clara de que es trabajo colaborativo.

Lo que explica el por qué es tan difícil llegar a realizar trabajo colaborativo en CAM CREE, pues la concepción que se tiene de él es errónea, cayendo solo en realizar trabajo en equipo y no trabajo colaborativo y en la mayoría de los casos solo se realiza entre dos o una persona. Con el objetivo de cumplir con el trabajo sin considerar el impacto de este y sobretodo los beneficios que los niños obtendrían de un trabajo colaborativo y sistemático.

La definidora Comunicación como columna vertebral del trabajo colaborativo ocupa el lugar 6, y liderazgo y metas, el lugar 9 y 10. Lo que nos deja ver que a pesar de que existe el trabajo de cada especialista en CAM no se ve reflejado en un trabajo colaborativo que beneficie a los niños y niñas con necesidades educativas especiales o con discapacidad, el cual debería ser el objetivo principal, y solo se realiza el trabajo de forma administrativa para cumplir con un requisito, ya que las definidoras organización, respeto y responsabilidad ocupan el segundo, tercero y cuarto lugar en orden de importancia.

Por lo que se hace necesario una intervención que pueda modificar el significado de trabajo colaborativo desde la génesis de cada persona que labora en este centro y darle la importancia debida a aquellas acciones que nos lleven a ser mejor nuestro trabajo en colaboración, y pueda tener repercusión en beneficio de los niños con discapacidad.

Y nunca dejar de lado que son seres humanos los que trabajamos en CAM CREE, y desde la perspectiva laboral del capital humano es imperante, considerar las

necesidades, inquietudes, valores, habilidades, destrezas, talentos e incluso limitaciones, como áreas de oportunidad para mejorar y potenciar el trabajo colaborativo.

SUGERENCIAS

Derivado de los resultados obtenidos, la sugerencia que se propone para cambiar la concepción de trabajo colaborativo del personal que labora en el CAM CREE N°5, radica en establecer un plan de trabajo que permita dar a conocer a todo el personal del CAM que es el trabajo colaborativo, las partes de este trabajo y estrategias que les permita poco a poco y de manera cotidiana ir las aplicando en su trabajo diario y nos lleve a adquirir una cultura de trabajo colaborativo, lo cual nos permitirá ser mejores profesionales que podamos dar una respuesta acorde a cada niño o niña que acude al servicio de CAM.

A la universidad Autónoma del Estado de México, y a la facultad de ciencias de la conducta esta investigación deja algunas aportaciones como:

Dejar un trabajo de investigación que sirva como apoyo para próximas generaciones que se interesen en la investigación con redes semánticas.

Realizar una investigación más que de soporte a la técnica de redes semánticas como una herramienta estadística válida y confiable para el campo de la investigación.

Se aporta un trabajo de investigación desde la experiencia laboral ejerciendo la psicología, lo que beneficia a la sociedad en un plan de intervención.

Y sobre todo el poder titularnos y disminuir el porcentaje de alumnos que concluyen una licenciatura y no logran titularse.

De igual manera se elabora una propuesta de intervención directa en el CAM CREE, con la finalidad de mejorar todos aquellos aspectos que ya vimos que no permiten lograr el trabajo colaborativo, y poco a poco durante un ciclo escolar, implementar estrategias que nos permitan consolidar nuestra labor en el trabajo verdaderamente colaborativo.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

1ª FASE

En este apartado presentamos la organización de las sesiones a realizarse como parte de la propuesta de la intervención, las temáticas que podrían ser abordadas, las actividades desarrolladas en secuencia, la fecha programada aproximadamente y los participantes.

SESIÓN No. 1

TEMÁTICA	ACTIVIDADES	FECHA	PARTICIPANTES
Introducción de comunicación y trabajo colaborativo.	<ul style="list-style-type: none">• Exposiciones de diapositivas• A través de lluvia de ideas enmarcar una concepción acerca del trabajo colaborativo, comunicación efectiva y adecuaciones curriculares.• Lectura y análisis de un caso en particular.• Autoevaluación de algunos aspectos del trabajo colaborativo y la comunicación efectiva.• Establecimiento de acuerdos para el trabajo del ciclo escolar, (negociaciones).	septiembre	Equipo de apoyo de CAM, docentes de grupo y autoridades de la institución

SESIÓN No. 2

TEMÁTICA	ACTIVIDADES	FECHA	PARTICIPANTES
<p align="center">Trabajo en equipo (colaborativo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Terapia de escucha; ejercicio 1: “La postura de la escucha”. • Aplicación del test “Aumenta tu potencial comunicativo” • Lectura y análisis de la información por equipos. • Elaboración de mapa mental, cuadro sinóptico, mapa conceptual, por equipo. • Lluvia de ideas, comentarios y conclusiones. • Autoevaluación: cuestionario. 	<p align="center">Noviembre</p>	<p align="center">Equipo de apoyo de CAM, docentes de grupo y autoridades de la institución</p>

SESIÓN No. 3

TEMÁTICA	ACTIVIDADES	FECHA	PARTICIPANTES
<p style="text-align: center;">La comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Terapia de escucha; ejercicio 2: "Filtración". • Exposición: Roles en la comunicación. • "Ejercicio de comunicación" • Equipos de trabajo: ¿Qué comunicamos?, estilos y niveles de comunicación. • Red semántica por equipos. 	<p style="text-align: center;">Enero</p>	<p style="text-align: center;">Equipo de apoyo de CAM, docentes de grupo y autoridades de la institución</p>

SESIÓN No. 4

TEMÁTICA	ACTIVIDADES	FECHA	PARTICIPANTES
<p>Proyecto de mejora en mi comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Terapia de escucha; ejercicio 3: “dominio de mis oídos” • Ejercicio: “La docena sucia”. • Equipos de trabajo: ¿Qué es un proyecto de vida?, los derechos asertivos, ¿cómo lograr la influencia? • Ejercicio: Inventario de asertividad. • Taller de elaboración de una propuesta de proyecto de mejora de la comunicación. • Lluvia de ideas: evaluación de la sesión. 	<p style="text-align: center;">Marzo</p>	<p style="text-align: center;">Equipo de apoyo de CAM, docentes de grupo y autoridades de la institución</p>

SESIÓN No. 5

TEMÁTICA	ACTIVIDADES	FECHA	PARTICIPANTES
Sentido pedagógico y comunicación	<ul style="list-style-type: none">• Equipos de trabajo: sentido y significado pedagógico en las actividades.• Análisis de la situación actual de las actividades de equipo de apoyo de CAM.• Análisis de los proyectos de mejora de la comunicación y construcción del proyecto grupal	Mayo	Equipo de apoyo de CAM, docentes de grupo y autoridades de la institución

En esta fase contemplamos la estructura del proyecto de mejora de la comunicación, el cual elaboraremos con la colaboración de las docentes que pudieran asistir a la quinta sesión programada.

PROYECTO DE MEJORA DE LA COMUNICACIÓN

Mejorar la comunicación entre las docentes de grupo y equipo de apoyo de CAM, a través del trabajo colaborativo para lograr atender e integrar a la diversidad. Para lograrlo proponemos que el principal medio de comunicación y seguimiento fuera a través de la información por escrito.

Metas	Acciones (Personal de USAER)	Acciones (Docentes de grupo regular)	Condiciones	Fecha
Crear un ambiente de trabajo colaborativo en el que la comunicación asertiva y constante sea el medio para lograrlo.	Retroalimentar a las docentes, al entrar a las aulas, brindando sugerencias.	Comentar las necesidades de alumnos específicos y llenar el formato de observación, haciéndolo llegar a tiempo a equipo de apoyo de CAM para atender sus necesidades.	En la planeación de las docentes de grupo se hará una breve nota, la fecha y nombre de quien observó y apoyo directamente en el grupo	Durante todo el ciclo escolar.
Aplicar las actividades	Planeación conjunta con las	Es necesario que cada docente asista	Se realizarán las adecuaciones por	Se realizará cada que las

<p>propuestas en el plan de atención individual en el sentido de atender las necesidades educativas especiales, mediante un ambiente de trabajo colaborativo.</p>	<p>docentes de grupo para realizar adecuaciones curriculares.</p>	<p>a la reunión con su planeación estructurada, ya que de no ser así no se harán adecuaciones curriculares</p>	<p>escrito en cada planeación y en cada expediente de los niños atendidos por el equipo multidisciplinario de CAM</p>	<p>docentes comiencen una situación didáctica, se destinarán horarios en el transcurso del recreo, organizando con anticipación las fechas y horarios a cada docente y personal de equipo de apoyo.</p>
	<p>Intervenciones grupales Por parte del personal de equipo de apoyo sólo en grupos en donde haya niños atendidos por este.</p> <p>La intervención grupal, será con base en las adecuaciones curriculares que se hayan hecho en la planeación conjunta. Si no se realiza planeación conjunta será difícil realizar una intervención de acuerdo a lo que la docente esté trabajando en ese</p>	<p>Asistir con anticipación a la planeación conjunta con el personal de equipo de apoyo.</p> <p>Participar en las actividades y no salirse del grupo cuando haya intervención del equipo de apoyo.</p> <p>Anticipar los materiales y espacios para realizar las actividades.</p>	<p>Las docentes firmarán una hoja en donde se corrobora que el personal de equipo de apoyo intervino en el grupo, así mismo se proporcionarán sugerencias al docente de grupo si es necesario, llevando un seguimiento de lo sugerido en las adecuaciones curriculares.</p>	<p>Se programarán de acuerdo a las necesidades de los alumnos.</p>

	momento.			
	Intervención individual de los alumnos en los espacios de equipo de apoyo.	Dar seguimiento a las sugerencias que se proporcionan en el plan de atención individual, realizando adecuaciones en la planeación de su trabajo grupal.	Seguimiento por escrito en cada uno de los expedientes de los niños. Por parte de equipo de apoyo.	Se programará de acuerdo a las necesidades que se presenten, destinando horarios y días a cada niño.
	<p>Informar a las docentes de grupo de las condiciones de los niños atendidos.</p> <p>Informar a las docentes de grupo en cuanto sea posible, de las condiciones de los niños atendidos</p>	<p>Destinar tiempo específico para recibir la información proporcionada por la equipo de apoyo y comprometerse a considerar dentro de la planeación adecuaciones con base en las sugerencias.</p> <p>Acercarse al personal de apoyo para estar informadas de los avances.</p>	<p>Entrega por escrito un informe psicopedagógico y plan de atención individual, con firmas de los colaboradores y de recibido por parte del docente de grupo.</p> <p>Firmas de enteradas con nombre y fecha.</p>	<p>Al inicio del ciclo escolar.</p> <p>Se programará de acuerdo a los tiempos del personal, y será durante el transcurso del ciclo escolar.</p>
Propiciar prácticas nuevas de	Planear y programar prácticas y/o	Asistir a todas las pláticas y/o talleres, en tiempo y forma,	Firmas de asistencia y aplicación de	Se programarán cada dos

trabajo reflexivo en donde la comunicación sea esencial, a través de técnicas vivenciales.	talleres dirigidas a las docentes atendiendo necesidades de los alumnos a los que se les brinda el servicio.	cumpliendo con materiales y acuerdos que se han establecido con anterioridad en las sesiones anteriores.	evaluaciones por sesiones.	meses.
--	--	--	----------------------------	--------

REFERENCIAS

1. Área de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo. (2007). Organizaciones, trabajo y sujeto. Universitas Psychologica, enero-abril, 9-10.
2. Ausubel David p; Novak Joseph D. (1997). Psicología educativa: un punto de vista Cognoscitivo. Trillas.
3. Avalor, Gerardo. (2007). Redes Semánticas de la Pobreza. La Argentina del 2001. Redes. Revista Hispana para el Análisis de Redes Sociales, diciembre.
4. Ballenato, P. G. (1990). Comunicación eficaz. Teoría y Práctica de la comunicación Humana. México: Pirámide.
5. Barragán de Anda, Amelia Berenice; Aguinaga Vázquez, Patricia de; Ávila González, Claudia. (2010). El trabajo colaborativo y la inclusión social. Apertura, Abril-Sin mes.
6. Bourne, L.E., Dominowsky, R.L. y Loftus, E.F.(1979)
7. Bower, G.H., Hilgard,e.r. (1989). Teorías del aprendizaje. México Trillas.
8. Calzadilla María Eugenia (2002). Aprendizaje colaborativo. Aique grupo editorial.
9. Castañeda López María Lilia. (2011). El trabajo colaborativo como estrategia de enseñanza aprendizaje para modificar mi practica directiva.

10. Cole, y Scribner, S. (1977). Cultura y pensamiento. México, Limusa.
11. Chávez Pérez Helida Nancy. (2006). Satisfacción laboral en académicos de la Universidad, Autónoma del Estado de México.
12. Chomsky, N.(1983). Reglas y representaciones. México, Trillas.
13. Díaz Guerrero, R.(1975). El diferencial semántico del idioma español México, Trillas.
14. Díaz Barriga Ángel L.(2000). Evaluación educativa, México, UNAM-FCE.
15. Figueroa, J. (1981). Estudio de redes semánticas naturales y algunos de sus procesos básicos. Facultad de psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México. Trabajo inédito.
16. Figueroa, J. y González E. Solís, V. (1981b). “una aproximación al problema del significado: las redes semánticas”. Revista latino americana de psicología.
17. Fletcher, T. (2008). La práctica en Preescolar: una visión diferenciada. XXX Foro Nacional de Educación Preescolar. Escuela Normal para Educadoras- Morelia, Michoacán, Marzo (ponencia).
18. Freire, P. (1973). Primer apartado del capítulo III de ¿Extensión o Comunicación? La concientización del medio rural Edit. Siglo XXI y Tierra Nueva.

19. Freire, P. (1978). *Education for Critical Consciousness*. Nueva York: Seabury Press.
20. Fuentes, Norma, (2003). Trabajo colaborativo curso de capacitación. ITESM.
21. Goñi, C. y Ramírez, K.(1992). Redes semánticas naturales en héroe nacional y universal. Tesis de licenciatura Universidad Nacional Autónoma de México.
22. Hernández Sampieri R. Et. al. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
23. Hinojosa Rivero, Guillermo. (2008). El tratamiento estadístico de las redes semánticas naturales. Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM, XVIII.
24. Jiménez González, Kenneth. (2009). Propuesta estratégica y metodológica para la gestión en el trabajo colaborativo. Educación.
25. Karim, P. Hacia las comunidades de aprendizaje colaborativo. Boletín informativo.
26. Marchesi, A. (2006). El valor de educar en un mundo diverso y desigual. Revista PRELAC (Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe). Educación para Todos. No. 2

27. Moliner, G. et. al. (2002) Proceso de indagación colaborativa: la investigación acción y apoyo entre colegas para una educación intercultural e inclusiva.
28. Morris, C. (1962). Signos, lenguaje y conducta. Argentina, Losada.
29. Moriña, A. (2009). Aprendizaje colaborativo entre profesionales de apoyo. Universidad de Sevilla.
30. Olmos, P.A. y Lechuga, L (1985). Reflexiones acerca de la formalización y parametrización de las redes semánticas: aplicaciones y perspectivas. IV Congreso Mexicano de Psicología, México, D.F.
31. Osgood, Ch. (1973). Curso superior de psicología experimental. México, Trillas.
32. Parrilla, L. (2004). Barreras a la participación en la comunidad educativa. Actas del II Congreso Internacional de Educación y Diversidad. Comunidades educativas, Universidad de León.
33. Pulido, H. C. (2004). En búsqueda de una psicología crítica en los ámbitos laborales. Universitas Psicológica, 3 (2).
34. Scagnoli, N. (2005) Estrategias para motivar el aprendizaje colaborativo en cursos a distancia. Conferencia internacional de educación a distancia. San Juan Puerto Rico.

35. Tarrow Sidney (1997). El poder en movimiento: Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política. Alianza.
36. Terren, E. (2004). Las organizaciones como sistemas de comunicación. Un enfoque micro político. Revista Iberoamericana de Educación, No. 36.
37. Tulving, E. (1972). “ Episodic and semantic memory” in Tulving. E. Donaldson, W. (Eds.). Organization of memory. New York, Academic Press.
38. Valdez Medina José Luis. (1991). Las categorías semánticas, usos y aplicaciones en psicología social. Tesis de maestría. Universidad Autónoma de México.
39. Valdez Medina J (2000), Las redes semánticas naturales usos y aplicaciones en psicología social, Universidad Autónoma del Estado de México.
40. Vera Noriega José Ángel. (2005). Redes semánticas: aspectos teóricos, técnicos, metodológicos y analíticos. Ra Ximhai.
41. Vivas, Leticia; García García, Ricardo. (2010). Contribución desde la neuropsicología al estudio de la memoria semántica. Avances en Psicología Latinoamericana, Diciembre, 239-250.
42. Vygotsky, L.S. (1979). El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. Barcelona: Crítica.

43. Zermeño Flores, Ana Isabel; Arellano Ceballos, Aidee Consuelo; Ramírez Vázquez, Vanessa Aidee. (2005). Redes semánticas naturales: técnica para representar los significados que los jóvenes tienen sobre televisión, internet y expectativas de vida. Estudios sobre las culturas contemporáneas, diciembre.

ANEXOS

El presente documento tiene como objetivo recabar información para una investigación a través del trabajo con redes semánticas por lo que se le pide su apoyo, para contestar esta pregunta de la manera más honesta GRACIAS.

Escriba 10 palabras que para usted describan que es el trabajo colaborativo.

TRABAJO COLABORATIVO.

DEFINIDORAS	JERARQUÍA