

REVISTA DE REVISTAS

REVISTA DE REVISTAS

Eva Barnaky de Proasi

Retratos

TOVAR, Bernardo Roque. *Posmodernismo y la orientación vocacional*. En "Revista de la Universidad del Valle de Atemajac", México, Año XXII, N° 60, enero-abril 2008.

El *modernismo* se basa en el paradigma lógico-positivista que enaltece la exactitud, la estadística y la evidencia empírica como elementos básicos para la construcción del conocimiento científico. En cuanto a la orientación vocacional, sostiene que la inclinación vocacional puede ser comparada de manera precisa a otras personas con un interés muy similar. Este planteo omite, evidentemente, la exploración de lo subjetivo de cada persona.

Surge como reacción a este modelo el *posmodernismo*, con la pérdida de modelos fijos, el cuestionamiento de la autoridad, el rompimiento con el orden racional, la inclusión de la ironía. En la orientación vocacional entiende a cada persona como ser humano multideterminado.

Un retrato es lo opuesto a un perfil. Mientras el *perfil* surge de la utilización de tests, de mediciones que estudian las similitudes y diferencias

cuantitativas que posee la persona con respecto a la norma del grupo, el *retrato* es más bien cualitativo, describe a la persona como un todo, de manera individual, enfatizando lo humano. Se trata de ver cómo sus valores definen su elección de carrera. Buscar más *significado* que eficacia en la decisión. Cuando vemos lo que caracteriza a la persona desde ella misma y no desde los resultados de las pruebas psicométricas.

El orientador vocacional, de la misma manera que en el proceso psicoterapéutico, utiliza herramientas para facilitar la expresión de emociones mediante: empatía, alianza terapéutica, reencuadre, interpretación, confrontación, etc. El orientador posmoderno se fundamenta en un nuevo paradigma, en una manera actual de entender su profesión. Suponer que la aplicación de tests revelará a la persona qué profesión elegir, ya se considera simplista. Más allá de emplear un número adecuado de entrevistas, se motiva la exploración de la subjetividad mediante el uso de técnicas narrativas, fantasías guiadas y genogramas. Las fuentes de información cualitativas complementan las cuantitativas.

No se niega el valor de nume-

rosas propuestas modernas para la orientación, pero ciertamente el nuevo enfoque posmoderno intenta abarcar con mayor eficacia las características subjetivas únicas de cada persona.

¿Ancianos?

RODRÍGUEZ FEIJÓO, Nélida. *Actitudes hacia la jubilación*. En "Interdisciplinaria", Revista de Psicología y de Ciencias Afines, Volumen 24, Número 1, Buenos Aires, 2007.

Socióloga, psicóloga e investigadora del CONICET, profesora titular de la USAL, la autora presenta los resultados de una investigación exhaustiva sobre el tema, *referida a la Argentina*. Se trabajó, con un cuidadoso criterio estadístico, con una muestra de residentes en un gran centro urbano, 50% de ellos en la etapa previa a la jubilación y el 50% restante ya jubilados, de acuerdo con uno de los objetivos del trabajo. El promedio de edad era de 64.23 años, mujeres y varones, de variado nivel educacional y ocupacional. Se crearon instrumentos de medición apropiados, dos escalas y dos cuestionarios, presentados al final de este artículo.

Se matiza el estudio de las actitudes mediante el análisis de ciertas variables como: *edad, género, nivel ocupacional, grado de satisfacción laboral, existencia o no de proyectos para el futuro, grado de autoestima, y*

muchas más. Se parte del supuesto que ciertas *variables de la personalidad* se relacionan con las actitudes hacia la jubilación.

A pesar de que se ha demostrado que se puede trabajar hasta el final de la vida, la ancianidad es considerada una etapa improductiva. *Burges* (1960) sostiene que socialmente el rol del jubilado se tiene por un "rol sin rol". No está demás revisar nuestros conceptos en base a la cuidadosa revisión del tema, realizada por *Lehr* en 1980, comparando las características de los trabajadores mayores con las de los jóvenes:

"Las personas mayores no presentan menor nivel de productividad que las jóvenes (en todo caso, si presentan algún tipo de limitación física o cognitiva, su experiencia compensa esa carencia), tienen menos accidentes (son más prudentes), menor ausentismo (son más responsables) y sienten mayor satisfacción laboral que los jóvenes porque valoran más el trabajo".

De hecho, la jubilación obligatoria deteriora la salud de muchísimas personas, ya que su ocupación les otorgaba una posición social, satisfacción creativa, relaciones sociales y una elevada autoestima. ¿No sería preferible crear las condiciones, tal vez algo utópicas pero no imposibles, para que fuera la persona quien decidiera retirarse en forma voluntaria y no obligatoria? En todo caso es necesario que el jubilado encuentre actividades sustitui-

tivas, relevantes y que sean útiles para la comunidad.

Rodríguez Feijóo concluye su estudio con conceptos sumamente interesantes para ser tenidos en cuenta:

“Las personas menos afectivas, con un yo más débil, más ansiosas, con tendencia a la culpabilidad y con predominio del control interno o externo poseen actitudes más desfavorables hacia la jubilación, que aquellas personas que son más afectivas, con un yo más fuerte, menos ansiosas, con baja tendencia a la culpabilidad y con equilibrio entre el control interno y externo”.

Los esfuerzos de la Medicina actual para prolongar la esperanza de vida solo tienen sentido si se logra modificar el estereotipo negativo referente a la ancianidad que se internaliza en la etapa de socialización. La familia, la escuela, los medios de comunicación de masas pueden ciertamente transformar, *“a través de la persuasión y del ejemplo”*, la actitud prejuiciosa de la sociedad.

Adalides

NADER, Martín y CASTRO SOLANO, Alejandro. CONICET, Argentina. *Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional – transaccional de Bass*. En “Universitas Psychologica”, de la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá,

Vol.6, N° 3, setiembre-diciembre 2007.

Se presentan datos de un estudio realizado con 224 líderes residentes en Buenos Aires que se desempeñaban en empresas que tuvo como objetivo principal determinar la influencia que ejercen los valores del líder sobre su estilo de liderazgo.

El cambio constante en cualquier organización remarca la importancia que tienen los líderes como actores principales dentro de las mismas. Es vital conocer la orientación de los valores del líder, pues ello va a guiar sus conductas. (Sosik, 2005). A pesar de ello, hasta ahora han sido escasos los esfuerzos efectuados en su identificación.

El estudio del liderazgo evolucionó desde modelos más estáticos, basados en los rasgos de los líderes, hacia modelos situacionales que toman en cuenta para su análisis las variables del ambiente y de la persona. Uno de los más tenidos en cuenta es el modelo de *liderazgo transformacional*, cuyo principal precursor es Bass (1985). Describe este tipo de líderes como quienes provocan cambios en sus seguidores a partir de la concientización de la importancia que revisten los resultados obtenidos. El líder incita a que los seguidores trasciendan sus intereses personales en virtud de los objetivos de la organización. Esto genera confianza y respeto por parte de los adeptos, que son motivados a

lograr más de lo esperado. Estos líderes se proponen como modelo a seguir (carisma), proveen significado a las acciones (inspiración), alientan la búsqueda de soluciones originales y suelen preocuparse por las necesidades de los subordinados.

Los líderes transaccionales utilizan la negociación a cambio del logro de objetivos (recompensa contingente), suelen monitorear de cerca las actividades y aplicar acciones correctivas. Actúan, por ende, cuando el error ya ocurrió.

En el campo del estudio de los valores, la taxonomía de Schwartz (1994, 2000, 2001) se organiza en dos dimensiones bipolares: la apertura al cambio que contrasta con la conservación, y la autotranscendencia con la autopromoción. Se formula la hipótesis que apertura y autotranscendencia predicen el liderazgo transformacional, y conservación y autopromoción el estilo transaccional.

Las investigaciones muestran que los valores funcionan como fuerzas que motivan el comportamiento. Para lograr un mayor nivel de efectividad, los líderes deben mostrar conductas que sean acordes con su sistema de valores.

Los autores destacan que resultaría sumamente interesante poder analizar en detalle, en futuros estudios, los efectos que ejerce el *contexto*, variable fundamental, sobre los valores de los líderes y sobre sus estilos de liderar.

Fascinante rol

HERNÁNDEZ CÓRDOBA, Ángela. *Supervisión de psicoterapeutas sistémicos: un crisol para devenir instrumentos de cambio*. En "Diversitas: Perspectivas en Psicología", Universidad Santo Tomás, Bogotá D.C., Vol.3-No.2, julio-diciembre de 2007.

Supervisora de terapeutas en formación en la Maestría de Psicología Clínica y de Familia de la Universidad Santo Tomás de Bogotá por más de doce años, la autora reflexiona sobre su experiencia que trasciende una mera actividad académica para convertirse en *una experiencia de transformación vital* de todos los participantes. En un momento histórico que ofrece una gama amplia de modalidades para aliviar el sufrimiento psíquico, es indispensable dar cuenta con rigor académico de aquello que se hace, más aun cuando la psicoterapia se encuentra siempre en el perímetro de las prácticas de *poder*, para cumplir con el imperativo ético de hacer de la psicoterapia *una relación transformadora de sujetos libres en colaboración*.

La supervisión enseña un enfoque específico de terapia, y es una práctica reflexiva sobre la propia práctica terapéutica. La dinámica relacional emerge en el entrelazamiento de la construcción individual con la co-construcción. Surge un terapeuta diferente de su supervisor, pero también distinto de la persona que era antes de pertene-

cer al programa. La meta es activar las competencias interaccionales en los terapeutas, ampliando sus posibilidades de relación, para que sean instrumentos de cambio más versátiles y efectivos.

Las necesidades de los consultantes son prioritarias. El equipo se organiza para ofrecer la mejor intervención posible. El enfoque estratégico opera desde la observación de las personas y de sus complejas formas de comunicación. Se basa en la premisa que todas las personas pueden cambiar, y que los consultantes son dirigidos hacia la autonomía. Se acude a intervenciones paradójicas como mecanismo para quebrar los círculos viciosos. El insight no es una condición indispensable para que se dé el cambio, sino por el contrario viene después de que este se haya producido. La terapia es una relación paradójica porque los cambios dependen en última instancia del consultante y no del terapeuta.

Los escenarios de formación en la Maestría son cuatro: seminarios, práctica psicoterapéutica, supervisión de dicha práctica e investigación.

El rol de supervisor incluye cinco roles complementarios: a) *Soporte emocional* al terapeuta, cuando le ayuda a explorar sus vivencias personales, que son recursos claves para la terapia. b) *Consultor* que conversa con el grupo para ofrecer las mejores opciones para la evolución del consultante. c) *Docente* de conceptos y técnicas: enseña cómo hacer una intervención.

d) Como *colega* comparte las responsabilidades clínicas con el terapeuta. e) Como *promotor* de los supervisados, recurre al reconocimiento directo de las actuaciones de los terapeutas, acudiendo siempre al grupo como caja de resonancia.

"Siempre intento poner en la balanza a la persona del terapeuta y no tanto sus técnicas y conceptos, en coherencia con que esa persona en sí es el mejor instrumento posible y, si se valora como tal, podrá continuar en el inacabable proceso de formarse como terapeuta."

La supervisión es una tarea fascinante donde se vive la sinergia de ofrecer ayuda, aprender, ejercer un rol profesional, comprometerse con los consultantes y vivir con sentido.

Reto a vencer

LÓPEZ MOLINA, Efraín. *Historia de la Psicología Organizacional: cuando el pasado influye en el presente (de lo particular a lo global)*. En "Revista de la Universidad del Valle de Atemajac", México, año XII, N°60, enero-abril 2008.

Este artículo ofrece un panorama general de la Psicología Organizacional, su eficacia y futuro en el siglo XXI, acompañando el fenómeno de la globalización.

Entre 1896 y 1918 se inicia lo que conocemos con el nombre de psico-

gía aplicada, en los negocios y en la industria, inspirando el campo de la publicidad, seleccionando obreros mediante test para ocupar determinados puestos en las organizaciones. *WDill Scott*, de la *American Psychological Association* (APA), formó parte del comité para la clasificación de personal del departamento de guerra, antes de que Estados Unidos entrara en la primera guerra mundial. Consiguió convencer al ejército de la utilidad de la evaluación psicológica para múltiples puestos militares, con excelentes resultados.

La meta de los progresistas, empresarios y gobierno era la eficacia en los campos productivos, y para alcanzarla tenían que pasar por métodos científicos. Uno de sus primeros exponentes fue *Frederick W. Taylor* (1856-1915), ingeniero de profesión, que se dio cuenta del valor que tiene rediseñar situaciones o escenarios laborales para alcanzar una mejor producción. *Hugo Münsterberg*, psicólogo alemán, en *Psychology and Industrial Efficiency* (1913), propone la selección de trabajadores, el diseño de situaciones laborales y la aplicación de la psicología en las ventas.

De forma gradual se comenzó a reconocer que los beneficios solo podrían mejorar si los trabajadores eran dirigidos como personas con emociones y sentimientos, ya que dichas emociones se vinculan con el trabajo. Observaron que los trabajadores estaban impresionados cuando la

dirección se preocupaba por su bienestar.

En la actualidad, la Psicología Organizacional juega un papel muy importante para distintas organizaciones, frente a nuevos retos como la globalización. Las interrelaciones laborales con extranjeros, los elementos tecnológicos como parte de la vida cotidiana y no solo laboral, las grandes exigencias de los sistemas de calidad, el estrés en los trabajadores, los estados de ánimo, la migración del empleo, la violencia, la competitividad y muchos otros aspectos propios de nuestra sociedad. De ellos se ocupa esta rama de la Psicología, aplicando sus principios a los problemas que conciernen a seres humanos que actúan en el contexto de los negocios y de la industria. Ante cambios vertiginosos, como consecuencia de la globalización, no debería omitirse, además, la estrecha labor interdisciplinaria con la sociología, la antropología, la administración, la ingeniería y la economía, entre otras.

La globalización trae y ha traído beneficios, pero ha dejado de lado aspectos que deberán ser un reto a vencer en los años próximos, en búsqueda de un equilibrio entre los sectores productivo y el trabajo. La finalidad de la Psicología Organizacional es el bienestar en todas las áreas del fenómeno laboral.

Un mal de hoy

NEWMAN Michelle G. y ANDERSON Nicholas L. *Una revisión de la investigación básica y aplicada sobre el Trastorno de Ansiedad Generalizada*. En "Clínica Psicológica", Fundación Aigle, Buenos Aires, vol.XVI, N°1, abril 2007.

De acuerdo con el *DSM IV* (de la *American Psychiatric Association*), una persona que *califica para el diagnóstico de TAG* (Trastorno de Ansiedad Generalizada) evidencia una ansiedad incontrolable y preocupación intensa, durante un período de tiempo de al menos seis meses, asociada con deterioro funcional, producido por la activación psicofisiológica del sistema nervioso central y disminución de la actividad del autónomo. No tratada puede afectar a las personas de modo semejante a las enfermedades médicas crónicas. Se halla una fuerte asociación entre el estatus ocupacional, los ingresos y este trastorno. Individuos con TAG tienen alta utilización de servicios de salud y suicidabilidad.

La *etiología* se debe buscar en factores genéticos, biológicos, ambientales y psicológicos. Las experiencias afectivas tempranas juegan un papel crucial. *Bowlby (1982)* reveló la relación entre el apego inseguro y la ansiedad, hipótesis que ha recibido apoyo empírico. Un niño con una figura de apego primaria habitualmente inaccesible puede adquirir una base insegura

y percibir el mundo como un lugar impredecible, amenazante y peligroso. Este modelo mental tiende a sobreestimar la probabilidad de eventos negativos y subestimar la capacidad de afrontarlos. El control parental está particularmente asociado con trastornos de ansiedad y el temperamento juega un papel considerable.

Para los individuos TAG la *preocupación* es frecuente, intensa e incontrolable. Consideran su preocupación positiva y tienden a creer que preocuparse por eventos futuros negativos los ayudará prevenirlos. Rasgos psicofisiológicos distintivos, como la vigilancia crónica y tensión muscular, son comunes entre los que tienen este trastorno, junto con una concentración pobre y distracción. La evitación de los estímulos temidos sirve para fortalecer su significado ansioso. De este modo la evitación del miedo puede fortalecer el *miedo al miedo*, y la evitación emocional fortalecer el miedo a la emoción. Tienden a interpretar el estímulo ambiguo como peligroso y a virar su atención hacia palabras o rostros amenazantes. Los individuos TAG se preocupan con mayor frecuencia por sus temores interpersonales que por cualquier otro tema: la *fobia social* es el diagnóstico de ansiedad comórbido más frecuente. Abordan sus relaciones interpersonales con hipervigilancia, suspicacia y una tendencia a sentirse fácilmente dejados de lado.

Los estudios seguidos apoyan la eficacia de las TCC (*Terapias Cogniti-*

vas Comportamentales) en el tratamiento del TAG, aunque sugieren tener en cuenta que estos pacientes tienen dificultades en expresar su emoción, dado que la preocupación inhibe el procesamiento del material emocional y las sensaciones físicas asociadas. Un nuevo abordaje integrativo adopta un aspecto más interpersonal al tratamiento tradicional, proveyendo terapia en formato de pequeños grupos.

Este artículo, con su apertura a futuras investigaciones, provee material importantísimo para los estudiosos, orientando su mirada a este trastorno de tanta presencia en la actualidad.

El tiempo dirá

MITTE, Kristin. *Comparando la eficacia de la Terapia Cognitiva Comportamental y la Psicofarmacológica en los Trastornos de Ansiedad Generalizada*. En "Clínica Psicológica", Fundación Aigle, Buenos Aires, vol. XVI, N°1, abril 2007.

¿Qué abordaje terapéutico resulta más efectivo para el TAG?

La importancia de la pregunta se desprende de las características de este trastorno:

su curso crónico, una baja tasa de recuperación y un alto porcentaje de recurrencia... Las posibilidades de tratamiento efectivos son de crucial importancia, ya que el TAG resulta

una carga considerable tanto para el individuo como para la sociedad. Ciertamente, la medición de la eficacia de las terapias psicosociales fue desatendida por mucho tiempo.

Una mayor comprensión de la etiología y del mantenimiento del TAG orientaron la investigación hacia una valoración del aspecto psicosocial en los últimos años. En lo referido a los tratamientos cognitivo-comportamentales varios elementos son tenidos en cuenta: además de psicoeducación y auto-monitoreo, se aplica relajación, la reestructuración cognitiva y el entrenamiento en habilidades de enfrentamiento. La reestructuración cognitiva involucra directamente la identificación y re-evaluación de las creencias disfuncionales. Ejemplo son las creencias catastróficas o positivas acerca de la *preocupación*.

Gould y colaboradores (1997) analizaron 13 estudios con 22 intervenciones de tratamiento separadas que mostraban que la TCC es una terapia exitosa, tanto en la ansiedad como en la depresión. Su baja tasa de deserción muestra que es bien tolerada.

Con respecto a la terapia farmacológica se tomaron en cuenta los resultados de 24 estudios con 39 drogas. Al comparar los efectos de la TCC y la farmacoterapia, no se hallaron diferencias para el tratamiento de la ansiedad y la depresión.

Mitte (2005) realiza un meta-análisis confrontando los resultados de un total de 65 estudios acerca de la TCC y

la farmacoterapia. Concluye que la generalizabilidad de los resultados es limitada y existe una expresa necesidad de mayor cantidad de estudios.

No existe criterio fundamentado de la superioridad de uno de los usuales abordajes de tratamiento. La TCC es sin duda una efectiva y apreciada alternativa a la farmacología. Es importante considerar que es mejor tolerada que la farmacoterapia dados los efectos colaterales de algunas drogas. De acuerdo a los resultados actuales la predominancia de tratar a los pacientes con terapias farmacológicas no está avalada. Solo algunos estudios farmacológicos investigaron la estabilidad a largo plazo de los resultados del tratamiento. Hasta el momento tampoco sabemos cuál es la eficacia de un enfoque combinado, que se utiliza frecuentemente en la práctica clínica, ya que muy pocos estudios han investigado este aspecto. El tiempo dirá cuál de estos u otros tratamientos pueden ser vistos empíricamente de mejores efectos.

Los que dirigen

CASTRO SOLANO, A., BECERRA L. y LUPANO PERUGINI, M.L. *Prototipos de liderazgo en población civil y militar*. En "Interdisciplinaria" Vol 24, N° 1, Buenos Aires, 2007.

Los autores de esta investigación psicológica son profesionales finan-

ciados por el CONICET. Se pretende identificar, en la población civil y militar, los *prototipos internalizados de liderazgo*, que varían según los *valores culturales*. Se parte de la hipótesis que, si un líder asume determinado cargo y no existe un ajuste de sus conductas con las esperadas por los seguidores, esta situación aminora su rendimiento.

Liderazgo implica un proceso natural de influencia que se explica a partir de los seguidores y del contexto en el cual sucede. Existen diferentes modelos de relación o sea distintas dimensiones teóricas de liderazgo:

- *Carismático*: cuando el líder inspira, se presenta digno de confianza, justo e intuitivo.
- *Orientado al grupo*: gerencia de modo adecuado al grupo, privilegiando la cohesión.
- *Participativo*: dimensión clásica que involucra a los miembros en la toma de decisiones.
- *Orientado hacia sí mismo*: de connotación negativa, enfatiza la seguridad del líder.

Los estudios sobre este tema se encuentran en estrecha relación con variables de interés para las organizaciones, como: *rendimiento, eficacia, satisfacción y clima laboral*. Las academias militares son formadoras de líderes, con características típicas, ya que estos son asignados a sus cargos y no surgen de forma natural. Sus características principales son sus conocimientos, experiencias y su calidad de

líder reconocida por sus subalternos.

Los objetivos que formulan los autores en esta investigación, con criterios y técnicas expuestos en detalle en este artículo, se resumen en: conocer los diferentes prototipos de líderes internalizados, identificar sus atributos, destacar las dimensiones privilegiadas, y establecer diferencias entre los prototipos de cada población. Los atributos obtenidos en el estudio se miran desde tres dimensiones: *atributos personales, relación con subalternos y resultados obtenidos*.

En la población civil la valoración es más individualista, por lo cual se mencionan como *atributos* la ambición, innovación y talento, mientras los cadetes militares describen valores tradicionales cuando hablan de rectitud, disciplina, abnegación, valentía y entereza.

Los militares, si bien se refieren menos al *vínculo* entre el líder y los subalternos, mencionan valores, como justicia, criterio, presencia y aplomo, que benefician justamente esa vinculación.

Mientras los civiles dan mucho mayor importancia a los *logros* (fama, éxito, prestigio) en la atribución de liderazgo, los militares mencionan: el logro de objetivos, visión de futuro y hazañas.

Diferencias y semejanzas, - a veces solo perceptibles en matices de la expresión, - son, sin embargo, importantes a la hora de querer comprender adecuadamente cada prototi-

po, que responde a los aspectos idiosincrásicos de los grupos sociales. En el ámbito castrense se valora especialmente *el liderazgo orientado al grupo*, la capacidad para resolver problemas puntuales, habilidades de estrategia y administración, un carácter modesto y humilde. Los civiles hacen hincapié en el carácter visionario y democrático. Ambos grupos coinciden en la consideración de las habilidades políticas, para el gobierno y la conducción.

Numerosas tablas adjuntas y amplísimas referencias bibliográficas sustentan lo expuesto y se dirige la expectativa hacia futuras investigaciones.

Contradicciones

VALDEZ MEDINA, J.L., GONZÁLEZ, N.I., LÓPEZ FUENTES, A., SÁNCHEZ MARTÍNEZ, N.S., AGUILAR ARZATE, C.M. y GARDUÑO GARCÍA, M.M. *Los apegos de los adolescentes mexicanos: un análisis por sexo*. En "Psicología Iberoamericana", Ciudad de México, Vol.15 N° 1, junio de 2007.

Este interesante artículo aclara etimológicamente un concepto fundamental en la vida del ser humano: que *apego* significa *afecto hacia alguien*, aquellas conductas que buscan la cercanía con una persona determinada, logrando sensación de seguridad, que no solo es el fundamento de la evolu-

ción psicológica posterior, sino la mejor manera que tiene la persona para sobrevivir. Nos sitúa en Toluca, una ciudad de México, cuyos adolescentes no solo revelan características de la cultura mexicana, sino confirman rasgos bien conocidos de la juventud posmoderna.

De hecho, los *apegos*, dependencias fuertes que atentan contra la *libertad* que es el valor más alto que buscan todos los adolescentes, les generan una gran paradoja. Su motivación narcisista los lleva al individualismo, a privilegiar el cuidado de su cuerpo, los derechos individuales y la libertad de elegir, ser libres al mismo tiempo que protegidos, confiando en *seguridades externas* y no personales, como la familia y los amigos.

Docentes de la *Universidad Autónoma del Estado de México* comunican aquí los resultados de su investigación sobre este tema, en una muestra de 200 adolescentes, con una edad promedio de 14 años, aplicando un cuestionario de siete preguntas abiertas.

Llama la atención en las conclusiones que el varón expresa más su deseo de ser parte de una familia, como uno de los afectos más importantes en la vida (tabla 1). Que al joven le interesa además lo económico, mientras que la mujer se refiere más a los afectos y los valores (tabla 2). Ellas confiesan no poder vivir sin pensar en superarse, lograr su bienestar, mientras los varones revelan su amor hacia sus seres

queridos, y solo en segundo lugar la preocupación por su desarrollo personal (tabla 3). El varón da preferencia a lo que le divierte, en tanto que la mujer se sigue orientando hacia su formación personal (tabla 4). Tanto los jóvenes como las mujeres necesitan *sentir* amor, cariño y comprensión, pero es interesante notar que ellos no podrían vivir sin *sentir* pasión por las actividades que desempeñan, en cambio la mujer privilegia el afecto a su familia (tabla 5). Los varones opinan que no podrían vivir sin *creer* en Dios, en sí mismos, en su capacidad y sus ideales, mientras que ellas vuelven a dar mayor importancia a su preparación para la vida (tabla 6). Tanto la mujer como el varón afirman que no podrían vivir sin confiar en sí mismos, pero en las diferencias ellos están apegados a sus pasatiempos y ellas a sus valores (tabla 7).

Estos resultados nos permiten, entre otras, detectar la influencia del contexto cultural mexicano, donde se da suma importancia a la familia y a las conductas de afiliación. En estas respuestas, a veces contradictorias o incoherentes propias de adolescentes, se trasluce también la mentalidad posmoderna y la lucha del joven por encontrarse a sí mismo.

"Se observa que mientras una parte del ser humano está buscando constantemente la forma de sentirse libre para llegar a ser individuo, otra siempre está buscando algo o alguien a quién entregarle esa libertad".

Vemos que surge en los mismos jóvenes el deseo sano de creer en sí mismos y en sus capacidades, condición indispensable para llevar una vida más cercana a la búsqueda de su propia libertad, alejada de dependencias paralizantes. La orientación de la educación en este sentido los beneficiará siempre a lo largo del trayecto que implica la vida misma.

Ellas y ellos

M.ECHAVARRI, J.C.GODOY, F. OLAZ. *Diferencias de género en habilidades cognitivas y rendimiento académico en estudiantes universitarios*. En "Universitas Psychologica", de la Pontificia Universidad Javeriana, Vol.6, N°2, Bogotá, mayo-agosto 2007.

A partir de 1920 apareció cada vez más evidente la necesidad de medir distintos aspectos de la capacidad mental. La inteligencia no es una facultad unitaria, sino que está compuesta por muchas aptitudes, de acuerdo con el planteo modular de la inteligencia, y su presencia se detecta en medidas variables en los diferentes individuos. Dentro de este interés por los rasgos individuales en la inteligencia, las diferencias entre géneros ha sido uno de los estudios más polémicos. En este marco, surgió una controversia: por un lado, un grupo de estudiosos ve una diferencia significativa entre géneros en relación con la *inteli-*

gencia general; otros afirman que las diferencias entre géneros tienen que ver con las *habilidades específicas*, tales como la espacial, el razonamiento verbal y el razonamiento matemático. Una multifactorialidad en causas explicaría las variaciones.

El factor psicopedagógico que más interviene en la predicción del éxito académico es la inteligencia y, por lo tanto, surge la propuesta de emplear tests con el propósito de detectar posibles grupos en riesgo de *fracaso académico*. Resulta notoria la escasez de estudios locales acerca de esta problemática.

En la presente investigación, con el objeto de descubrir las aptitudes cognitivas de los ingresantes a la *Universidad Empresarial Siglo 21*, en la ciudad de Córdoba, Argentina, entre los años 1998 y 2000, se administraron cinco subtests del DAT. La población estuvo conformada por todos los alumnos que ingresaron, en total 1.529. Se analizaron las diferencias de género en *habilidades cognitivas y su relación con el rendimiento académico*. Se midió el rendimiento a través del promedio general obtenido en los tres primeros años de cursado.

Las diferencias de género resultaron estadísticamente significativas, tanto entre las medias de habilidades como en el rendimiento académico. Se detectaron correlaciones medias y grandes entre las combinatorias de los tests y la variable criterio rendimiento. Las relaciones test criterio fueron

mayores para las mujeres que para los varones.

Las diferencias de género que emergen permitirán definir nuevas estrategias pedagógicas, más adaptadas a motivar diferencialmente a hombres y mujeres, igualar sus oportunidades de aprendizaje y rendimiento. Cada sexo emplea sus modos propios para abordar problemas complejos. El varón utiliza más el razonamiento espacial y abstracto, y la mujer recurre con mayor frecuencia a estrategias verbales. Esto obliga además a un rediseño de las modalidades de evaluación para fomentar mejores resultados académicos.

Si bien se sabe que la inteligencia

es el principal determinante del rendimiento académico, no es el único. Otros factores de índole psicológica, tales como la motivación, habilidades sociales, autocontrol, las expectativas de logros, los rasgos de personalidad, la ansiedad frente a los exámenes y la autoeficiencia percibida son causales a tener presente.

Los autores de este importante estudio se proponen impulsar futuras investigaciones para identificar más variables intervinientes en los logros de los estudiantes universitarios, mientras ponen a nuestro alcance en este significativo artículo, en forma abarcativa, lo realizado hasta el momento.

Se terminó de imprimir en el mes de abril de 2009
en los Talleres Gráficos Nuevo Offset
Viel 1444, Capital Federal