



hUniversidad Veracruzana

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
CENTRO DE IDIOMAS CÓRDOBA
ESPECIALIZACIÓN EN PROMOCIÓN DE LA
LECTURA
SEDE: CÓRDOBA

Club de lectura para empleados del ayuntamiento de
Fortín, Veracruz. 2018-2021

Estudiante: Irasú Yurani Sandoval Montufas

Tutor(a): Mtra. Martha Veneroso Contreras

Córdoba, Veracruz, agosto 2018.

•

Contenido

Introducción	4
Capítulo 1. Marco referencial	6
1.1 Marco conceptual	6
1.1.2 La lectura	6
1.1.3 Clima organizacional	9
1.1.3. Los colaboradores	11
1.2 Marco teórico	13
1.2.1 La obra de arte literaria. Roman Ingarden	13
1.2.2 De los dos factores. Frederick Herzberg	14
1.3 Estado del arte	35
1.4 Breve caracterización del proyecto	38
Capítulo 2 Planteamiento del proyecto	40
2.1 Delimitación del problema.....	40
2.2 Justificación	41
3.3 Objetivos	42
3.3.1 Objetivo general.....	42
3.3.2 Objetivos particulares	42
4.4 Hipótesis	42
Capítulo 3. Diseño metodológico	43
3.1 Aspectos generales y ámbito de la intervención	43
3.2 Estrategia de intervención.....	44
3.3 Metodología de evaluación	45
Capítulo 4. Programación	46
4.1 Descripción de actividades y productos.....	46
Referencias.....	49
Apéndice A	51
Apéndice B.....	53

Introducción

“Me pregunto si las estrellas se iluminan con el fin de que algún día, cada uno pueda encontrar la
suya”

El Principito

La lectura es una actividad siempre presente en la vida. No solo se leen letras, leemos signos, leemos números, leemos el rostro del compañero para saber qué expresa. Así, la lectura es tan cotidiana que hemos perdido la capacidad de asombrarnos frente a un texto en el que se narran leyendas, aventuras, amores o viajes inesperados.

Como parte de la especialización en promoción de la lectura, se llevará a cabo el proyecto de intervención que a continuación se expone. El siguiente documento contiene la parte teórica de lo que se ha llamado “Club de lectura para empleados del ayuntamiento de Fortín, Ver., 2018.”

El proyecto aquí presentado nace del interés por llevar la lectura a un centro de trabajo. Como personas activas laboralmente, muchas veces se nos olvida lo que es dejarse llevar por la imaginación a países desconocidos, lo que es volar, lo que es caminar entre nubes; las actividades diarias y el estrés que estas generan, llevan a olvidarse de lo mágico que es el mundo literario, por esta razón, este proyecto consiste en llevar la “magia al trabajo”.

El documento se compone de cuatro capítulos en donde se explica desde el grupo al que se está dirigiendo, pasando por cómo se llevará a cabo la actividad, hasta la culminación del mismo.

Se hace mención también de dos casos interesantes, proyectos que han consistido en llevar la lectura a los trabajadores. El de mayor éxito al momento ha sido la lectura en

tabacalerías, iniciado en Cuba. También se habla del proyecto “Leer más”, que aparentemente busca llevar la lectura desde los colaboradores hasta los hogares de los mismos, pero lamentablemente no ha tenido el éxito esperado, o al menos no hay reportes de que así sea.

Se espera que lo aquí plasmado sea de éxito no solo para este grupo de intervención sino también pueda ser aplicable en un futuro por especialistas en promoción de la lectura

Capítulo 1. Marco referencial

1.1 Marco conceptual

El texto que a continuación se presenta tiene como objetivo acercar a la comprensión del proyecto de promoción de lectura, por lo que se abordarán los principales conceptos que explican el trabajo, tales como: lectura, ayuntamiento y colaboradores.

1.1.2 La lectura

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española [DRAE]. (2018)., la lectura es la “Acción de leer” y la “Interpretación del sentido de un texto”. La definición más básica también nos dice que la lectura es la decodificación de símbolos, para así transmitir un mensaje. Pero este término ha evolucionado, la lectura ya no puede ser entendida bajo su significado más básico- Por eso a continuación se mencionan a algunos autores que han dado otras opiniones sobre el significado de la lectura.

Cassany (2006:21) explica que hasta hace un tiempo leer se tomaba como “devolverle la voz a la letra callada”, ya que el acto de la lectura se centraba en el texto y no en el lector, por tanto, el lector se convierte en la voz escondida del autor. Ahora, al centrar el acto de leer en el lector, esto desde la perspectiva de la teoría de la recepción (Iser, 1980), es necesario ampliar el esquema de la lectura, por esto es que Cassany, más adelante, habla de que “para comprender es necesario desarrollar varias destrezas mentales o procesos cognitivos: anticipar lo que dirá el escrito, aportar nuestros conocimientos previos, hacer inferencias, hacer hipótesis y buscar su comprobación, etc.”, esta idea se relaciona con la de Garrido (2004:19) “la condición indispensable para hablar de lectura es la comprensión”; pues, al darle status de *indispensable* se

está hablando de que la lectura no puede existir sin una aprehensión del texto, y con esto, es necesario decir que el texto no tiene sentido si no hay quien lo lea, quien lo comprenda. Así, el texto en sí mismo, la inmanencia, es ingenua. Dicho lo anterior, es necesario, entonces, replantear lo que se entiende por comprensión, lector, y lectura.

Se ha enseñado que la lectura que se hace es con un fin utilitario solamente; es decir, leemos para un examen, para una tarea, para enriquecer nuestros conocimientos laborales. Poco se ha fomentado la lectura por placer, y es que cuando se involucra la palabra placer a muchos les causa problemas, les resulta incompatible con actividades serias y se le da una connotación de irresponsabilidad (Garrido, 2004). El hecho de que algunos no disfruten leer poesía, cuentos o novelas es respetable, lo interesante sería saber si quienes dicen no disfrutarlo, realmente no lo hacen o más bien no se les ha instruido para hacerlo, o ¿será que el colectivo social les ha influenciado para creer que el acto de leer es lo mismo que perder el tiempo? Una persona que solo gusta de leer libros académicos o textos relacionados con su campo laboral tampoco debería ser juzgada duramente, debemos entender que la lectura utilitaria no está peleada con la lectura por placer; más bien, el trabajo de profesores, bibliotecarios, animadores o promotores de lectura, debería ser enseñar que todo tipo de lectura es útil para la formación de una persona, y que de todo extraemos conocimiento, que después podemos compartir.

“La lectura y la escritura son complementarias; decir una es decir la otra. La lectura implica, además de los libros con que se estudia y se trabaja, los que se leen por el gusto de leer –pues, sólo estos libros pueden hacernos lectores capaces de escribir-.”(Garrido, 2014:19)

A lo largo de la vida, una persona tiene diferentes experiencias que lo acercan a la lectura. Para algunos empieza desde casa, quizá con los cuentos que se leen antes de dormir, o si los instruyen en algún tipo de doctrina religiosa y se lee la Biblia; otras personas han empezado su convivencia

con los libros hasta que ingresan a la escuela y los maestros solicitan ciertas lecturas –lectura utilitaria-.

Entre los intentos por promover la práctica lectora se han abierto diferentes caminos, por ejemplo: ferias de libros, encuentros de lectura en escuela, bibliotecas públicas y escolares, el rincón de lectura, clubes de lectura, etc.

Para el proyecto que aquí se presenta, se tomará el modelo de clubes de lectura que son básicamente la reunión de un grupo de personas que buscan construir y colaborar mutuamente en el ejercicio del hábito lector (Álvarez, 2016). Además de los beneficios que se obtienen con el hábito de leer (despertar cognitivo, nuevos conocimientos, creación de empatía por los demás, despertar de la imaginación y la creatividad, etc.), se pueden mencionar algunos relacionados a los clubes de lectura:

- Las personas asisten por gusto, no por obligación.
- Se crean relaciones interpersonales entre los participantes.
- Se aprende por medio de la lluvia de ideas que se crea a partir de las lecturas realizadas.

También se encuentra que el objetivo de los clubes de lectura es el comentario de la obra, tomando suma importancia la interpretación que cada participante haga de la lectura. En un club de lectura se logra que: los participantes comenten vivencias personales afines a la lectura, se realiza un análisis del comportamiento de los personajes; así se genera un intercambio rico de experiencias y conocimiento (Beach y Yussen, 2011).

Calvo (1993) expone que los ingredientes importantes en un club de lectura son: lectores, libros y un coordinador. Los primeros “varía si hablamos de lectores infantiles o de adultos” (Calvo, 1993); los clubes de adultos no deberán pasar de 30 miembros, y los infantiles no deberán tener

más de 15 participantes. El segundo ingrediente del que habla Calvo, son los libros; “lo ideal sería que cada participante pudiera manejar un ejemplar del libro que se está leyendo”. Calvo realiza algunas recomendaciones para elegir las lecturas:

- Clásicos, a pesar de causar cierto rechazo, es importante contar con ellos.
- Los temas que más interesan son: vida cotidiana, otras culturas, historias, biografías breves.
- Es importante elegir una edición con buena encuadernación, letra legible, agradable a la vista.

Por último, se menciona como componente importante del club de lectura al coordinador, quien es “la persona que se encargará de moderar las reuniones, recoger y transmitir al grupo el mensaje contenido en el libro” (Calvo, 1993).

1.1.3 Ayuntamiento

En México, la estructura orgánica de los municipios está representada por la figura de “ayuntamiento”. Este término, de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española [DRAE]. (2018), es la corporación compuesta por un alcalde y varios concejales para la administración de los intereses de un municipio.

De acuerdo con el art. 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, “cada municipio será gobernado por un ayuntamiento de elección popular directa, integrado por un presidente municipal y el número de regidores y síndicos que la ley determine”.

Fortín, es parte de uno de los 212 municipios que integran el Estado de Veracruz. La administración actual cuenta con más de 200 empleados, que se dividen, por su forma de

contratación del siguiente modo: empleados de confianza y sindicalizados. En el club de lectura que se formó, la invitación fue abierta para quienes quisieran integrarse, de este modo, había tanto empleados de confianza como sindicalizados.

Continuando con lo que la Ley nos dice sobre los municipios, el mismo artículo 115 menciona las funciones y servicios públicos que deberá atender, tales como:

- Agua potable
- Alumbrado público
- Limpia, recolección, traslado, disposición final de residuos.
- Mercados y centrales de abasto.
- Panteones
- Rastro
- Calles, parques y jardines.
- Seguridad pública

Cabe mencionar que los integrantes del club de lectura, provienen de diversas áreas del ayuntamiento: biblioteca, DIF y salubridad. Aunque pertenecen a la misma organización y su fin laboral es el mismo, trabajar por el bienestar de la comunidad que integra el municipio, eran personas que solo intercambiaban un saludo cordial, pues el clima organizacional en el que se desenvuelven y las funciones que cada uno realiza no permite la interacción cotidiana entre ellos.

Para estudiar el clima organizacional no existe una definición única, Robbins (1999) plantea que el clima organizacional es la personalidad y el carácter de una organización. Garcia (2009) dice que el clima organizacional “nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente”, y añade que

“para entender el clima de una organización es preciso comprender el comportamiento de las personas, la estructura de la organización y los procesos organizacionales”.

Bustos (2012), dice que el clima organizacional es un indicador de la vida de la empresa, y es necesario su estudio para conocer cómo trabajan ahí, si hay algo que mejorar, etc., pues está fuertemente ligado al logro de objetivos. El clima organizacional se estudia desde sus componentes que son: normas internas, condiciones físicas del lugar de trabajo, actitudes de los integrantes del equipo de trabajo, estilos de dirección, salarios y otros tipos de remuneraciones, satisfacción personal de cada empleado.

Actualmente, una de las razones por las que una persona permanece en una organización es precisamente por el clima que ahí se genera. La remuneración económica ya no es la única razón por la que alguien permanece en un trabajo. Si hay empatía entre los compañeros, si se motiva de manera emocional, si hay capacitaciones y/o actividades que no estén solamente relacionadas con el giro de la empresa, las personas se sienten valoradas y motivadas a seguir trabajando en dicha organización.

Considero que el promover la lectura por placer dentro del lugar de trabajo, es un incentivo que los empleados, pueden llegar a valorar mucho, pues por el ritmo de trabajo, la lectura es la última actividad en la que se piensa como medio de escape para olvidarse un poco de la realidad laboral que se vive día con día.

1.1.3. Los colaboradores

Dentro de los recursos con que se mueve una organización se encuentra el capital humano, esto es, el personal que la constituye. Las personas aportan habilidades, conocimientos, destrezas y competencias que permiten el buen funcionamiento de la organización para encaminarse hacia el cumplimiento de metas y objetivos.

En la organización, para poder coordinar actividades y repartirlas de acuerdo con los perfiles de cada miembro, se ha creado una instancia que se ha denominado “departamento de personal” o más recientemente “recursos humanos”. De manera general se podría decir que este departamento se encarga de las reglas, normas, y procedimientos que regulan las actividades de los miembros de la organización.

El término “colaborador” comienza a hacer presencia en el ámbito empresarial, se fortalece la bandera de que por fin las personas tienen una dimensión humana más allá de la simple utilización de sus capacidades físicas y mentales, ahora el tema es también actitudinal y se incluye en el modelo de competencias el componente relacional con el fin de entender que finalmente se trata de personas que dan su contribución de manera integral, tal como lo dice el Diccionario de la Real Academia Española se trata de “Trabajar con otra u otras personas en la realización de una obra”.

El trabajo que aquí se presenta, se realiza con personal del ayuntamiento de Fortín, Ver., correspondiente a la administración 2018. Aunque un ayuntamiento no es una entidad económica, sí es una organización, en tanto que cada miembro tiene funciones específicas a desarrollar.

1.2 Marco teórico

Como fundamento teórico de este proyecto se han tomado doctrinas literarias, sociales y administrativas que le dan fuerza a los supuestos que se pretenden alcanzar: La obra de arte literaria, de Roman Ingarden y la teoría De los dos factores, de Frederick Herzberg.

1.2.1 La obra de arte literaria. Roman Ingarden

Ingarden (1998), en su obra “La obra de arte literaria”, expone que la lectura debe ir más allá de lo utilitario, y debe poner al lector en una posición de disfrutar el esteticismo literario.

Cuando alguien dice que “no le gusta leer”, quizá no es realmente que no le guste, es que no ha encontrado literatura que lo toque, que lo saque de su propia realidad y lo haga vivir otros mundos, otras dimensiones. A cuántos no nos ha pasado que leyendo algo empezamos a vivir sentimientos y emociones, sufrimos con Julieta al pensar que Romeo ha muerto, podemos amar u odiar el autoritarismo con el que se conduce Doña Bernarda Alba, o quién se ha quedado indiferente ante la descripción que hizo Revueltas de El Apando.

La obra de arte literaria es un objeto intencional, multiestratificada y bidimensional, que trasciende todas las experiencias conscientes tanto del autor como del lector. La obra de arte es un objeto puramente intencional porque nace del acto creativo consciente del autor -intención artística-, de su imaginación y por eso los objetos representados son mera apariencia. (Mendoza, 2008:21)

De acuerdo con lo anterior, se entiende que la actitud o intención estética del lector, tiene que ver con descifrar una obra de arte literaria no como una fuente histórica, económica o

religiosa, sino verla con la imaginación; el lector deberá llenar los huecos que el autor haya dejado, por ejemplo: lugares, tiempo, personajes, eventos o situaciones que se verán enriquecidos con la imaginación del lector. A este proceso de llenar espacios, Ingarden lo llamó “concretización”.

Lo que se busca provocar en el trabajo de intervención lectora es echar a volar la imaginación de los participantes, regresarlos a ese momento en que soñaban con volar como Peter Pan, tener polvos de hada como Wendy o Campanita, o disfrutar una tarde de té como Alicia con el Conejo y los demás. Considero que la teoría de Ingarden me permitirá trabajar de ese modo, regresando al lector a ver más allá de las palabras.

1.2.2 De los dos factores. Frederick Herzberg

Como ya se ha mencionado, el proyecto de promoción de lectura que desarrollaré será trabajado en un ámbito laboral, por esto, considero que la teoría dual de Herzberg, es de suma importancia como fundamento teórico de las necesidades que tienen los integrantes de una organización, es decir, los trabajadores.

Dalton, Hoyle y Watts (2006) señalan que Herzberg formuló la teoría de los dos factores de la motivación, después de entrevistar a 200 contadores e ingenieros sobre lo que en su trabajo les causaba satisfacción e insatisfacción extrema; en estas entrevistas llegó a la conclusión de que dos grupos de factores o condiciones inciden en la conducta laboral. El primer grupo se llamó factores de higiene y el segundo, motivacionales. Explican que los primeros tienen que ver con todas las condiciones físicas o extrínsecas que conservan la motivación, “generalmente estos factores impiden a los empleados ser infelices en su trabajo. Sin embargo, un empleado feliz

necesariamente se siente motivado”. Los otros tipos de factores, los motivacionales, producen altos niveles de satisfacción en el trabajo. Incluyen logros, progresos, reconocimientos, responsabilidad y el trabajo mismo.

Manuel González nos dice sobre la motivación que:

Para comprender el comportamiento de los individuos, las organizaciones empresariales bien gestionadas deberían utilizar la motivación para que todos sus miembros colaboren y cooperen en la obtención de las metas, animándoles a compartir sus ideas y entusiasmo en el trabajo. (2006:82).

Actualmente entre las actividades que las organizaciones proponen para motivar a sus colaboradores van desde becas para continuar con estudios, rifas, celebraciones de días festivos, etc. Lo que se propone con este proyecto es que el club de lectura sea parte de los incentivos que el ayuntamiento de Fortín, en su figura de organización, le da a sus colaboradores para mantener la motivación y que se trabaje en un ambiente cálido y de respeto sumando siempre valor a su trabajo.

1.2.3 El fomento a la lectura a través de las teorías de la motivación

Como se vio en el capítulo anterior, el fomento a la lectura tiene el objetivo de acercar a las personas a los libros. No obstante, ese no es el único objetivo o, al menos, no el primordial. Me parece que la mayoría de los programas y campañas de lectura compartirán la idea de que no basta con generar un acercamiento entre el libro y las personas, sino que lo que realmente se busca es que estas personas lean de manera gustosa, placentera y que además, encuentren la motivación necesaria para leer otro libro y si se puede, qué mejor que este libro lo lean por sí

mismas, ya sin la intervención del fomentador o promotor de la lectura, es decir: que lean por afición.

La palabra motivación quiere decir “movimiento”, ya que proviene de “motivare”, que en latín significa “mover” o “motor”. En este sentido, según Reeve (2003), el estudio de la motivación se centra en conocer los porqués de la conducta humana, por qué una persona hace lo que hace, qué es lo que la mueve a realizar cierta acción, además de conocer la intensidad de sus conductas, por qué en ocasiones su conducta es muy intensa, otras veces es muy débil y por qué cambia a través del tiempo (Reeve, 2003, p. 3). Por su parte, Schunk (2012, p. 346), menciona que “la motivación es un concepto explicativo que nos ayuda a entender por qué la gente se comporta como lo hace”.

La conducta humana no se determina por un solo motivo, sino que influyen en ella una serie de motivos de diversa índole. Reeve (2003, p. 6), señala que “el motivo es un término general que identifica necesidades, cogniciones y emociones (cada una de las cuales es un proceso interno que energiza y dirige la conducta)”. Al respecto, este mismo autor destaca tres tipos de necesidades, las cuales son imprescindibles para preservar la vida y crecer en bienestar: las necesidades fisiológicas, como el comer o dormir; las necesidades psicológicas orgánicas, como la competencia y la pertenencia, y las necesidades sociales adquiridas, como el logro, afiliación e intimidad, y poder. Asimismo, señala que “las cogniciones se refieren a sucesos mentales específicos, como las creencias y las expectativas, y a estructuras organizadas de creencias, como las del autoconcepto”. Por su parte, las emociones son la integración de sentimientos, de reacciones bioquímicas del cuerpo, de deseos y propósitos, y de la comunicación e interacción con otros.

Como se puede apreciar, los motivos internos que influyen y determinan la conducta humana provienen de una fuente biológica y psicológica, sin embargo, Reeve (2003, p. 7) señala que la conducta también se ve influida por una serie de motivos externos, que provienen del ambiente, que dan energía y dirección a la conducta, tales como los incentivos y las consecuencias. Debido a la diversidad de motivos que energizan y dirigen la conducta, han surgido una serie de teorías que los explican y los estudian. Reeve (2003, p. 29), menciona que el estudio de la motivación puede ser rastreado hasta los antiguos griegos, como Sócrates, Platón y Aristóteles, quienes se interesaron por conocer los móviles que dirigían la conducta humana. No obstante, sería hasta el siglo XVI, cuando René Descartes proporcionaría la primera gran teoría de la motivación, la cual tenía que ver con la “voluntad”.

De acuerdo con Reeve (2003, p. 30-34), “la voluntad consistía en una facultad (una fuerza) de la mente que controlaba los apetitos y pasiones corporales en aras de la virtud y la salvación mediante el ejercicio de sus poderes de elección y de lucha”. Posteriormente, con la aparición de las investigaciones de Darwin, surge el “instinto” como la segunda gran teoría de la motivación, y que se basaba en el supuesto de que “toda la motivación humana debe su origen a una colección de instintos heredados en forma genética”. La tercera gran teoría fue la que presentó Woodworth en 1918, y que tomaría una gran fuerza bajo la influencia de Sigmund Freud y Clark Hull, conocida como la teoría de la “pulsión”, la cual “entendía que la función del comportamiento consistía en satisfacer las necesidades corporales”.

Como se puede apreciar, el estudio de la motivación ha estado presente a lo largo de los años, ya que siempre ha existido un gran interés por explicar los móviles que dirigen la conducta humana. No obstante, las grandes teorías no fueron suficientes para explicar el comportamiento motivado, por lo cual llegaron a su ocaso. De esta manera, como bien señala Reeve (2003), las

décadas de 1950 y 1960 fueron años de transición para el estudio de la motivación, ya que se pasó del estudio de las grandes teorías, a la creación de “miniteorías” de la motivación, las cuales reemplazaron a la voluntad, el instinto y la pulsión por nuevos principios motivacionales como el incentivo, la excitación y la discrepancia.

Estas nuevas “miniteorías” de la motivación, con sus nuevos principios motivacionales, lograron poner en juego un factor que hasta antes no había sido considerado por las grandes teorías, es decir, la influencia del medio ambiente en el comportamiento motivado. Hasta antes, se creía que la motivación provenía únicamente del individuo, ya fuera de su mente (voluntad) o de su cuerpo (instintos o pulsiones). Sin embargo, las miniteorías dan a conocer que la conducta humana también se dirige debido a estimulaciones ambientales, como los incentivos, que contemplan elogios o críticas, o la excitación, como la novedad y el estrés, o la discrepancia, la cual dirige al organismo a buscar un estado óptimo de bienestar, mejor conocido como “equilibrio” (Reeve, 2003, p. 39).

Es así como a partir del año 1960, comienza el apogeo de las miniteorías, que además de contemplar al ambiente como proveedor de motivos, provocaron una revolución al concentrarse en la cognición como eje central en el estudio de la motivación. Es decir, los estudiosos del campo de la motivación se dieron cuenta de que el movimiento humano tenía menos que ver con motivaciones biológicas y fisiológicas, y más que ver con motivaciones cognitivas, como las metas, las expectativas, la afiliación, el logro, la creatividad, la competencia, la autorrealización, etc., por ello se concentraron en su estudio. Ejemplos de algunas miniteorías son: la teoría de motivación del logro de Atkinson, la teoría de la autoeficacia de Bandura, la teoría del establecimiento de metas de Locke, la teoría de la expectativa x valor de Vroom, entre otras

(Reeve, 2003, p. 40). Desde luego, todas estas teorías han sido de gran utilidad en el campo laboral, clínico, social y educativo.

Como se puede apreciar, con la aparición de las miniteorías el estudio de la motivación se concentró en ciertas áreas cognitivas; no obstante, debido a que el ser humano es un ser complejo, se podrá comprender que su motivación no depende de un solo fenómeno y su estudio no se puede dejarse en manos de una sola teoría. Por ello, al tratar de motivar a un ser humano se debe pensar en su complejidad, es decir, se debe pensar que es un ser bio-psico-social, por lo que se requerirá de varias teorías para poder motivarlo. Ejemplo de una teoría que contempla esta complejidad humana es la Teoría de la jerarquía de las necesidades, aportada por Maslow en 1943, y que parte del supuesto de que el ser humano tiene diferentes necesidades ordenadas en forma jerárquica (Navajo, 2012).

La importancia de la teoría de Maslow, radica en que permite constatar que el ser humano tiene diversas necesidades, que según este autor se satisfacen en forma ordenada, es decir, primero se satisfacen las necesidades básicas y, posteriormente, las superiores (Maslow, 1991). No obstante, cabe apuntar que en muchas ocasiones el ser humano puede estar más motivado por realizar alguna necesidad de orden superior, dejando de lado por cierto período de tiempo, las necesidades de orden inferior. Por ejemplo, puede aguantarse el hambre o sueño a cambio de platicar con un amigo o por realizar un trabajo escolar. Más allá de saber si es más importante una necesidad fisiológica que una necesidad de orden superior, o viceversa, lo importante es comprender que la motivación en el ser humano es un fenómeno complejo, por lo que requiere de un enfoque holístico para tratar de explicarlo, el cual permitirá conocer los motivos que incitan al individuo a moverse hacia un punto, en nuestro caso hacia la lectura. Así pues, al momento de fomentar la lectura por medio de un Club de Lectura

para empleados del Ayuntamiento de Fortín; o con cualquier otro tipo de población, se deben considerar los motivos que los llevan a leer, como el interés, el desafío, las metas, la competencia, la afiliación, el placer, las recompensas, la evitación de castigos, los sentimientos, las emociones, el logro, etc. Por otro lado, se debe aprender a utilizar todos estos motivos, ya que recordemos que varían en su intensidad, es decir, puede ser que un día se presenten con una gran fuerza, y al otro día ya no, o puede ser que sean útiles con una persona, pero con otra no. En este sentido, el conocer la variedad de motivos que originan el comportamiento lector, apoyado en las teorías de la motivación, así como el conocer a las personas con las que se trabaja, teniendo en cuenta que cada una de ellas es diferente en cuanto a los motivos que dirigen su comportamiento, es de vital importancia cuando se busca que estas personas encuentren la suficiente motivación para leer por sí mismas con gusto y placer a lo largo de sus vidas.

1.2.3.1 El fomento a la lectura como un agente de motivación extrínseca

Como se vio en el apartado anterior, el comportamiento humano es originado básicamente por dos fuentes: una interna y una externa, la primera conocida como motivación intrínseca y la segunda como motivación extrínseca. La expresión motivación intrínseca hace referencia a la motivación para implicarse en una actividad por su propio valor. La gente que está intrínsecamente motivada hace una tarea porque disfruta haciéndola. La recompensa es la propia participación en la tarea, participación que no depende de otras recompensas explícitas o de coerción externa alguna. Por el contrario, la motivación extrínseca es la que lleva a realizar una tarea como medio para conseguir un fin. Los individuos que están extrínsecamente motivados hacen las tareas porque creen que su participación en ellas les va a proporcionar resultados

deseables como recompensas, elogios o la evitación de algún castigo (Pintrich y Schunk, 2006, p. 239).

La diferencia básica entre estos dos tipos de motivación radica en “la fuente que energiza y dirige la conducta”, es decir, con la conducta motivada intrínsecamente la motivación emana de necesidades internas y la satisfacción espontánea que la actividad proporciona; con la conducta motivada extrínsecamente, la motivación surge de incentivos y consecuencias, que se hacen contingentes en el comportamiento observado (Reeve, p. 130). En este sentido, la motivación extrínseca surge debido a que las personas no cuentan con la suficiente motivación interna para llevar a cabo cierta acción, por lo que recurren al ambiente para obtener esa motivación (Reeve, 2003, p. 129). Así pues, se hace uso de incentivos y recompensas externas con el afán de cambiar el comportamiento de las personas.

Ahora bien, aunque se piense que motivar a una persona para que se acerque a la lectura y continúe leyendo de manera voluntaria es algo fácil de hacer, en realidad no es tan sencillo como parece, o no es una acción que deba tomarse a la ligera. Por un lado, la motivación extrínseca se basa en el uso de reforzadores externos como incentivos, recompensas y castigos, sin embargo, los estudiosos del tema advierten que, al hacer un uso inadecuado de estos elementos, puede que la motivación intrínseca no se desarrolle o que nunca aparezca. De hecho, Pintrich y Schunk (2006, p. 257), observan que “una gran cantidad de investigaciones han puesto de manifiesto que implicarse en una actividad intrínsecamente interesante, para obtener una recompensa externa, puede socavar la motivación intrínseca”. Por su parte, Reeve (2003, p. 139) concuerda con estos autores, al señalar que cuando una actividad es intrínsecamente interesante y se le impone una recompensa extrínseca, esta última termina por destruir la motivación intrínseca

existente o que pudiera aparecer. Este fenómeno es conocido como el “costo oculto” de la recompensa.

No obstante, y a pesar del costo oculto que tienen las recompensas, los incentivos y los castigos, los mismos autores señalan que estos reforzadores extrínsecos “sí minan la motivación intrínseca, pero no siempre” (Reeve, 2003, p. 140). De acuerdo con Pintrich y Schunk (2006, p. 242) el secreto está en la noción de “nivel óptimo” de los incentivos y recompensas, y de acuerdo con Reeve (2003), la clave está en el cómo se da una recompensa y por qué. La “expectativa” y el “carácter tangible” de una recompensa, son los factores que explican por qué ésta disminuye la motivación intrínseca. La expectativa tiene que ver con lo que las personas esperan cuando realizan ciertas conductas. Aunque después de realizar ciertos experimentos, “la recompensa esperada mina la motivación intrínseca, en tanto que la recompensa inesperada no lo hace”. Por su parte, el “carácter tangible” de las recompensas, hace referencia a lo que se puede tocar, ver y sentir, como los premios y el dinero. Al respecto, advierte, que las recompensas tangibles como una beca, un trofeo, una estrella dorada, un diploma, un cuadro de honor y otras cosas similares, “tienden a disminuir la motivación intrínseca, mientras que las verbales (intangibles), como el elogio y las promesas no lo hacen”.

Asimismo, Reeve (2003) señala que la motivación intrínseca no es la única que se ve afectada con el uso de reforzadores extrínsecos, sino también el proceso y la calidad del aprendizaje, debido a que los reforzadores hacen que la atención de las personas se desvíe y sólo se concentre en la obtención de la recompensa.

1.2.3.2 El fomento a la lectura como un agente de motivación intrínseca

Como se vio con anterioridad, la motivación intrínseca surge de necesidades internas, ya sean fisiológicas, cognitivas o emocionales. Las necesidades fisiológicas son aquellas que surgen del cuerpo, como el hambre, la sed, el sueño, el sexo, entre otras, y que se ha visto, son básicas en el comportamiento humano, y si no se satisfacen obstaculizan el surgimiento de otras necesidades. Así, por ejemplo, es importante comprender que si una persona tiene sueño, hambre o sed, no va a prestar la atención debida a otras actividades como la lectura, debido a que para llevar a cabo cualquier proceso de aprendizaje el cerebro requiere descanso, relajación, ejercicio y, sobre todo, una alimentación que aporte los elementos y sustancias necesarias para funcionar, como oxígeno, vitaminas, minerales, proteínas, etc. En este sentido, habrá que entender que cuando el cerebro necesita de alimento, entonces tenderá a “desarrollar un apetito específico o hambre parcial por ese elemento de comida que le falta” (Maslow, 1991, p. 22).

Reeve (2003), quien se apoya en la “teoría de la evaluación cognitiva”, menciona que las necesidades psicológicas orgánicas que tiene el ser humano son la “competencia” y la “autodeterminación”. Estas necesidades pueden ser utilizadas por reforzadores externos, para propiciar y aumentar la motivación intrínseca. Según él, una forma adecuada de utilizar la competencia es cuando los reforzadores extrínsecos proporcionan información positiva acerca de esta. Por ejemplo, no es lo mismo decirle a una persona: “excelente trabajo”, que decirle: “excelente trabajo, he notado que trataste al cliente cálidamente y con un tono sincero en tu voz”. Lo mismo sucede con las recompensas, las cuales no tendrán el mismo sentido si se otorgan por la mera presencia o participación, que si se otorgan porque están informando a una persona un aspecto positivo sobre su competencia. Al respecto, el mismo autor señala que mientras más información de efectividad positiva comunique un suceso externo, resulta más probable que

satisfaga la necesidad de competencia y aumente la motivación intrínseca; mientras más información negativa comunique un acontecimiento externo, es más probable que frustre la necesidad de competencia y disminuya la motivación intrínseca (Reeve, 2003, p. 145).

Respecto a la autodeterminación, que es entendida como la cualidad de decidir cómo actuar sobre el entorno, Reeve (2003) sugiere que los reforzadores externos no se presenten de una forma controladora, ya que inhiben en la persona el deseo interno de participar en la toma de decisiones y el deseo de poder controlar el entorno. De manera general, lo que Reeve (2003, p. 147) reitera es que “para que florezca la motivación intrínseca, la competencia y la autodeterminación deben ser intensas, y para que ambas sean así, se debe presentar una situación externa en forma tanto no controladora como informativa”. Por otro lado, Pintrich y Schunk (2006), quienes también estudian la motivación extrínseca e intrínseca con base en las necesidades psicológicas del ser humano, han realizado aportaciones que pueden ser de gran utilidad al momento de intentar propiciar la motivación intrínseca en los trabajadores del Ayuntamiento de Fortín. De esta manera, y con base en las investigaciones realizadas por otros estudiosos del tema, estos autores señalan que “hay cuatro fuentes de motivación intrínseca: el desafío, la curiosidad, el control y la fantasía”.

De acuerdo con estos autores, en la medida en que una actividad plantee un desafío para las personas, se incrementará su motivación intrínseca. No obstante, también señalan que este desafío no debe ser ni muy fácil, ni muy difícil, sino que debe poseer una “dificultad intermedia”. Por otro lado, la curiosidad incrementa la motivación intrínseca cuando implica “sorpresa, incongruencia o discrepancia con sus ideas previas”, pero también señalan que las situaciones novedosas, sorprendidas o incongruentes deben estar a un “nivel óptimo” porque si “la activación o la incongruencia son excesivas, la gente se siente frustrada e intenta escapar de la

situación o disminuir el nivel de activación”. Al igual que Reeve, Pintrich y Schunk (2006) señalan que la motivación intrínseca aumenta cuando las personas sienten que controlan su aprendizaje y participan en las tareas. Por último, también hacen mención de que la motivación intrínseca de los alumnos se ve fuertemente beneficiada cuando se les implica en un mundo de imaginación y fantasía.

Además de estas cuatro fuentes de motivación intrínseca, Pintrich y Schunk (2006, p. 241) mencionan la importancia que tienen otros factores psicológicos para la motivación intrínseca, por ejemplo, la “motivación por la efectividad”, que consiste en hacer que las personas experimenten un “sentimiento de dominio o eficacia personal”. Por otro lado, también señalan que la motivación intrínseca está fuertemente vinculada con la “percepción de competencia y de control interno”.

Pintrich y Schunk (2006, p. 253) han encontrado que existen ciertos “factores contextuales” que impiden la autodeterminación y el desarrollo de la motivación intrínseca. Uno de estos factores tiene que ver con el hecho de otorgar recompensas simplemente porque una persona se involucró en una actividad, factor que también es mencionado por Reeve. Otro factor tiene que ver con el hecho de amenazar a las personas e imponerles plazos de entrega para sus tareas, con lo cual sólo se logra que mine el interés por la propia actividad. Un tercer factor lo constituye la evaluación y la vigilancia. Asimismo, estos autores sugieren que, para minimizar los efectos negativos de estos factores, en las aulas se podrían proporcionar a los alumnos mayores posibilidades de elección en cuanto a sus tareas y actividades, al igual que ofrecerles retroalimentación positiva en cuanto a su competencia y autoeficacia.

Después de revisar algunos de los elementos psicológicos y cognitivos que permiten el florecimiento y desarrollo de la motivación intrínseca, bien valdría la pena hacer una revisión de

las necesidades emocionales que tenemos como seres humanos, y utilizarlas para incrementar este tipo de motivación. Reeve (2003, p. 444), hace mención de la motivación y la emoción “como dos caras de la misma moneda”, debido a que las emociones juegan un papel fundamental en el surgimiento del comportamiento humano. Por su parte, Piaget (1991, p. 26), también hace mención de que la afectividad y las emociones no sólo son importantes en el desarrollo del intelecto, sino que son “aspectos complementarios de toda conducta humana.

De acuerdo con Reeve (2003, p. 443), una emoción es un proceso que coordina y sincroniza reacciones subjetivas, biológicas, funcionales y expresivas. En este sentido, “las emociones, por tanto, involucran a nuestra persona en su conjunto: nuestros sentimientos y fenomenología, nuestra bioquímica y musculatura, nuestros deseos y propósitos, así como nuestra comunicación e interacción con otros”. Al respecto, pese a la diversidad de emociones que se suscitan en un ser humano y con base en la revisión de varias investigaciones, Reeve (2003) señala que las emociones básicas son seis: miedo, ira, repugnancia, tristeza, alegría e interés. Sin embargo, pese a la importancia de estas emociones en el comportamiento humano, por el momento sólo nos concentraremos en las dos últimas, debido, principalmente, a que son consideradas emociones positivas y a que de acuerdo con el mismo autor, “regulan el que una persona se sienta completa e involucrada en forma voluntaria con una actividad”, es decir, participan de manera positiva en el desarrollo de la motivación intrínseca.

De acuerdo con Reeve (2003, p. 462), la alegría es “un sentimiento positivo que hace placentera la vida”. Surge cuando una persona experimenta resultados agradables, como tener éxito en una tarea, alcanzar una meta esperada, obtener algo deseado, lograr estima, recibir amor y cariño, o

cuando se tiene una sorpresa maravillosa. En este sentido, la alegría contrarresta la frustración, el disgusto y el afecto negativo. Por otro lado, la alegría permite que una persona muestre una gran disposición para involucrarse en tareas sociales y, además, también permite que se formen y fortalezcan relaciones con los demás.

Por otro lado, el interés es una de las emociones más comunes en los seres humanos. Esta emoción “crea el deseo por explorar, investigar, buscar, manipular y extraer información de los objetos que nos rodean” (Reeve, 2003, p. 463). A la vez, es una emoción muy importante porque determina el grado de atención que una persona dedica a una actividad, además de interferir en la forma en que la persona procesa la información, la comprende y la recuerda. De acuerdo con este mismo autor, algunas de las actividades ambientales que pueden ser utilizadas para excitar el interés de las personas, son: “cambio de estímulo, novedad, incertidumbre, complejidad, rompecabezas y curiosidades, retos, pensamientos de aprendizaje, pensamientos de logro y actos de descubrimiento”. En este sentido, cuando una persona cuenta con el apoyo emocional del interés, le será más fácil realizar cualquier actividad, por ejemplo, la lectura.

Como podemos apreciar, la alegría y el interés proveen al ser humano de una fuente de energía positiva, que le permitirá desarrollar su motivación intrínseca, pero no sólo eso, sino que también le proveen un bienestar psicológico, el cual es necesario e imprescindible en su desarrollo. Hasta el momento se han revisado sólo algunos de los elementos psicológicos, cognitivos y emocionales que pueden ser utilizados para favorecer la aparición y el desarrollo de la motivación intrínseca. No obstante, queda por señalar que la aparición de este tipo de motivación no es un fenómeno que surja de un día a otro, por el contrario, es un proceso lento y largo. Hay que tener claro que la motivación extrínseca no se vuelve intrínseca de la noche a la mañana, por lo que se necesita de mucha paciencia y de un trabajo arduo y constante.

Al respecto, Reeve (2003, p. 151) habla de las etapas que pasa la motivación extrínseca hasta convertirse en intrínseca, proceso que requiere de tiempo y reforzamiento. De acuerdo con este autor, el identificar los tipos de motivación que experimenta una persona resulta ser muy importante porque el estado emocional “tiene un efecto sustancial en lo que la gente siente, piensa y hace”. Así, por ejemplo, habrá personas que realicen una actividad porque se les ha obligado a realizarla, lo que significa que poseen una “escasa motivación”, pero también habrá personas que realicen una actividad con poca o un tanto de motivación, pensando que lo tienen que hacer ya sea para obtener una recompensa (regulación externa), porque si no lo hacen se sentirían culpables (regulación introyectada) o porque creen que es importante para ellos (regulación identificada). Estas personas están experimentando un tipo de motivación extrínseca. Por último, hay personas que hacen una actividad porque simplemente es divertida y placentera, lo que significa que están totalmente autodeterminados, es decir, no necesitan de otras personas para actuar, además de que también refleja que poseen la suficiente motivación intrínseca para realizar una actividad.

Se espera que conocer algo sobre la dinámica de la motivación extrínseca, sus reforzadores y sus tipos, así como al analizar un poco lo que es la motivación intrínseca y los motivos que la originan y la mantienen, se pueda llevar a cabo con éxito la labor de motivar a los trabajadores del ayuntamiento de Fortín a leer, dejando en ellos la suficiente motivación que les permita convertir a la lectura en una actividad intrínseca, es decir, en una actividad que se lleve a cabo por gusto y placer. De hecho, cabe apuntar que muchos de estos factores motivacionales son utilizados por los fomentadores de la lectura, aunque no sean reconocidos de manera explícita.

Así pues, algunos expertos en el fomento a lectura, como Domingo (2009) y Botana, señalan que uno de los elementos principales para llevar a cabo con éxito esta labor, es que el promotor sea capaz de transmitir amor, entusiasmo y gusto por la lectura. Asimismo, de acuerdo con estos expertos, y a la luz de las teorías de la motivación, el promotor de la lectura debe utilizar la “alegría”, que como vimos antes, es una necesidad emocional básica en el ser humano, muy útil para favorecer la aparición de la motivación intrínseca. Además, recordemos que al hacer uso de la alegría, se establecen vínculos afectivos y emocionales que son indispensables en el buen desarrollo psíquico y emocional de la persona, lo cual tendrá efectos favorables en su aprendizaje escolar.

Además de la alegría, los expertos en el fomento a la lectura, hacen uso de otra emoción básica del ser humano: el interés. Para estos expertos, un buen promotor de lectura es aquel que permite que sus lectores lean lo que se les gusta, ya que obligar a alguien a leer un libro por el que no tiene el más mínimo interés es tanto como forzarlo a comer aquello por lo que siente repugnancia (Domingo, 2010, p.87). No obstante, esto no significa que el promotor de la lectura sea un irresponsable y deje a sus lectores solos, sino todo lo contrario, su función es “tener una idea general de los intereses de las personas en diversas condiciones y etapas de la vida” (Botana, 2006, p. 153).

En este sentido, al hacer uso del “interés” se beneficia el grado de atención que una persona dedica a una actividad, además de que influye en cómo una persona procesa, comprende y recuerda cierta información. Por ello, para evitar que la lectura se vuelva una actividad aburrida y nefasta, se deben considerar los intereses de los lectores. Al respecto, Domingo (2010,

p. 86) da respuesta a una de las preguntas que muchos de nosotros nos planteamos día con día: “¿Por qué muchos adolescentes consideran aburrida la lectura? Porque entre otras cosas, *es aburrida, o puede ser altamente aburrida* si lo que *deben leer* no les interesa en absoluto”. Por su parte, Yepes (2010, p. 9), experto en el fomento a la lectura, menciona que otro recurso que permite evitar el aburrimiento en las sesiones de lectura, es el uso de ciertas “estrategias didácticas”.

Después de lo dicho, se puede constatar que algunos de los expertos en el fomento a la lectura, desde el exterior, hacen uso de ciertos factores motivacionales con los que buscan penetrar en el interior de los lectores y lograr que estos se acerquen a la lectura de una manera gustosa y placentera. Para ello, utilizan emociones básicas del ser humano, como la alegría y el interés. Por otro lado, también utilizan ciertas necesidades psicológicas de la persona, como la autodeterminación y la competencia, las cuales son utilizadas al momento de permitir que sean las mismas personas, en nuestro caso los trabajadores del Ayuntamiento de Fortín, quienes elijan qué libro leer y qué actividad lúdica-recreativa llevar a cabo. En este sentido, recordemos que cuando se les permite a las personas que elijan, que controlen y que dominen su entorno, incrementa su motivación intrínseca y que, por el contrario, esta disminuye cuando sus acciones están totalmente controladas por factores extrínsecos. Así pues, permitir que los lectores ejerzan su derecho a la libertad, es imprescindible cuando se trata de motivar a las personas a leer, ya que como bien dice Domingo (2009, p. 108): “la lectura controlada y reglada no conduce a formar lectores, sino a hacer más difícil la adquisición del gusto por leer”. Cabe apuntar que todos estos factores motivacionales se ponen en juego desde el exterior, a través del promotor de la lectura, de los libros y de las actividades lúdico-recreativas.

1.2.4 La motivación lectora

La motivación se encuentra inmersa en la mediación, es el incentivo primordial para crear lectores. Las actitudes que se usen con la lectura independientemente de si son las correctas o no, siempre estarán presentes en la vida de las personas, queda sembrada en ellas las vivencias y conductas que se han tomado con respecto a esta actividad. Es por eso, que se debe animar a realizarla e implica desarrollar actividades y herramientas que ayuden a propiciar la lectura o al menos transmitir esa inquietud. Se podría empezar trabajando con las preferencias de los lectores. Mabel Pipkin Embón (1998, p. 28) declara:

Los niños deberían aprender a leer y leer para aprender utilizando textos que ellos consideren dignos de su atención y sus esfuerzos, y el material de lectura no sólo debería ser interesante y atractivo, sino que, lo que es más importante, debería posibilitarles panoramas que encontrasen cautivadores.

Y no solamente en los niños, aplica para cualquier lector independientemente de su edad ya que, de esta forma encontrarán el incentivo que se necesita para desarrollar encuentros felices entre los libros y las personas. Imponer la lectura, es un grave error que se comete con frecuencia, se debe dar la libertad para encontrar las preferencias personales, después de todo ¿quién puede decir que una lectura es buena o mala?, ¿quién posee esa facultad?, nadie tiene derecho a decir o decidir qué se debe leer, menos aún, a prohibir, obstaculizar o restringir las lecturas, cada persona debe elegir lo que le interesa leer, cada uno debe elegir las lecturas que considera merecedoras de su atención y tiempo, no leer lo que les aburre, eso solo origina que las personas detesten esta actividad. O como lo dice Juan Domingo Argüelles (2009, p. 221):

No hay lecturas triviales si nos ayudan a comprender mejor y entender mejor el mundo. Todo libro es importante si deja una huella en nosotros. El entretenimiento que nos entregan

muchos libros es también una forma feliz de combatir el aburrimiento que, como ha dicho Fernando Savater, es el ingrediente fundamental de muchas desventuras humanas.

Existen libros que producen sensaciones agradables a sus lectores y que no necesariamente son clásicos, por ejemplo, los libros de *Harry Potter* que han leído miles de personas y una generación completa de niños creció con ellos, devoraban cada uno de los libros, esperaban con ansias la publicación del siguiente, y que, para muchos de ellos, fue gracias a estos libros que encontraron el camino hacia la lectura y mejor aún, el placer de esta, en algunos casos, se encuentran entre sus libros preferidos, fue su decisión y gusto lo que los llevó a leerlos, encontraron algo positivo en este acto. Y estos libros los llevaron a otros, cada quien va a su propio ritmo, solo se necesita un empujón y lo importante es que en algún momento los lectores crecen y empiezan a buscar y necesitar de otras lecturas y de repente llegarán a los clásicos de la literatura universal.

En aquellas personas que no encontraron el móvil adecuado hacia la lectura y que no establecieron una buena relación con ella, se deberá actuar de manera que se llegue a la reconciliación con esta. No hay edad para convertirse en lector, todos los humanos cuentan con esa capacidad si se tiene la disposición.

La motivación independientemente de donde venga, es la acción principal para crear una disposición favorable hacia la lectura, que tiene como resultado el placer lector y la necesidad de las lecturas, pues, como confirma Eliana Bojorque Pazmiño (2004, p. 170): “no es el hábito de leer lo que imitamos, es su deseo de hacerlo, lo que nos lleva a tomar la decisión de tomar un libro y aprehenderlo”.

Formar lectores no es una tarea fácil, es un largo y difícil camino, llevará tiempo y esfuerzo, además, es especialmente vulnerable. Habrá personas a las que no les gustará la lectura, incluso cuando se trabaje arduamente con ellos, algunos están negados a ese privilegio, simplemente no se tiene esa vocación y eso se debe respetar, hay exclusiones personales en las que nadie puede intervenir y las preferencias de cada quien, es una de ellas. Esto no debe desmotivar ni desviar de la labor a los mediadores, ya que, si se logra sembrar en el corazón de unos pocos el amor por los libros, el agrado y aprecio por esta actividad, esos pocos la propagarán en otros y ellos en alguien más y así sucesivamente y con esto se habrá cumplido la misión.

1.2.5 El placer de la lectura

Leer siempre es una experiencia, aunque, no siempre es buena. En el momento en que una lectura provoca alguna emoción o entusiasmo a su lector se está en el camino correcto. Cuando esta acción empieza a ser acogedora, pasas un rato agradable, hay un acto de simpatía, se está experimentando el placer lector. Casi siempre llega de sorpresa, es un instante gratificante para el lector, ocurre sin que se busque, simplemente llega.

Se tiene la suerte de descubrir esa sensación gracias al libro elegido, sin importar el género o tipo de texto del que se trate. Estas lecturas suelen ser libres, importantes y significativas, eso que se lee representa algo para quien lo está leyendo, tal vez el individuo se siente identificado con un personaje, se da cuenta que lo que él vive lo vivió o está viviendo alguien más, o el simple hecho de entender una parte de la historia, lo hace sentirse bien, es decir, se entra en una dimensión donde se valora lo que el texto está diciendo, la lectura se hace

cuando se quiere y donde se quiere, por gusto, para enriquecerse, son trascendentales, en esta dimensión se aprecia realmente lo que los libros y su autor dicen.

Si se experimenta una sensación satisfactoria, el lector se alegra o siente felicidad al hacerlo, se ha transformado en un lector consumado y al final del camino ese es el objetivo de esta acción, dar placer a la vida de las personas aunque muchas veces sea fugaz, el propósito de la lectura es, “aportar un elemento de placer, alegría o felicidad en la imperfección de la existencia: placer del conocimiento, alegría del entretenimiento felicidad de las emociones, deleite de la inteligencia, gozo y felicidad de los sentidos” (Argüelles, 2009, p. 192). Llegar al corazón de los lectores, vivir la lectura y producir satisfacción intelectual, de eso se trata. Y por otro lado, Héctor Guillermo Alfaro López (2007, p. 17) concluye que el placer de la lectura:

Simplemente es un obsequio que la vida y la lectura nos brindan en el momento menos esperado para decirnos que podemos ser felices y disfrutar del placer, aunque sean fugaces o precisamente porque son fugaces podemos disfrutarlos profundamente. Que finalmente es nuestra breve y leve felicidad, la única que en verdad nos está permitida a los seres humanos. Entender esto y asumirlo así nos pone en disposición de comprender el sentido que nos da la lectura y que nos permite vernos mejor a nosotros mismos y al mundo. Comprensión del sentido que es en cierto modo un sinónimo de la sabiduría que también nos brinda la lectura para conocer y aceptar nuestros límites y con ello vivir de mejor forma la vida, nuestra vida exclusiva y privilegiadamente humana.

Así pues, la lectura complementa al ser humano de una manera extraordinaria, por lo cual, no queda más que aceptar este maravilloso regalo y vivirlo.

1.3 Estado del arte

Como antecedente de la promoción a la lectura en los lugares de trabajo –que es lo que yo propongo en mi proyecto de intervención- tomaré el caso del “lector de tabaquería en Cuba”.

Cuba es un país que por tradición ha sido reconocido por la calidad del tabaco que ha sido nombrado como el mejor del mundo. La fábrica de la que se tiene registro con mayor antigüedad es la de Bernardino Rencurrel, que en 1810 abrió sus puertas. Conforme ha ido pasando el tiempo se fueron dando otras fábricas.

La lectura en estos centros de trabajo nace por la preocupación del rico e ilustrado Nicolás de Azcárate, de quien José Martí escribió para el diario “Patria” de Nueva York, en 1894:

Nicolás Azcárate ha muerto. Ha muerto el amigo, el periodista, el organizador, el orador. Expira, en la silla estrecha de un empleo español, el cubano cuya nativa majestad vino a parecer como apocada y oscura, por el vano empeño de acomodar su carácter prodigo y rebelde a una nación rapaz, despótica y traicionera. (Damisela, 2007)

La idea de Azcárate era hacer amena la tarea de los trabajadores, y al mismo tiempo instruirlos en las ideas reformistas de la época. La imagen de esta actividad es clara, los trabajadores sentados frente a una mesa, manipulando las hojas de tabaco para hacer los cigarros, y al frente una persona que con la mirada domina el espacio, este es el lector, cuya labor es leer en voz alta a los trabajadores de las fábricas (Velandia, 2016). En la mañana se leía el periódico, con el fin de enterarlos de lo que sucedía y propiciar el intercambio de opiniones acerca de lo sucedido, y en la tarde la lectura iba de obras literarias como *Los Miserables* de Victor Hugo y *El Conde de Montecristo* de Alejandro Dumas; todo esto lo explica igualmente Velandia en su reseña de “El lector de tabaquería”. Ha sido la mexicana Araceli Tinajero, quien se ha dedicado

al estudio e investigación de esta práctica lectora, iniciada en Cuba y posteriormente propaga a otros países como Estados Unidos, España, México y República Dominicana. De acuerdo con las investigaciones de Tinajero, presentadas en su obra “El lector de tabaquería”, esta actividad se institucionaliza en Cuba en 1865 por Saturnino Martínez, quien fue lector y editor del periódico “La Aurora: Periódico semanal dedicado a los artesanos”. La escritora rescata que entre las condiciones que permitieron el desarrollo de la actividad se encuentran tres principalmente:

- El desarrollo de labores manuales, es decir, no había maquinaria que hiciera ruido, era un lugar totalmente silencioso.
- Esto le daba al lugar un parecido a cualquier orden monástica.
- El lector se encontraba en una tribuna, tipo orden medieval, pues tenía control visual de todos.

Fue entre 1868 y 1878 con el advenimiento de la guerra, que la práctica dejó de realizarse. Empezaron las prohibiciones por el temor al desarrollo de un pensamiento crítico entre los obreros, algunos dueños de fábricas estaban alineados con el gobierno y temían de la toma de conciencia y los procesos educativos que las lecturas representaban. Los lectores empezaron a salir de la isla, y fue como se llevó el modelo de trabajo lector a otros países; en algunos como México no se tuvo el éxito esperado, se inició en las fábricas textiles, pero al poco tiempo se dejó de hacer, principalmente porque las condiciones de trabajo no eran las mismas que en una tabacalera.

Por otro lado, encontramos el “Reto leer más” (Sánchez, 2014); como parte del compromiso de la iniciativa privada en México por impulsar el hábito de la lectura entre los trabajadores y su familia y así alcanzar una educación de calidad en el país, se ha desarrollado dicho programa.

“Leer Más”, como ellos mismos lo definen, consiste en impulsar el hábito de la lectura al interior de las empresas, impactando no solo en los empleados sino llegando hasta el núcleo familiar, mediante acciones y actividades encaminadas al fomento a la lectura. Cada empresa participante implementa un sistema de medición de número de horas leídas por sus colaboradores y familias; del mismo modo, cada empresa tiene una meta individual que contribuye a la meta global del “Reto leer más”. Leer Más ha declarado tener tres objetivos principales:

- Mejorar el nivel académico de los empleados.
- Apoyar en la educación de sus hijos.
- Sumar esfuerzos para tener un mayor impacto en sus familias y en la sociedad.

Entre las empresas participantes en esta iniciativa se encuentran:

- BBVA Bancomer
- Caja Popular Mexicana
- Cemex
- Cinemagic
- Cinépolis
- Citibanamex
- Comex
- Confederación de asociaciones de agentes aduanales de la República Mexicana (CAAAREM)
- Fundación Chedraui
- Fundación Televisa

Trabajando de la mano de la Secretaría de Cultura, algunas empresas de iniciativa privada se han vinculado con programas de fomento a la lectura en centros de trabajo, de este modo la Secretaría de Cultura proporciona acervo bibliográfico del programa “Salas de lectura” y una capacitación para inducir a los empleados a la actividad lectora. Del mismo modo, se facilita el préstamo de libros a domicilio con el fin de que los materiales de lectura sean compartidos en familia.

Este tipo de acciones tanto en el sector público como en el privado son fundamentales para poner el “libro” a disposición de aquellos que dicen “no tener tiempo” de asistir a bibliotecas o clubes de lectura, o que ponen por pretexto el costo de los libros. Se fomenta la lectura en familia y al mismo tiempo es de bienestar para el desarrollo profesional y personal del colaborador.

1.4 Breve caracterización del proyecto

Se trabajará con empleados del Ayuntamiento de Fortín, Veracruz. A través de un club de lectura en donde, mediante la utilización de estrategias de animación y la lectura de textos (cuentos, fragmentos de novelas, fabulas, etc.), se pretende contribuir al fomento de esta actividad, además del disfrute, relajación y conocimiento que se genera cuando una persona lee.

El perfil de los participantes es variado; son hombres y mujeres con un rango de edad entre los 47 y 53 años. En cuanto al nivel de estudios, todos cuentan con bachillerato concluido. Todos están al servicio de los habitantes del ayuntamiento, es decir, sus actividades están encaminadas al apoyo a personas en situaciones vulnerables. El espacio

físico en el que se desarrollará la actividad es en las instalaciones de la biblioteca municipal, la cual cuenta con muy buena acústica, espacios abiertos y excelente iluminación. La invitación se hizo de manera abierta a los colaboradores y se recalcó la importancia de asistir por voluntad propia, sin presiones de algún jefe inmediato.

En un primer acercamiento con algunos integrantes del grupo, se mencionó que en las juntas de trabajo que llevan a cabo, normalmente inician con una lectura (cuentos cortos o poemas, principalmente), de este modo, la lectura en el centro de trabajo no es algo totalmente ajeno a la cultura organizacional que se está formando entre ellos. Lo que se espera es contribuir a la formación del hábito lector y mostrar los beneficios que la lectura trae a las personas, por ejemplo: relajación, incorporación de valores éticos a la vida cotidiana, desarrollo de empatía con la gente con quien se convive, etc.

Capítulo 2 Planteamiento del proyecto

2.1 Delimitación del problema

En el país es imperante el desarrollar lectores. Como nos explica Felipe Garrido (2014:37), el sistema educativo mexicano ha tomado acciones para disminuir el analfabetismo, pero de esas personas que saben leer y escribir, pocos lo desarrollan como una actividad apremiante en su vida.

El esfuerzo para desarrollar el gusto por la lectura no debería caer solamente en las escuelas, aunque sí, son parte muy importante para marcar la vida de niños que al volverse mayores sigan buscando el camino de la literatura. En algunas empresas del país, desde 2013, se ha venido trabajando con el programa “Reto leer más”; el cual consiste en promover la lectura entre los trabajadores y trascender al núcleo familiar.

El grupo de empleados con quienes se llevará a cabo este proyecto, son personas que llevan una carga de trabajo emocionalmente fuerte, pues diariamente se atienden casos de violencia intrafamiliar, abandono, cuestiones relacionadas con la salud física y mental de las personas. Están enfocados también en el desarrollo de actividades que contribuyan a mejorar la vida de quienes acuden en busca de ayuda. Parte de la preocupación de quien dirige la actual administración es brindar a los colaboradores instrumentos que les permitan crecer en lo personal y laboral, por esto se les dan capacitaciones y otras herramientas como el club de lectura que yo propongo, se les permite ser parte de otras actividades similares que contribuyan al sano esparcimiento y al mismo tiempo se fomenten valores que hacen rica a una persona, pues al final del día es lo que deberán transmitir.

2.2 Justificación

La lectura es una actividad poco valorada en la sociedad actual, y si se habla de lectura por placer, lo es aún más. El ritmo de vida tan acelerado que se lleva, permite poco tiempo para actividades que generen placer y permitan un respiro.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la última encuesta nacional de lectura 2015, en la pregunta “¿Por qué no leemos o no leeríamos?” la respuesta que mayor porcentaje tuvo fue “por falta de tiempo”, con un 79.9%. En otra parte de la encuesta se pregunta “¿Dónde se lee?”, los entrevistados contestaron en su mayoría que en casa (84.3%) y en la escuela (8.1), de los lugares que menos porcentaje tuvo fue el trabajo u oficina (1.8%); esto indica que la lectura es una actividad que se ha relacionado fuertemente con un quehacer doméstico y por otro lado con deberes académicos; por esta razón considero viable llevar al lugar de trabajo la actividad lectora. De este modo se le hace ver a las personas que se puede leer en diferentes formatos y lugares, y que no se precisa de pasar una tarde completa, unos cuantos minutos al día son suficientes.

En el grupo con el que se estará trabajando el proyecto de intervención, se puede observar un ligero acercamiento a la lectura, pero el hábito lector aún no está desarrollado. En su mayoría son profesionistas que trabajan por el bienestar de las personas, y lo que se busca con el club de lectura es mostrar que la lectura como actividad se puede realizar a cualquier hora del día, y acompañarse de otras actividades que ayuden a iniciar la jornada laboral de mejor ánimo.

3.3 Objetivos

3.3.1 Objetivo general

Promover el acercamiento a la lectura por placer en el ámbito de trabajo de un grupo de colaboradores del ayuntamiento de Fortín, Ver. 2018. Utilizando estrategias como lectura en voz alta y escritura creativa, tomando como referencia cuentos cortos y fragmentos de libros, mostrando la actividad lectora como herramienta de motivación para iniciar las actividades del día y sana convivencia entre los participantes del club de lectura.

3.3.2 Objetivos particulares

- Acercar a los participantes al hábito de la lectura placentera.
- Motivar el inicio de la jornada laboral a través de la lectura y acompañando con actividades de calistenia.
- Realizar lecturas que promuevan estrechar vínculos.
- Promover la escritura creativa que permita despertar la imaginación y creatividad de los participantes.

4.4 Hipótesis

A través del club de lectura que se desarrolla con el grupo conformado por empleados del ayuntamiento de Fortín, Ver. 2018, se logra la convivencia entre los participantes y se comparten ideas que nacen de las lecturas realizadas. Además, con el ejercicio cotidiano de la práctica lectora, esta se puede convertir en una actividad previa a la jornada laboral

Capítulo 3. Diseño metodológico

3.1 Aspectos generales y ámbito de la intervención

El club de lectura estará integrado por al menos 6 trabajadores de diversas áreas del ayuntamiento de Fortín. Se llevarán a cabo 12 sesiones de 30 minutos los días miércoles y viernes por la mañana, antes de iniciar las actividades laborales. El lugar en donde se realizará dicha actividad es en el auditorio de la biblioteca municipal “Antonio M. Quirasco”. La invitación se realizó entre los trabajadores de oficinas del ayuntamiento, quienes son hombres y mujeres con un rango de edad entre los 47 y los 53 años; en cuanto al grado de estudios, todos cuentan con bachillerato concluido y todos pertenecen a la plantilla de trabajadores de oficinas.

Se realizarán actividades de lectura en voz alta y gradualmente se llevará a los participantes a crear textos cortos, que nazcan de la imaginación despertada por la cartografía lectora, misma que se compondrá de cuentos cortos y fragmentos de novelas. Algunas de lecturas que se utilizaran dentro del Club de Lectura para empleados del Ayuntamiento de Fortín en el estado de Veracruz, serán las siguientes:

- Mastretta, Á., & Cervantes, M. (1991). *Mujeres de ojos grandes*. Seix Barral.
- Carroll, L. (2017). *Alicia en el País de las Maravillas*. Ediciones LEA.
- Collodi, C. (2002). *Las aventuras de Pinocho* (Vol. 6). Ediciones AKAL.
- Viggiano Esaín, J. (1970). *Leyendas cordobesas* (No. 860 (82)-34). Dirección General de Historia, Letras y Ciencias,.
- Quiroga, H. (2011). *La abeja haragana*. NoBooks Editorial.
- Lorca, F. G. (2008). *La casada infiel*. DeBolsillo

- Córdova, A. (2016). *Homshuk, niño y dios terrible*. México: Fondo Editorial del Estado de México.
- El Chom. (2013). Leyendas mayas. Disponible en: bibliotecadigital.ilce.edu.mx/Colecciones/index.php?clave=leymayas&pag=8
- Córdova, A. (2016). Los niños perdidos. En: *El dragón blanco y otros personajes olvidados*. México: Fondo de cultura económica.
- Flaubert, G. (2005). Madame Bovary. Disponible en: www.ataun.net/bibliotecagratis/Clásicos%20en%20español/Gustave%20Flaubert/Madame%20Bovary.pdf
- Moriconi, R. (2015). Bárbaro. México: Fondo de cultura económica.

3.2 Estrategia de intervención

En el club de lectura formado por el grupo de colaboradores del ayuntamiento de Fortín, Veracruz., se realizarán actividades estratégicas que promuevan el acercamiento a la lectura placentera, tales como: lectura y escritura de imágenes, lectura en voz alta y generación de comentarios por parte del participante.

Se inicia con actividades de calistenia que permiten relajarse, activar sentidos y romper la inercia con la que se llega al centro de trabajo. Posteriormente se dará inicio a las actividades de animación a la lectura. Durante las primeras sesiones, el promotor realizará la lectura en voz alta, y en sesiones posteriores se irá cediendo el lugar a los participantes. Después de las lecturas, se llevarán a cabo ejercicios de introspección que lleven al lector a verse reflejado en los personajes o situaciones que se hayan tocado en el texto.

El promotor muestra también la interrelación del texto con el entorno cultural y social al que pertenecemos, de este modo se busca presentar a los participantes cómo la lectura no es una actividad aislada de lo que suceden en el diario vivir, sino es más bien, una radiografía que nos permite ver aspectos que muchas veces pasan desapercibidos.

Así, las sesiones del club de lectura finalizaran con una charla entre los participantes, y lluvia de comentarios que integren la lectura realizada con anécdotas de la vida cotidiana.

3.3 Metodología de evaluación

Antes de dar inicio con el proyecto de intervención, se aplicará un cuestionario que permita conocer los hábitos lectores de los participantes, pero también datos acerca de sus gustos y preferencias, pues todo esto será importante para la elección de lecturas que vayan de acuerdo al perfil de los intervenidos. En este primer cuestionario también se indagará sobre el clima laboral y la motivación que sienten al ser parte de una organización como lo es el ayuntamiento.

(Apéndice 1).

En algunas sesiones se buscará que los participantes generen textos cortos a partir de las lecturas realizadas, de textos o imágenes; esto para promover el despertar creativo e imaginativo de los participantes. Durante el periodo de intervención también se llevará una bitácora para el registro de asistencia y observaciones de cada participante, que al final se integrará en una carpeta con evidencias fotográficas.

Al finalizar el proyecto de intervención, se aplicará un cuestionario que permita conocer el avance literario de los participantes, así como la forma en qué sus relaciones laborales se vieron afectadas a partir del club de lectura.

Capítulo 4. Programación

4.1 Descripción de actividades y productos

Actividad	Descripción de la actividad	Producto por obtener	Semanas
Elaboración de protocolo	Se diseñará y desarrollará la redacción del protocolo de la intervención	Protocolo aprobado	10
Promoción del club de lectura y gestión de espacio	Se promoverá la actividad entre los colaboradores del ayuntamiento y se buscará el espacio físico para desarrollar las sesiones de la intervención	Espacio aprobado	4
Aplicación de proyecto de intervención con los colaboradores del Ayuntamiento de Fortín	Aplicación de estrategias de animación y promoción de lectura en el grupo de intervención	Desarrollo de proyecto de intervención	8
Evaluación	Se aplicaran dos cuestionarios, uno al inicio y otro al final del proyecto de intervención	Aplicación de cuestionarios.	2
Análisis de resultados	Realizar gráficas e integrar respuestas abiertas	Reporte de resultados	4
Producción del borrador del trabajo recepcional	Elaboración del borrador del trabajo recepcional.	Borrador de trabajo recepcional.	8
Preparación y realización del examen recepcional	Se realizarán las actividades de preparación y ensayos de la presentación final y defensa del reporte de intervención (el examen recepcional)	Examen exitoso	4

Referencias

- Alvarez, C. (2016). *Clubs de lectura: ¿una práctica relevante hoy?*. Universidad de Cantabria, España. ISBN 1514-8327
- Amozorrutia, J. (2018). *Qué es lo que deberían saber los colaboradores*. México: Forbes.
Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/que-es-lo-que-deberian-saber-los-colaboradores/>
- Beach, Richard y Steven Yussen. 2011. *Practices of productive adult book clubs*. En Journal of Adolescent & Adult Literacy. Vol. 55, no. 2, 121-131
- Casanny, D. (2006). *Tras las líneas. Sobre la lectura contemporánea*. España: Anagrama.
- Calvo Alonso-Cortés, Blanca. *Excepciones que transofrman las reglas: los clubs de lectura*. En: Educación y Biblioteca. Nº 35 (mar. 1993) pp. 63-65
- Dalton M., Hoyle D., y Watts M, (2006). *Relaciones humanas*. México: Thompson.
- Damisela, (2007). *José Martí, Nicolas Azcárate, crónicas y ensayos*. Recuperado de <http://www.damisela.com/literatura/pais/cuba/autores/marti/proceres/azcarate.htm>
- De Saint-Exupéry, A. (1943). *El principito*. Edición: 2008. México: Ediciones Leyenda.
- Diccionario de la lengua española, Madrid (2017). Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=N3aBbsZ>
- García , M, (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cuadernos de Administración. Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>> ISSN 0120-4645

- Garrido, F. (2004). *Para leer mejor*. México: Paidós.
- Gan, F., Triginé, J. (2012). *Clima laboral*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Gonzalez, M. (2006). *Habilidades directivas*. México: Innovación y cualificación.
- Ingarden, R. (1998). *La obra de arte literaria*. (G. Nyenhuis, Trad.). México: Taurus
Universidad Iberoamericana.
- LeerMx (2018). *LeerMasReto2018*. Recuperado de <http://leermx.org/reto-leermas/>
- Mendoza, J. (2008). *Esencia y modo de ser de la obra de arte literaria en Roman Ingarden*.
Konvergencias literatura, 9 (3), 19-28. ISSN 1669-9092
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Octava Edición. México: Prentice Hall
- Sanchez, V. (2014). *Lanzan campaña para fomentar la lectura*. Mexico: Merca2.0. Disponible
en <https://www.merca20.com/lanzan-campana-para-fomentar-la-lectura/>
- Velandia P., Pedro J. *Reseña de El lector de tabaquería: Historia de una tradición cubana*.
Memoria y Sociedad 20, n.º 40 (2016): 296-299

Apéndice A

Primer cuestionario diagnóstico del grupo de intervención.

Edad: _____

Sexo: _____

Escolaridad: _____

Por favor marque con una X la opción según su caso o anote las respuestas.

1.- De las siguientes opciones, ¿cuál prefiere?

- a) Ir al cine b) Practicar algún deporte/hacer ejercicio c) Pasar tiempo con mi familia
d) Leer e) Otros - ¿Cuál? -

2.- ¿Se considera una persona a la que le gusta la lectura?

- a) Si b) No

3.- De las siguientes opciones, ¿Qué es lo que normalmente lee?

- a) Periódicos b) Revistas c) Libros d) Otro:

4.- ¿Con qué frecuencia lee?

- a) Diario b) Dos veces a la semana c) Tres veces a la semana d) Nunca

4.- Los libros que lee, generalmente son:

- a) Prestados b) Regalados c) Comprados

5.- ¿Qué tipo de lecturas prefiere?

- a) Aventuras b) Romance c) Suspenso d) Ficción

6.- ¿Normalmente termina los libros que empieza a leer?

- a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca

7.- ¿Considera usted que el ambiente en su oficina fomenta la satisfacción personal?

- a) Si b) No

8.- ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?

9.- ¿Qué es lo que menos le gusta de su trabajo?

10.- ¿Al terminar la jornada se siente satisfecho con lo realizado?

- a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca

Apéndice B

Nombre:

Fecha:

Hora de inicio de la sesión:

1.- La sesión inició con actividades de estiramiento, movimiento o respiración.

a) Si

b) No

2.- ¿Cómo cambian estas actividades la forma en que inicias tu jornada laboral? –Puedes marcar 2 opciones-

a) Me siento más contento b) Me relajo c) Tengo más energía d) Me duele el cuerpo

Título de la obra:	
Nombre del personaje principal	
Otros personajes	
¿Cómo imaginas el lugar en el que se desarrolla la historia? –Dibuja o comenta-	
¿Cómo se realizó la lectura? a) En voz alta b) Cada quien leyó una parte	
¿Qué fue lo que más te gusto?	
¿Qué cambios le harías a la historia?	
¿Se destaca algún valor en la lectura de hoy? ¿Cuál?	
Comentarios	

Apendice C

CLUB DE LECTURA

PARA EMPLEADOS DEL H.
AYUNTAMIENTO DE FORTÍN

JULIO Y AGOSTO DEL 2018
MIÉRCOLES Y VIERNES
08.00 A 08.30 HRS.





LECTURAS A REALIZAR

Leyenda cordobesa:
Homshuk, niño y dios
terrible

Poema cordobés

Madame Bovary

Mujeres de ojos grandes

La casada infiel

Leyenda maya: El Chom

El dragón blanco

Las aventuras
de Pinocho

El Bárbaro

La abeja haragana

Alicia en el país
de las
maravillas