

GUÍA DE SU PROYECTO

Lo que va a construir

Documento y exposición de cada unidad

Desarrollo Humano y Valores · UTEQ

Qué debe desarrollar en el documento y la exposición de cada unidad —
Unidad I: Informe · Unidad II: Estudio de caso · Unidad III: Reporte de propuestas.

Lo que va a construir en este curso

Desarrollo Humano y Valores · UTEQ

Estimado estudiante: este documento le explica, con calma y con detalle, qué se espera que desarrolle en cada una de las tres unidades del curso — el documento que va a escribir, y la exposición con la que lo va a presentar ante el grupo. No repite aquí las reglas de calificación (para eso está el PDF de encuadre); este documento se concentra únicamente en qué tiene que construir y cómo se ve un buen resultado.

Antes de entrar al detalle de cada unidad, algo importante que le va a ahorrar trabajo: los tres proyectos de este curso no son entregas aisladas. Cada semana de contenido cierra con una actividad breve, y esas actividades no son ejercicios sueltos — son, semana a semana, las piezas con las que usted va a construir el documento final de cada unidad. Si las toma en serio desde la primera semana, cuando llegue a la semana de evaluación no va a estar empezando de cero: va a estar integrando y puliendo lo que ya tiene escrito.

Cada unidad termina de la misma forma: se entrega un documento y se defiende oralmente ante el grupo. El documento cambia de nombre y de contenido en cada unidad — pero la lógica de "constrúyalo semana a semana, luego expóngalo" se repite las tres veces.

ANTES DE EMPEZAR

Consulte siempre el PDF de encuadre (disponible en el sitio del curso) para conocer las fechas exactas, los criterios con los que se califica cada parte, y el peso de cada una en su calificación final. Este documento es su guía de contenido; el encuadre es su guía de evaluación.

Su Informe de Oportunidades de Mejora

Se entrega y se expone en la Semana 5

El proyecto de esta unidad es un ejercicio de autoconocimiento honesto: un informe donde usted mismo se convierte en el objeto de estudio. No se trata de un ensayo teórico sobre el desarrollo humano en general, sino de aplicar lo visto en clase a su propia historia. El informe se compone de siete secciones:

1 • INTRODUCCIÓN

Presente brevemente de qué trata su informe y qué espera lograr al escribirlo. Dos o tres párrafos bastan — no es momento de extenderse, sino de ubicar al lector.

2 • DESARROLLO

Aquí conecta lo que vio en las cuatro semanas de contenido de la unidad (naturaleza humana, sus dimensiones, las etapas del desarrollo, los factores de influencia) con su propio proceso. No es un resumen de la clase — es la aplicación de esos conceptos a su caso.

3 • CONTEXTO DE VIDA

Describa, con la honestidad que usted decida compartir, el entorno en el que se ha desarrollado: familia, estudios, trabajo, relaciones significativas. Esta sección es precisamente lo que sus reflexiones semanales ya le fueron ayudando a construir — revíselas antes de escribir esta parte.

4 • FORTALEZAS

Identifique fortalezas reales, respaldadas con ejemplos concretos de su vida — no cualidades genéricas que cualquiera podría escribir sobre sí mismo.

5 • DEBILIDADES

Con la misma honestidad, identifique áreas de oportunidad reales. Reconocer una debilidad con claridad vale más, para efectos de este informe, que minimizarla o disfrazarla.

6 • OPORTUNIDADES DE MEJORA

A partir de las debilidades identificadas, proponga acciones concretas y realistas — no buenas intenciones vagas, sino pasos que usted podría empezar a dar.

7 • CONCLUSIONES

Cierre integrando lo anterior: ¿qué le dejó este ejercicio de mirar su propio desarrollo humano con esta herramienta conceptual?

Su exposición del informe — Semana 5

La exposición no vuelve a calificar que su informe esté completo — eso ya se revisó en el documento mismo. Lo que se evalúa aquí es algo distinto: qué tan bien domina lo que escribió, y cómo lo comunica. Tenga en cuenta:

1. Prepare una presentación breve (su profesor le indicará el tiempo exacto) — no lea el informe completo en voz alta, comuníquelo con sus propias palabras.
2. Explique el "por qué" de lo que escribió, no solo el "qué" — por ejemplo, por qué identificó esa fortaleza en particular, no solo cuál es.
3. Prepárese para responder preguntas del profesor sobre su informe con criterio propio, no memorizando respuestas.
4. Use apoyos visuales si le ayudan a comunicar mejor — no son obligatorios, pero sí bien recibidos si están cuidados.

Esta es la unidad más personal del curso — es normal sentir cierta vulnerabilidad al exponer un informe sobre uno mismo frente al grupo. Eso no le resta seriedad académica al ejercicio: al contrario, es parte de lo que lo hace valioso.

Su Reporte de Estudio de Caso

Se trabaja en equipo, se entrega en Classroom cuando su profesor lo indique y se expone en la Semana 10

Esta unidad lo lleva de conocerse a usted mismo a analizar una situación real desde varias perspectivas filosóficas, y a tomar una postura propia. El trabajo es **en equipo**: en la Semana 6 su equipo recibió uno de los seis casos del **Banco de casos de estudio**, y cada equipo del grupo trabaja un caso distinto.

La idea central del reporte es esta: **un mismo problema se entiende de manera distinta según la perspectiva desde la que se mira**. Su equipo va a mostrar que comprende su caso desde los autores de la unidad —cómo lo resolvería cada uno y qué se le escapa a cada uno— y, a partir de ahí, va a plantear su propia postura. No se trata de adivinar qué autor "tiene razón", sino de argumentar.

Las cuatro secciones del reporte

SECCIÓN	QUÉ CONTIENE	SE CONSTRUYE EN	ELEMENTO DE LA CARTA DESCRIPTIVA
1 · El caso, su jerarquía y su dimensión temporal y cultural	Las decisiones clave del caso, qué valor se privilegió y cuál se sacrificó; cómo se leería en otra época o cultura; qué es universal y qué es costumbre	Semanas 7 y 9	Jerarquía de valores con aspectos temporales y socioculturales
2 · Matriz de perspectivas	El caso resuelto desde siete autores: qué ve cada uno, cómo juzga, cómo resolvería el caso y cuál es el límite de su lectura	Semanas 7 y 8	Principios axiológicos involucrados
3 · Discernimiento del bien y el mal reales	Qué bien y qué mal reales hubo, para quién y de qué forma	Semana 8	Discernimiento del bien y el mal
4 · Postura propia del equipo	De qué autores toman, de cuál se alejan y por qué, y qué proponen	Semanas 8 y 9	Justificación frente al caso y los autores

Su ruta de trabajo, semana a semana

SEMANA	AL TERMINAR LA SEMANA, SU EQUIPO DEBE TENER
6	Equipo formado, caso asignado y leído completo; una primera idea de qué valor se sacrificó en el caso.
7	Las 2 o 3 decisiones clave del caso (qué se privilegió y qué se sacrificó) y la lectura del caso desde los dos bloques de autores: borrador de las secciones 1 y 2.
8	La matriz completa con los siete autores, el discernimiento del bien y el mal reales y un primer borrador de la postura propia: borrador de las secciones 2, 3 y 4.
9	La dimensión temporal y cultural del caso (sección 1 completa), la postura propia final, el documento integrado y la exposición ensayada.
10	Exposición ante el grupo. El documento se entrega en Classroom en la fecha que indique su profesor.

LAS ACTIVIDADES DEL SITIO

Los ejercicios del sitio del curso son individuales, y son las piezas que cada integrante aporta al trabajo del equipo: la jerarquía personal (Semana 6) le ayuda a construir la postura propia; el cuadro por bloques (Semana 7) es el borrador de la matriz; el discernimiento y la fila de su autor (Semana 8) son el centro del reporte.

Sección 1 · El caso, su jerarquía y su dimensión temporal y cultural SEMANAS 7 Y 9

Empiece por lo que pasó, no por los autores. Identifiquen las 2 o 3 decisiones que definieron el caso y, en cada una, qué valor se puso por encima de cuál. Esa es la jerarquía de valores del caso: no la que la organización declaraba, sino la que muestran sus decisiones.

Después, mírenla desde fuera de su momento: ¿se habría juzgado igual en otra época o en otro país? ¿Qué valores del caso son universales y cuáles son costumbres de una época, una industria o una cultura?

PREGUNTAS DETONADORAS

- ¿Cuáles fueron las 2 o 3 decisiones que definieron el caso? ¿Quién las tomó?
- En cada decisión, ¿qué valor se privilegió y cuál se sacrificó?
- ¿Qué decía la organización que valoraba? ¿Coincide con lo que muestran sus decisiones?
- ¿Se habría juzgado igual hace treinta años? ¿Y en otro país?
- ¿Qué valores del caso son universales (los reconocería cualquier cultura) y cuáles son costumbres de su época o de su industria?
- Con Maslow: ¿qué necesidades estaban en juego para cada persona involucrada?
- Con Giroux: lo que el caso presenta como "normal" o "universal", ¿es en realidad la norma de una cultura dominante?

ERROR FRECUENTE

Contar la historia del caso sin analizarla. El lector ya puede leer el caso; lo que le interesa es la jerarquía de valores que ustedes descubren en él.

Sección 2 · Matriz de perspectivas SEMANAS 7 Y 8

La matriz es el centro del reporte. Cada fila es un autor y tiene cuatro columnas: **qué ve en juego** en el caso, **cómo ordena o juzga, cómo resolvería el caso y cuál es el límite de su lectura**. Esta última columna es la más importante: ningún autor lo ve todo. Si dos filas dicen lo mismo, alguna está mal leída. Repasen a cada autor con estas preguntas:

Max Scheler BLOQUE OBJETIVISTA

Los valores vienen ordenados: agradable, vital, espiritual (lo bello, lo justo, lo verdadero) y santo. Para saber cuál es más alto: durabilidad, indivisibilidad, fundamentación, profundidad y relatividad.

PREGÚNTENLE A SU CASO

- ¿Qué modalidad de valor se sacrificó y cuál se privilegió?
- ¿La decisión invirtió la escala? ¿Qué criterio de altura lo muestra?

María Pliego Ballesteros BLOQUE OBJETIVISTA

Valores infrahumanos (salud, placer, fuerza), humanos inframorales (económicos, intelectuales, estéticos, sociales), morales (las virtudes) y religiosos.

PREGÚNTENLE A SU CASO

- ¿Qué valor económico se puso por encima de un valor moral?
- ¿Qué valor infrahumano (salud, integridad) estaba en juego?

Karol Wojtyła BLOQUE OBJETIVISTA

En el centro de la ética está la persona que actúa. Norma personalista: nadie puede ser tratado solo como medio para un fin.

PREGÚNTENLE A SU CASO

- ¿Alguien fue tratado solo como medio? ¿Quién, y para el fin de quién?
- ¿Qué cambiaría si se le tratara como persona?

José Ortega y Gasset BLOQUE SITUADO

"Yo soy yo y mi circunstancia": cada perspectiva capta algo real de la verdad, pero ninguna la capta toda.

PREGÚNTENLE A SU CASO

- ¿Qué perspectivas hay en el caso (empresa, clientes, trabajadores, autoridades)? ¿Qué capta cada una?
- ¿Qué circunstancia explica la decisión, sin justificarla?

Ana Teresa López de Llergo BLOQUE SITUADO

Un valor se vuelve propio cuando se practica: cuando se convierte en virtud, un hábito. Educar en valores es educar en virtudes.

PREGÚNTENLE A SU CASO

- ¿Qué valores declaraba la organización? ¿Los practicaba?
- ¿Qué hábito, bueno o malo, se fue formando en ella?

Henry Giroux BLOQUE SITUADO

Currículum oculto: las instituciones enseñan valores con lo que premian, a quién promueven y lo que callan. Ninguna práctica es neutral.

PREGÚNTENLE A SU CASO

- ¿Qué enseñaban los incentivos, los ascensos o los silencios de la organización?
- ¿Qué práctica habría que hacer visible y transformar?

Xavier Zubiri PERSPECTIVA REALISTA

La nuda realidad no es buena ni mala; el bien y el mal son una condición real de las cosas respecto de la persona. Lo bueno es lo que posibilita la plenitud de la vida; lo malo, lo que la niega.

PREGÚNTENLE A SU CASO

- ¿Qué bien real hubo y para quién? ¿Qué mal real, para quién y de qué forma?
- ¿Qué posibilidades abrió o cerró la decisión en la vida de personas concretas?

Sección 3 · Discernimiento del bien y el mal reales SEMANA 8

Esta sección desarrolla lo que la fila de Zubiri resume. No se trata de imponer una jerarquía externa al caso, ni de decir "yo prefiero esto": se trata de discernir qué fue realmente bueno y realmente malo, para personas concretas, aunque nadie lo haya reconocido en su momento. Usen las cuatro formas del mal para ser precisos:

FORMA	QUÉ ES	PREGUNTA PARA SU CASO
Maleficio	Daño a la integridad de la persona, aunque nadie lo haya querido	¿Quién sufrió un daño real en su salud o su integridad?
Malicia	Mal querido por la propia voluntad	¿Alguien sabía del daño y decidió seguir adelante?
Malignidad	Malicia que induce a otros a obrar mal; quien acepta la hace suya	¿Alguien empujó a otros a hacer lo que no debían? ¿Quiénes aceptaron?
Maldad	El mal convertido en estructura, una fuerza que presiona a todos	¿Había un "así se hace en esta industria" que empujaba a todos?

PREGUNTAS DETONADORAS

- ¿Qué bien real hubo en el caso, y para quién? (No lo omitan: casi siempre hay alguno.)
- ¿Qué mal real hubo, para quién, y de qué forma?
- ¿Ese mal dependía de que alguien lo reconociera, o era real aunque nadie lo viera?
- Si la maldad era estructural, ¿quién conservaba, aun así, la posibilidad de actuar distinto?

Sección 4 · Postura propia del equipo SEMANAS 8 Y 9

Con la matriz y el discernimiento en la mano, su equipo dice qué piensa. Una buena postura no copia a un autor: toma de varios, dice de cuál se aleja y por qué, y termina en una propuesta concreta. No tiene que coincidir con Zubiri ni con su profesor; lo que se valora es la calidad del argumento frente a las perspectivas.

PREGUNTAS DETONADORAS

- ¿De qué autor o autores toman su postura, y por qué?
- ¿De cuál se alejan, y por qué?
- Si ustedes hubieran tomado la decisión central del caso, ¿qué habrían hecho?
- ¿Qué objeción esperan a su postura, y cómo la responden?
- ¿Se conecta su postura con lo que trabajaron sobre ustedes mismos en la Unidad I o en su jerarquía de la Semana 6?

Antes de entregar

- La sección 1 analiza decisiones, no solo cuenta la historia, e incluye la dimensión temporal y cultural.
- Las siete filas de la matriz están completas, incluida la columna del límite, y ninguna repite a otra.
- El discernimiento dice qué bien y qué mal reales hubo, para quién, y de qué forma.
- La postura propia dice de quién toma, de quién se aleja y qué propone.
- Las fuentes que usaron para investigar el caso están citadas al final.

Un ejemplo resuelto

Un caso que no está en el Banco de casos, trabajado completo, para que vean cómo se hace

Caso modelo — "RápidoYa" (caso didáctico, no pertenece al Banco de casos). Una app de reparto opera en varias ciudades de México. Sus repartidores se registran como "socios independientes": eligen sus horarios y cobran por entrega, pero no tienen seguridad social ni seguro contra accidentes. El algoritmo asigna más pedidos a quien entrega más rápido y penaliza las pausas largas. La empresa se anuncia como "una gran familia que te da libertad". Para muchos repartidores es la mejor opción de ingreso disponible; en un año, varios sufrieron accidentes de tránsito y lesiones por carga.

Sección 1 · Jerarquía y dimensión temporal y cultural EJEMPLO

Decisiones clave. (1) Registrar a los repartidores como "socios" sin seguridad social: privilegia la flexibilidad y el bajo costo; sacrifica la protección. (2) Un algoritmo que premia la velocidad y penaliza las pausas: privilegia la rapidez del servicio; sacrifica la seguridad del repartidor. La empresa declara "una gran familia"; sus decisiones muestran otra jerarquía.

Dimensión temporal y cultural. Hace veinte años este modelo no existía; hoy se discute en varios países si estas personas deben ser reconocidas como trabajadores. En un contexto de alta informalidad laboral, muchos repartidores lo viven como la mejor opción disponible. La vida y la integridad física son valores que cualquier cultura reconocería; la idea de que "la libertad de horario vale más que la protección" es, en cambio, una costumbre propia de este modelo de negocio.

Sección 2 · Matriz de perspectivas EJEMPLO

AUTOR	QUÉ VE EN JUEGO	CÓMO ORDENA O JUZGA	CÓMO RESOLVERÍA EL CASO	LÍMITE DE ESTA LECTURA
Scheler	Un valor vital (salud, integridad del repartidor) frente a valores de lo útil y lo agradable (rapidez, precio bajo).	Lo vital está por encima de lo útil: la escala se invierte cuando la rapidez se paga con salud.	La empresa debe proteger la salud y la integridad del repartidor aunque eso suba el costo o baje la velocidad.	No explica por qué tantos repartidores eligen libremente el esquema; su respuesta (ceguera para los valores) no escucha la circunstancia.
Pliego Ballesteros	Valores económicos (inframorales) y salud (infrahumano) frente a la justicia (moral).	Lo económico no puede subordinar a lo moral: la justicia laboral pesa más que la utilidad.	El ahorro en protección no se justifica; hay que pagar lo que la justicia exige.	La clasificación ordena, pero no dice cómo diseñar un esquema concreto que sea justo y viable.
Wojtyła	Si el repartidor es tratado como persona o solo como pieza del algoritmo.	Norma personalista: nadie puede ser tratado solo como medio.	El esquema es aceptable solo si el repartidor tiene voz, protección y trato de persona, no solo de recurso intercambiable.	Exige mucho en el "cómo"; no da un criterio para medir cuánto basta.
Ortega y Gasset	La circunstancia: desempleo, informalidad, necesidad de ingreso inmediato; la perspectiva del repartidor, la del cliente y la de la empresa.	Cada perspectiva capta algo real; la verdad del caso se acerca integrándolas.	Antes de juzgar, escuchar a los repartidores: para muchos la flexibilidad es un bien real que no quieren perder.	Puede quedarse en comprender sin llegar a decidir.
López de Llergo	La distancia entre el valor declarado ("una gran familia") y el valor practicado.	Un valor es real cuando se vive como virtud, no cuando se anuncia.	Congruencia: si la empresa proclama cuidado, que lo practique en sus políticas (seguro, pausas, trato).	Se centra en hábitos y personas; ve menos la estructura que empuja a todos a actuar igual.
Giroux	El currículum oculto del algoritmo: premia la velocidad, castiga la pausa y enseña que el repartidor es reemplazable; "socio" encubre dependencia.	Ninguna práctica es neutral: hay que hacer visible lo que enseña y examinarlo.	Transformar las prácticas que enseñan el desprecio por la seguridad: lenguaje, incentivos, reglas del algoritmo.	Su crítica es fuerte, pero la propuesta concreta queda a cargo de otros.
Zubiri	Bien real: ingreso y flexibilidad que posibilitan la vida de personas concretas. Mal real: maleficio (accidentes, lesiones); malicia (si la empresa conoce el riesgo y lo acepta por ahorro); malignidad (incentivos que inducen a correr riesgos); maldad (un modelo que normaliza la desprotección en todo el sector).	Lo bueno es lo que posibilita la plenitud de la vida de estas personas; lo malo, lo que la niega. Es real aunque nadie lo reconozca.	Conservar el bien real (ingreso, flexibilidad) y eliminar el mal real (desprotección, incentivos de riesgo). Ninguna de las dos cosas se sacrifica por la otra.	Exige conocer la situación concreta a fondo; no ofrece una tabla de respuestas rápidas.

Sección 3 · Discernimiento EJEMPLO

Bien real: ingreso y flexibilidad que posibilitan la vida de los repartidores y sus familias; un servicio útil para los clientes. **Mal real:** *maleficio* en los accidentes y lesiones; *malicia* si la empresa conoce el riesgo y lo acepta por ahorro; *malignidad* en los incentivos que inducen a los repartidores a correr riesgos; *maldad* en un modelo que normaliza la desprotección en todo el sector. Aun dentro de esa estructura, cada directivo conserva la posibilidad real de decidir distinto.

Sección 4 · Postura propia EJEMPLO

"Nuestra postura parte de Zubiri, pero no se queda solo en él. Con Ortega reconocemos que la flexibilidad es un bien real para los repartidores, y con Zubiri afirmamos que su desprotección es un mal real, aunque ellos mismos lo acepten. Con Wojtyła y Giroux señalamos que el problema no es solo de cada gerente: está en un algoritmo que trata a las personas como piezas. Proponemos conservar la libertad de horario e incorporar seguro de accidentes, pausas sin penalización y un canal de voz para los repartidores. Nos alejamos de Scheler en un punto: no basta con declarar que la salud vale más; hay que diseñar cómo se protege sin destruir el ingreso que la hace posible."

FÍJENSE EN CÓMO ESTÁ HECHO

La matriz no elige un ganador: cada autor ve algo y a cada uno se le escapa algo. El discernimiento reconoce el bien real del caso, no solo el mal. La postura toma de varios autores, dice de cuál se aleja y termina en una propuesta concreta. Así se ve un buen reporte, aunque el suyo será más extenso y con un caso investigado a fondo.

Su exposición del reporte — Semana 10

La exposición es en equipo, de alrededor de 25 minutos incluidas las preguntas (su profesor confirmará el tiempo exacto). No vuelve a revisar que el reporte esté completo —eso se califica en el documento—: aquí se evalúa que el equipo domina su análisis y lo sostiene en vivo. Una estructura sugerida:

PARTE	QUÉ PRESENTAN	TIEMPO SUGERIDO
1	El caso en breve y su jerarquía de valores, con su dimensión temporal y cultural	6 min
2	La matriz: cada integrante presenta el autor o los autores que trabajó	8 min
3	El discernimiento del bien y el mal reales	3 min
4	Su postura propia y su propuesta	3 min
5	Preguntas del profesor y del grupo	5 min

PREGUNTAS DETONADORAS

- ¿Por qué su postura se aleja de tal autor?
- ¿Qué diría Scheler (u otro autor) de su propuesta?
- De las formas del mal que encontraron, ¿cuál es la más grave en su caso, y por qué?
- Ese valor que defienden, ¿es universal o es una costumbre?
- Si ustedes dirigieran la organización, ¿qué decidirían mañana?

Cómo prepararse:

1. Ensayen con cronómetro al menos una vez completa: manejar el tiempo es parte de lo que se evalúa.
2. Cada integrante debe poder responder sobre cualquier parte del reporte, no solo sobre la suya: las preguntas pueden ir a cualquiera.
3. Expliquen con sus palabras; no lean el documento. Si usan diapositivas, la matriz en una sola lámina ayuda mucho al grupo.
4. Todo el equipo participa: la participación de todos es uno de los criterios de la exposición.

Su Reporte de Propuestas

Se entrega y se expone en la Semana 15 — también el cierre del curso

Este es su proyecto integrador del cuatrimestre. A diferencia de los dos anteriores, aquí no analiza un caso ajeno ni se analiza a usted mismo — propone acciones concretas para un entorno real (su comunidad, su futuro entorno laboral, su universidad, u otro que usted elija con la guía de su profesor) en cinco frentes:

1 • INCLUSIÓN

Una propuesta pertinente y viable — no una idea genérica de "ser más inclusivos", sino una acción concreta que podría implementarse.

2 • EQUIDAD DE GÉNERO

Misma exigencia: concreta, viable, pensada para el entorno específico que eligió.

3 • DIVERSIDAD E INTERCULTURALIDAD

Una propuesta que reconozca la diversidad real presente (o ausente) en su entorno.

4 • RESPONSABILIDAD SOCIAL

Una acción que conecte su entorno con una responsabilidad más amplia hacia la comunidad.

5 • SOSTENIBILIDAD

Una propuesta que considere el impacto a mediano o largo plazo, no solo la solución inmediata.

Y una sexta pieza que atraviesa las cinco anteriores: la justificación. Cada propuesta debe venir acompañada de argumentos sólidos — por qué es pertinente, por qué es viable, y por qué usted la eligió sobre otras alternativas posibles.

Su exposición del reporte — Semana 15

1. Presente sus cinco propuestas con claridad, dedicando tiempo suficiente a la justificación de cada una — no solo enúncielas.
2. Prepárese para defender por qué sus propuestas son viables en el entorno real que eligió, no solo deseables en abstracto.
3. Esta es también la última exposición del curso — si le es posible, conecte sus propuestas con lo que trabajó en las Unidades I y II.

ESTA SEMANA TAMBIÉN ES EL CIERRE DEL CURSO

Además de exponer su reporte, la Semana 15 retoma las reflexiones que escribió desde la Semana 1 del curso. Vale la pena que las revise antes de esa semana — va a poder ver, con perspectiva, todo el camino recorrido.

Una última nota

Los tres proyectos de este curso son acumulativos: lo que construyó en la Unidad I no se vuelve a calificar en la Unidad II, pero las herramientas que desarrolló ahí — honestidad al analizar, capacidad de argumentar, disciplina para documentar semana a semana — sí las va a seguir usando hasta el final. Tómese en serio cada semana desde la primera, y las tres entregas de este curso van a sentirse mucho menos pesadas de lo que parecen en este documento.