

COMUNICACIÓN ASERTIVA: COMPETENCIA BASICA PARA EL LIDERAZGO
EMPRESARIAL

Adriana Gisella Rojas Olier

Código 1500792

Trabajo de Grado

Para optar por el título de especialista en Docencia Universitaria

Director : Hernán Rodríguez

COMUNICACIÓN ASERTIVA: COMPETENCIA BÁSICA DEL LIDERAZGO EMPRESARIAL

Resumen

Este ensayo pretende sensibilizar a los estudiantes de último semestre de Administración de Empresas de la importancia de la comunicación asertiva en el ejercicio del liderazgo empresarial mediante un enfoque pedagógico.

La sensibilización se piensa lograr mediante la aplicación del enfoque pedagógico por proyectos pues en éste, uno de los procesos de enseñanza-aprendizaje se fundamenta en el desarrollo de competencias, en este caso la del liderazgo, a partir de una comunicación asertiva.

Palabras Claves

Asertividad – Liderazgo – Pedagogía – Competencias

Abstract

This essay aims to raise students last semester of business administration in the exercise of assertive communication in the exercise of business leadership through a pedagogical approach.

Sensitization is thought through implementation of the pedagogical approach in this project-as one of the teaching – learning process is based on skills development, in this case in leadership, from assertive communication.

Keywords

Assertivity – Leadership – Pedagogy - Competence

Introducción

Actualmente el tema del liderazgo empresarial adquiere diversas connotaciones. Una de estas es la comunicación asertiva, considerada actualmente por los teóricos del tema, como principal medio facilitador para el desarrollo de los procesos de liderazgo, propios del mundo de los negocios y del

mundo empresarial. Sería importante entonces, que esta connotación se aborde a profundidad en la educación universitaria de los futuros administradores de empresas.

En el desarrollo de este artículo investigativo se pretende responder a la pregunta investigativa: ¿cómo sensibilizar a los estudiantes de último semestre de administración de empresas de la importancia de la comunicación asertiva para el ejercicio del liderazgo empresarial?

Como objetivo general se propone sensibilizar a los estudiantes de último semestre de administración de empresas mediante un enfoque pedagógico, de la importancia de la comunicación asertiva en el ejercicio del liderazgo empresarial.

Los objetivos específicos pretenden primero, identificar en qué consiste la comunicación asertiva. Segundo, caracterizar el liderazgo empresarial y tercero, conocer el enfoque pedagógico del aprendizaje por proyectos.

Para el cumplimiento de los objetivos se realiza un micro currículo que muestre la viabilidad de la propuesta.

Este artículo investigativo revisa los temas planteados desde tres perspectivas: la comunicación asertiva, el liderazgo empresarial, y el aprendizaje por proyectos. La primera será abordada desde las cinco artes de la comunicación asertiva en el trabajo. La segunda desde la clasificación del liderazgo empresarial y las características de un buen líder. La tercera desde características y principios, beneficios y utilidades y criterios de evaluación.

COMUNICACIÓN ASERTIVA

El concepto de competencia se convierte de mano de la educación en un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que relacionados

entre sí, permiten al individuo argumentar, interpretar, proponer y actuar en todas sus interacciones a lo largo de su vida.

En este sentido la comunicación asertiva es una competencia laboral específica que tiene un papel principal dentro del liderazgo empresarial dada la importancia que presenta en una empresa la comunicación asertiva como competencia.

En el trabajo para ser asertivos los propósitos son fundamentales, la actuación prima sobre todo lo demás. La productividad y el logro de los objetivos deben superar a las emociones y a los sentimientos, se da primacía a la adaptación más que a la franqueza. El trabajo se convierte en expresión de sí mismo, a lo que se añade el estilo, el ritmo, la velocidad, y el modo peculiar de enfrentarse a los problemas. A medida que la persona se vuelva más asertiva con respecto a su trabajo y más en disposición esté a afirmar sus actuaciones, mayores satisfacciones obtendrá (Botta, 2000).

Las cinco artes básicas de la comunicación asertiva en el trabajo.

Orientación activa. Cuando el sujeto mantiene el hábito de meditar bien las metas de trabajo, vislumbra los pasos que debe seguir para conseguir las metas y sabe cómo hacer uso de su talento para poner en práctica dichos pasos.

Capacidad para hacer el trabajo. El capital humano debe tener las competencias adecuadas para ejercer su cargo o rol, tener dominio propio, poseer buenos hábitos de trabajo, disciplina y concentración.

Control de las ansiedades y temores. Las reacciones emocionales deben dejarse de lado, ya que pueden causar tensión general, producir fatiga, irritabilidad y juicios erróneos. Los temores se convierten en limitantes que evitan el buen cumplimiento de las labores y el logro de importantes metas.

Buenas relaciones interpersonales. Hay que tener la capacidad de relacionarse con los iguales, con los subordinados y con los superiores, saber presentar solicitudes y peticiones, saber pedir favores sin temor a rebajarse y sin molestar, saber decir “no” cuando es necesario y sobrellevar los desaires con dignidad.

El arte de negociar. Este arte requiere conocer el entorno laboral o el mercado potencial al cual quiere llegar, lo que le permite al sujeto trabajar dentro, a través o fuera de él, para la consecución de sus metas particulares, respetando las de los demás (Castenyer, 2002).

LIDERAZGO EMPRESARIAL

El liderazgo empresarial es una competencia que se construye no sólo a nivel individual sino a nivel colectivo. Consiste en construir en las personas una conciencia clara de la importancia de lograr objetivos a partir del concurso colectivo en toma de decisiones y asunción de responsabilidades para alcanzar objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo, que se ha tenido en cuenta para el logro de los objetivos.

En la Administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional es decir dentro del proceso administrativo de la organización. Implica que haya una persona quien sea líder o no, que pueda influir y/o motivar a los demás, a los seguidores. De ahí que en los estudios sobre liderazgo se haga énfasis en la capacidad de persuasión e influencia. Habitualmente a la suma de estas dos variables se le ha denominado carisma. Sin embargo, los estudios actuales en psicología y sociología han concluido que el carisma no tiene la importancia que históricamente se le había otorgado y que hay otros factores que son más determinantes a la hora de construir el liderazgo.

En Administración de empresas, el liderazgo se plantea como la estrategia que permite a los gestores y a las organizaciones llegar a la excelencia y a la supremacía.

“Un liderazgo eficiente se define como aquel que produce un movimiento hacia el logro de lo que es mejor a largo plazo, para el grupo” (Kotter, 2006:87).

Clasificación de liderazgo empresarial

Según la forma en que se ejerza: autoritario, participativo y de rienda suelta, que es el liderazgo que escucha sugerencias que vengan de cualquier nivel.

Según las prioridades: enfocado a la tarea, enfocado al capital humano.

Características de un líder empresarial

El líder actual se caracteriza por sus logros, por la congruencia entre lo que dice y lo que hace, por respetar los valores y principios que defiende, por su sencillez, por el método que imponga y sobre todo por su capacidad de crear espacios para que florezca el liderazgo colectivo.

Al igual que un padre de familia, un líder debe saber que su responsabilidad fundamental es generar condiciones, el carácter y la disciplina necesarias para formar líderes futuros no dependientes, que desarrollen su propia personalidad y sigan sus propios ideales. A propósito de lo anterior “los chinos, con su sabiduría, dijeron hace muchos años, que el verdadero líder sólo se reconoce después de su muerte, cuando quienes lo acompañaban mejoran su obra, hacen propio su sueño, su visión y finalmente, se olvidan de él” (Fischman, 2000).

En esta misma línea, Whitley definió el liderazgo como: “El arte de crear un entorno en el que la gente quiera y pueda llevar a cabo la visión, los objetivos y las estrategias de su propia empresa” (Whitley, 2000:95).

En una palabra el liderazgo empresarial es el que lleva al éxito el desarrollo de una organización o proyecto.

APRENDIZAJE POR PROYECTOS

Es un enfoque de enseñanza aprendizaje en donde el estudiante es el centro del proceso educativo. Coadyuva a desarrollar destrezas y conocimientos del área a través de una tarea ampliada y/o de una secuencia de tareas, la cual promueve en los individuos la investigación y una auténtica demostración de los aprendizajes en productos, servicios y procesos. El Aprendizaje por Proyectos está dirigido por medio de preguntas relevantes que unen los contenidos del plan de acción estratégico y el pensamiento de orden, que es el pensamiento que aplica diversos criterios y arroja diversas opciones de solución a los planteamientos realizados.

Las estrategias de instrucción del Aprendizaje por proyectos tienen sus raíces en la aproximación constructivista que evoluciono a partir de los trabajos de psicólogos y educadores tales como Vigotsky, Bruner, Dewey y Piaget. El constructivismo considera el aprendizaje como resultado de construcciones mentales, esto significa que los individuos aprenden construyendo nuevas ideas y conceptos, basados en sus conocimientos actuales y previos (Alvarado, 2010).

Características y principios

El Aprendizaje por proyectos cuenta con las siguientes características y principios: está centrado en el sujeto es decir la acción educativa se encamina a lograr los objetivos de éste, tiene una estrategia educativa integral es decir cubre no sólo las necesidades de conocimiento sino de competencias y destrezas para el buen desempeño en la vida real cotidiana, posee una gran dosis de motivación porque el sujeto ve claramente la aplicación de lo que aprende, se aprende en base al desarrollo de competencias porque toda acción va en función de desarrollar habilidades, parte de una situación de la vida real porque allí es donde tiene aplicabilidad, tiene un enfoque interdisciplinario e implica el trabajo cooperativo ya que todo se logra en grupo, plantea retos y desafíos a los sujetos porque nunca ningún proyecto es igual a otro, y desarrolla el pensamiento complejo y superior para poder cumplir con los retos y obstáculos que se presentan.

Beneficios y utilidades

El Aprendizaje por proyectos presenta en su implementación los siguientes beneficios: prepara a los sujetos para los puestos de trabajo, desarrolla habilidades y competencias tales como: colaboración, planeación de proyectos, toma de decisiones, y manejo de tiempo; aumenta la motivación, existe mayor participación en las tareas, hay una conexión significativa entre el aprendizaje y la realidad que se está viviendo, se hace uso de habilidades mentales de orden superior relacionadas con el contexto de cada quien, para ser utilizados en el mundo real, aumenta la capacidad de ejecutar una conducta interactiva y una comunicación efectiva con los sujetos del entorno, incrementa las habilidades para la solución de problemas, permite comprobar la veracidad de la relación entre las diferentes disciplinas, hace posible el manejo y uso de la tecnología, faculta a los sujetos a hacer uso de sus propias habilidades para el aprendizaje, aumenta la autoestima, ofrece la oportunidad de contribuir con la comunidad (Alvarado, 2010).

Criterios de evaluación

En el Aprendizaje por proyectos se pueden evaluar los siguientes aspectos: el desempeño, la efectividad de la evolución de las diferentes etapas del proceso de desarrollo del proyecto, y el producto final.

Se evalúa en el momento mismo de cada tarea realizada en la consecución del objetivo del proyecto. Los criterios que pueden tenerse en cuenta son: la pertinencia o relevancia del proyecto; la eficacia: que se evalúa en la medida que el desarrollo del proyecto vaya cumpliendo con los objetivos; la eficiencia: que se evalúa en la medida en que los recursos sean los que el proyecto necesita, ni más ni menos, y la sostenibilidad del proyecto: que se evalúa en la medida, en que lo que logro, se mantenga en el tiempo, para beneficio de la comunidad.

Para responder a la pregunta investigativa de: ¿cómo sensibilizar a los estudiantes de último semestre de administración de empresas de la importancia de la comunicación asertiva para el ejercicio del liderazgo empresarial?, este trabajo propone un Seminario, en el cual, mediante un enfoque pedagógico por proyectos se relacionen la comunicación asertiva y el liderazgo empresarial, la primera como una competencia básica de la segunda. Teniendo en cuenta que como competencia laboral específica, el liderazgo empresarial es el principal indicador de éxito dentro del proceso de desarrollo de una empresa o proyecto que se emprenda.

CONCLUSIONES

El concepto de competencia se convierte de mano de la educación en un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que relacionados entre sí, permiten al individuo argumentar, interpretar, proponer y actuar en todas sus interacciones a lo largo de su vida.

En este sentido la comunicación asertiva es una competencia laboral específica que tiene un papel principal dentro del liderazgo empresarial dada la importancia que presenta en una empresa la comunicación asertiva como competencia.

En el trabajo para ser asertivos los propósitos son fundamentales, la actuación prima sobre todo lo demás. La productividad y el logro de los objetivos deben superar a las emociones y a los sentimientos, se da primacía a la adaptación más que a la franqueza.

El liderazgo empresarial es una competencia que se construye no sólo a nivel individual sino a nivel colectivo. Consiste en construir en las personas una conciencia clara de la importancia de lograr objetivos a partir del concurso colectivo en toma de decisiones y asunción de responsabilidades para alcanzar objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo que se ha tenido en cuenta para el logro de los objetivos.

La pedagogía por proyectos es un enfoque de enseñanza aprendizaje en donde el estudiante es el centro del proceso educativo. Coadyuva a desarrollar destrezas y conocimientos del área a través de una tarea ampliada y/o de una secuencia de tareas, la cual promueve en los individuos la investigación y una auténtica demostración de los aprendizajes en productos, servicios y procesos.

En la metodología del Aprendizaje por proyectos los sujetos cooperan para aprender juntos, participan de ideas y recursos en conjunto, y planean colaborándose entre sí, qué y cómo estudiar.

La estrategia metodológica del enfoque pedagógico por proyectos, está basada en integrar los diferentes temas del programa curricular académico, los cuales se fundamentan en la necesidad de cumplir los requisitos del mismo, sin importar el tiempo, para que cada grupo trabaje a su ritmo y logre los procesos potenciando competencias.

APENDICE
SEMINARIO: LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA EN EL
LIDERAZGO EMPRESARIAL
MICRO CURRÍCULO

Justificación: Siendo consecuentes con las actuales necesidades del mundo empresarial, las exigencias de la economía global y la importancia de contribuir con los estudiantes de último semestre de Administración de Empresas para una mejor comprensión de su entorno laboral, el asistente al Seminario será participe de una sensibilización con respecto a la importancia de la comunicación asertiva dentro del ejercicio del liderazgo empresarial.

Objetivo general: se propone sensibilizar a los estudiantes de último semestre de administración de empresas mediante un enfoque pedagógico de la importancia de la comunicación asertiva en el ejercicio del liderazgo empresarial.

Los objetivos específicos que serán abordados se refieren a identificar en qué consiste la comunicación asertiva. Y después en caracterizar el liderazgo empresarial. Para finalmente, conocer en qué consiste el enfoque pedagógico del aprendizaje por proyectos.

Participantes

Aproximadamente veinticinco estudiantes de último semestre de Administración de Empresas que quieran ejercer su profesión desde un liderazgo empresarial desarrollando una comunicación asertiva como elemento dominante en el proceso.

Actividades

Tema	Objetivo	Conceptos
Comunicación Asertiva	Identificar la comunicación asertiva como competencia básica del liderazgo empresarial	-Definición de comunicación asertiva como competencia. -Cinco artes básicas de la comunicación asertiva en el trabajo.
Liderazgo Empresarial	Identificar el liderazgo empresarial como competencia laboral específica	-Definición del liderazgo empresarial -Clasificación del ejercicio del Liderazgo empresarial - Características de un líder colectivo
Aprendizaje por Proyectos	Conocer que el Aprendizaje por proyectos como enfoque pedagógico prepara a los sujetos para los puestos de trabajo desarrollando competencias	-Definición del aprendizaje por proyectos - Características y principios - Beneficios y utilidades -Criterios de evaluación

Metodología

En la metodología del Aprendizaje por proyectos los sujetos cooperan para aprender juntos, participan de ideas y recursos en conjunto, y planean colaborándose entre sí, qué y cómo estudiar.

Los docentes no dan instrucciones específicas: más bien permiten a los estudiantes, tener la libertad de elección y variar sobre la esencia de la clase y las metas a lograr, de este modo hacen a los sujetos partícipes de su propio proceso de aprender.

La estrategia metodológica de este enfoque pedagógico está basada en integrar los diferentes temas del programa curricular académico, los cuales se fundamentan en la necesidad de cumplir los requisitos del mismo, sin importar el tiempo, para que cada grupo trabaje a su ritmo y logre los procesos potenciando competencias.

En el ambiente del aprendizaje por proyectos se abordan actividades de diferente índole: análisis de videos, aplicación de experimentos, construcción de objetos, uso de la computadora, investigación obtenida de diferentes fuentes, salidas a campo, entre otras y utilización de diferentes espacios que hacen que las experiencias de los estudiantes no se centren en el aula de clase, ni en la vida misma de la Institución Universitaria (Vélez, 2006).

En el Aprendizaje por Proyectos es fundamental que se aproveche el mundo, el entorno cercano al sujeto, buscando su interacción con él, en variedad de formas y por medio de vivencias, acercarse al aprendizaje.

En las actividades será importante tener presente las tecnologías informáticas y de comunicaciones para buscar el alcance de logros, ya sea individual y/o colectivo, que le permitan al sujeto la apropiación de competencias, interactuando con respeto en un intercambio de aportar, comprender y confiar.

Para trabajar el enfoque pedagógico del Aprendizaje por proyectos existen diferentes estrategias metodológicas que pueden utilizarse para el logro de los objetivos, a continuación se describe cada una de ellas:

Asignación de roles. Donde cada sujeto adquiere una responsabilidad para cumplir una determinada labor. Lo recomendado es formar grupos de a cinco estudiantes y clarificar un conjunto de normas. Los roles son: líder, comunicador, relator, utilero y vigía del tiempo.

La información complementaria. A cada grupo se le otorga parte de la información que se requiere para llevar a cabo el proyecto. También pueden dividir el tema en cinco partes, numerando a los miembros de los equipos y entregando a cada uno, partes diferentes. Luego se vuelven a unir y complementarse para el logro de los objetivos.

La información en conflicto. En esta estrategia metodológica el tema va completo y la competencia que se fundamenta es la toma de decisión. El equipo asume una posición frente a un tema, para luego generar un espacio sano de discusión en donde pueden o no hacer congruir sus opiniones. Los sujetos se informan de diferentes fuentes acerca del tema para poder argumentar. Se puede variar realizando juicios de valor, dando roles a los diferentes integrantes de los equipos, roles como: jueces, fiscales, abogados defensores y jurados.

Responsabilidad compartida. La responsabilidad es de todos, por lo tanto es de ayuda que todos tengan conocimiento del tema. Cualquiera de los sujetos integrantes de los equipos debe estar en capacidad de responder con argumentos sólidos del proyecto elegido para trabajar. Se realiza mediante concurso donde el elegido presenta las respuestas o argumentos que el docente solicite según el tema escogido.

Análisis creativo de documentos. Se eligen documentos de poco fácil comprensión, que por su densidad sean de complejo abordaje para un sólo sujeto y se requiera de un equipo con ánimo de comprender, interpretar y transmitir conocimiento de forma creativa. En esta modalidad se puede hacer uso de acrósticos, debates, juegos, acertijos, concursos y demás actividades que hagan ameno el aprendizaje de temas y/o proyectos complejos.

"El aprendizaje por proyectos colaborativos atiende a las habilidades que deben ser desarrolladas en los estudiantes y que son básicas para su desempeño en las relaciones globales a que se ven abocados hoy día" (MEN, 2000).

La metodología escogida para el logro de los objetivos del presente trabajo es la asignación de roles, la cual se describe como ejercicio práctico a continuación:

Como primer paso se asignarán los diferentes roles a los miembros de los grupos, así: Líder, quien se encargará de tomar la iniciativa en cada paso del proceso y asignará las labores a seguir según las habilidades y cualidades de cada miembro. Comunicador es el encargado de que todos dentro del grupo estén enterados del proceso a llevar a cabo. Relator es quien tiene la misión de comunicar hacia afuera del grupo los adelantos en el desarrollo del trabajo y el producto final del mismo. Utilero es quien se encarga de conseguir y hacer buen uso de los recursos. Vigía del tiempo es el encargado de administrar bien el tiempo sin pérdida.

En segundo lugar, cada grupo elegirá una empresa y dará estructura a la visión de la misma.

En tercer lugar el equipo construirá el objetivo estratégico que plantee las metas establecidas por la empresa en primera instancia.

En cuarto lugar cada grupo elegirá el “qué” es decir las propuestas estratégicas de la empresa vislumbrando un futuro más promisorio. Se planteará lo que se quiere lograr como valor agregado de la empresa.

En quinto lugar el equipo se ideará los planes de acción, es decir planteará las diferentes actividades que se deben realizar para el logro de los objetivos, en esta etapa se da el “cómo” de los objetivos estratégicos.

Por último cada grupo anotará los diferentes indicadores de gestión que se deben tener en cuenta en el proceso de desarrollo de los planes de acción a seguir en cada empresa.

Recursos

El seminario se desarrollará en el aula Magna de la Universidad, contando con la asistencia de aproximadamente cupo para veinticinco alumnos de último semestre de Administración de empresas. Además ayudas audiovisuales y el buen uso de la biblioteca.

Evaluación

Una forma de evaluar en el enfoque pedagógico por proyectos es la labor diferenciada que consiste en que el docente tenga presente el trabajo de cada equipo por separado. Esto se hace posible si se logra desarrollar en el espacio de trabajo, un proceso diversificado bien organizado de tal manera que mientras un grupo se encuentra cumpliendo con sus programaciones en las diferentes áreas, distribuidos en distintos espacios del salón. Así, el docente está en capacidad de prestar especial atención a los sujetos a quienes se les presenten mayores inconvenientes a la hora de desarrollar el proyecto en sí, con el aprendizaje que conlleva el proceso (La Cueva, 2001).

A continuación se describe el orden de importancia a los aspectos que se valorarán a la hora de evaluar el trabajo final escrito, en el presente trabajo, son: originalidad, la exposición de lo visto en el seminario comparada con la realidad empresarial y económica del país, aportación, es decir las ideas y búsqueda de

soluciones que se den como iniciativa de cada grupo y por último, estructura y claridad del documento.

Cronograma

La secuencia temporal se distribuirá y organizará de la siguiente manera:

Tema	Intensidad horaria
Comunicación asertiva	5
Liderazgo empresarial	5
Aprendizaje por proyectos	3
Evaluación	2

REFERENCIAS

Alvarado, V (2010). Estrategias didácticas para la enseñanza y el aprendizaje. Bogotá: Magisterio

Botta, M (2000). Comunicaciones escritas en las empresas. Buenos Aires: Granica.

Castenyer, O (2002). La asertividad: expresión de una sana autoestima. Santa fe: Declee de Brower

Don, H. Jackson, S. Slown, J (2002). Administración un enfoque basado en competencias. Bogotá: Thomson

Fischan, D (2000). El camino del líder. Lima: El comercio.

Gross, B. Modelos Pedagógicos. Bogotá: Ariel educación

Kotter, J (2010). Nuestro témpano se derrite. Bogotá: Norma

La Cueva, A. (2001). Retos y propuestas para una didáctica contextualizada y crítica. Educación y pedagogías. Bogotá: Magisterio.

Leavitt, H (2001). Psicología gerencial. Buenos aires: Contabilidad Moderna

Maldonado, M (2002). Las competencias una opción de vida. Bogotá: Ecoe.

Ministerio de Educación Nacional (2005). Orientación para la formación de Competencias Laborales Generales en la educación media. Documento mimeografiado. Bogotá: Corpoeducación

Ortiz, A (2004). Formación de competencias y habilidades desde el aula de clases un enfoque holístico y configuracional. Bogotá: Antillas

Perrenoud, Ph. (2001). ¿Porqué construir competencias a partir de la escuela? Desarrollo de la autonomía y la lucha contra las desigualdades. Porto: Asa.

Personal académico de la Dirección general de desarrollo curricular, que pertenece a la Subsecretaría de educación básica de la secretaría de educación pública.(2007). Reforma de la educación secundaria. Ciencias I antología. Primer taller de actualización sobre los programas de estudio 2006. Bogotá: Sed

Savater, F (2000). El valor de educar. Barcelona: Ariel.

Veléz de C, A (2006). Aprendizaje basado en proyectos colaborativos en la educación superior. Bogotá: Universidad Eafit-Upb-Colciencias.

Whiteley, R (2000). Himoff: las memorias de una sesión matinal de televisión inactivo. Londres: Orión Libros