



Revista Electrónica Arbitrada

Asociación de Profesores de Contaduría y Administración de México A.

Número 20

Diciembre de 2021

Revista Electrónica Arbitrada APCAM. Vol. 20 - diciembre de 2021 es una publicación anual editada por la Asociación de Profesores de Contaduría y Administración de México, A.C., calle Uvas 33, Col. del Valle Alcaldía Benito Juárez, C.P. 03100, Tel. (55) 5524-1138, www.apcam.org.mx, correo electrónico apcam@gmce.org, Editor responsable: L.C. María Eva Ruelas Rodríguez. Reserva de Derecho al Uso Exclusivo No. 04-2021-110817494700-203, ISSN: 2448-5349, ambos entregados por el Instituto Nacional de Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número, Dr. José René Arroyo Ávila, calle Uvas 33, Col. del Valle Alcaldía Benito Juárez, C.P. 03100, Tel. (55) 5524-1138, fecha de la última actualización, 31 de diciembre de 2021.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación.

Queda prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización de la Asociación de Profesores

Índice

Editorial	1
Estudio de habilidades del pensamiento innovador para una cultura de innovación en el líder docente	3
Formación integral del estudiante de la Licenciatura en Administración Pública de la Universidad de Sonora	20
La motivación escolar y habilidades digitales en centennials para el aprendizaje virtual, en pandemia covid-19	36
Rally Virtual, una estrategia holística de evaluación de competencias, desempeños y dominios.....	51
Estudio exploratorio sobre resiliencia en estudiantes de licenciatura en administración	66
Actitud de los docentes universitarios frente a la innovación educativa por un nuevo modelo educativo.....	78
Impacto de la personalidad en la actitud emprendedora.....	92
Estrés laboral y rendimiento académico de universitarios económicamente activos de Unison, Campus Santa Ana.....	105
Uso de la plataforma moodle como estrategia de evaluación de los proyectos integrales de investigación .	117
Análisis de riesgos psicosociales en docentes universitarios, caso universidad YMCA 2021	129
Comité Académico	148
Índice de autores por orden alfabético	149

Editorial

Debido a la emergencia sanitaria vigente por la pandemia que nos ha afectado en prácticamente todos los aspectos de nuestra vida cotidiana, el **XXIV Congreso Internacional sobre Innovaciones en Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas**, por segundo año consecutivo, se realizó en modalidad virtual en la plataforma Zoom.

Del 29 de septiembre al 1 de octubre de 2021, la APCAM contó con el valioso apoyo y coordinación logística de la Unidad Administrativa de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Nayarit, bajo el tema central *Visión y retos para enfrentar la nueva normalidad*.

El Consejo Directivo de la APCAM y el Comité Organizador acordaron que nuevamente se realizaran foros denominados *Pérdidas y ganancias de la práctica docente ante la pandemia*, uno cada día al inicio de las sesiones, alcanzándose la participación de 110 profesores. En nuestra página web se encuentran las ligas correspondientes.

FORO 1

- Idi Amín Germán Silva Jug, Director de la Unidad Académica de Contaduría y Administración, UAN, y
- Tomás Humberto Rubio Pérez, Director de la Facultad de Contaduría y Administración, UNAM.

FORO 2

- María Concepción Barrón Tirado, Investigadora titular, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, UNAM, y
- Malaquías López Cervantes, Profesor titular, Facultad de Medicina, UNAM.

FORO 3

- Pedro Flores Crespo, Profesor-Investigador, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UAQ, y
- Paul Moch Islas, Universidad de Harvard y Camino21, EE.UU. e ITAM, México.

Después de editarlos para asegurar que los tres evaluadores no conozcan el nombre de los autores y que éstos no sepan quién dictaminó su escrito (por esto se denomina “doble ciego”), se aceptaron y presentaron 38 ponencias en las 13 sesiones simultáneas programadas.

Como es costumbre, a partir de los estudios que recibieron al menos una mención de los evaluadores para quedar dentro de los mejores, mediante un procedimiento Delphi se seleccionaron los mejores diez trabajos presentados durante el congreso, mismos que se incluyen en el presente volumen 20 de la *Revista Electrónica Arbitrada* (diciembre 2021) que, gracias al respaldo de la Universidad Autónoma de Chihuahua tiene usted a la vista. En cuatro de ellos los docentes son los

sujetos de la investigación y los alumnos en los seis restantes. Se incluyen dos estudios de la Universidad Autónoma de Chihuahua y otros dos de la Universidad de Sonora. Los restantes fueron elaborados uno por cada una de las siguientes instituciones: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Universidad Autónoma de Nayarit, Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad YMCA y Tecnológico de Estudios Superiores Coacalco.

A casi dos años de la aparición del virus SARS-CoV2, siguen vigentes las condiciones de incertidumbre debido a la contingencia sanitaria derivada de la pandemia: En el ámbito de la educación superior hemos tenido que observar nuevos esquemas de operación, manteniendo como eje rector la adopción de las medidas necesarias para preservar la salud e integridad de la comunidad académica y de la sociedad en general. A la fecha, parece que vamos transitando al restablecimiento de las actividades dentro de una nueva normalidad que nos ha obligado a repensar e innovar nuestras acciones en beneficio del desarrollo integral de nuestros alumnos y alumnas.

Salvador Ruiz de Chávez y Ma. Eva Ruelas Rodríguez

Ciudad de México, diciembre de 2021.

Estudio de habilidades del pensamiento innovador para una cultura de innovación en el líder docente

Noé Chávez Hernández¹

Resumen

La cultura de innovación es un factor competitivo que necesita desarrollarse en todo tipo de organización para enfrentar el entorno actual. El líder, en su gestión, es el responsable de promover esos rasgos culturales en su grupo de trabajo para obtener resultados efectivos, por lo que es necesario desarrollar habilidades del pensamiento innovador que coadyuven en su ejecución. Este trabajo tuvo el propósito de identificar, en una institución de educación superior, la frecuencia de ejecución de las habilidades del pensamiento innovador para una cultura de innovación en los líderes docentes. Así también, examinar la relación entre factores impulsores de la cultura de innovación que facilitan el desarrollo del pensamiento innovador. Mediante una metodología cuantitativa, no experimental, de tipo descriptivo correlacional, de temporalidad transversal y modalidad de campo, se diseñó y validó un instrumento para medir dos variables: habilidades del pensamiento innovador y factores impulsores de la cultura de innovación. Los resultados del estudio evidenciaron la necesidad de fortalecer las habilidades del pensamiento innovador ya que fue heterogénea la frecuencia de ejecución de éstas. Y también, se identificó una correlación significativa entre ambas variables, lo que indujo a la reflexión que entre más se apoye el líder docente de los factores impulsores hacia la cultura de innovación, tendrán mayor posibilidad de desarrollar las habilidades del pensamiento innovador en sus actividades de trabajo. Se concluyó que la consolidación de una cultura de innovación en el accionar docente, contribuye a la competitividad de la institución en medio del entorno cambiante actual.

Palabras clave: pensamiento innovador, cultura de innovación, liderazgo, líder docente

Abstract

The innovation culture is a competitive element that requires to be strengthened in many institutions to confront the current environment. The leader, in conducting it, stimulates these cultural features in his performing group to have efficient ends, so imperative to set up innovative thinking skills that encourage in its execution. This product had the purpose of identifying, in a higher learning institute, the frequency of execution of innovative thinking skills for an innovation culture in teaching leaders. Also, examine the relation between motivating elements of the innovation culture that promote the improvement of innovative thinking. Using a quantitative, non-experimental, descriptive-correlational, cross-temporal and field-based design. An instrument created and verified to measure two variables: innovative thinking skills and the driving factors of the innovation culture. The results of the research showed the demand to increase innovative thinking skills since the recurrence of their execution was heterogeneous. And too, a notable interrelationship between both variables analyzed, which contributed to the opinion that the more the teacher leader holds the driving factors towards the innovation culture, the stronger the probability of improving the skills of innovative thinking in their school activities work. It concluded that the strength of innovation culture in teaching activities leads to the competitiveness of the institution amid the current trading environment.

Keywords: innovative thinking, innovation culture, leadership, teacher leader

¹Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco, noe.sub.a@tesco.edu.mx, 55 5067 8896.

Introducción

La cultura de innovación concibe escenarios de interacción y participación de los integrantes de una organización en un clima de confianza, comunicación, flexibilidad y desarrollo creativo para centrar sus esfuerzos en innovar constantemente (Duygulu, Ozeren, Bagiran, Appolloni, & Mavisu, 2015). Desde las aportaciones de la Teoría del Comportamiento Organizacional se comenzó a establecer la cultura organizacional como importante factor de crecimiento, porque es un impulsor de valores, creencias y comportamientos alineados hacia los propósitos institucionales de una entidad y, entre más sólida sea la identificación y ejecución de sus premisas, se lograrán resultados efectivos (Zeyada, 2018).

Los cambios del entorno han contribuido a que las organizaciones orienten sus rasgos culturales hacia la frecuente adaptación de sus procesos, actividades, servicios y productos según sean las necesidades y exigencias en el ambiente. Lo que encamina a que la innovación sea el eje en que giran todos los esfuerzos para ser productivos, efectivos y competitivos (Davies & Buisine, 2018).

Por ello, para lograr ese escenario, es preciso construir una cultura de innovación con el que los comportamientos y contexto de trabajo, contribuyan a la asunción de riesgos, experimentación y participación de todos los integrantes de la organización, que se verán motivados e impulsados, si los líderes de grupos promueven un clima de confianza y comunicación que permita desarrollar la capacidad creativa, de innovación y aprendizaje.

En ese sentido, independientemente del tipo de organización, el líder se convierte en un vínculo importante para que su gestión facilite la materialización y éxito de la entidad. Pero también, se traduce en la necesidad de que cada uno de sus líderes de grupos, estén dotados de habilidades que provean la conducción hacia una cultura de innovación (Horth & Buchner, 2014). Por lo que, es conveniente reflexionar acerca de las capacidades que requieren desarrollar, además de identificar aquellos factores organizacionales que pudieran contribuir en el robustecimiento de esas habilidades.

De manera particular, en el contexto de las organizaciones del sector educativo, actualmente se han visto en la necesidad de innovar en sus procesos, actividades, servicios y labores académicas, para responder efectivamente ante las circunstancias inciertas del entorno (Achach & Cisneros, 2020). Esto obliga a que sus líderes se encaminen a transformar sus comportamientos hacia un desarrollo innovador de su gestión, y que adopten rasgos de la cultura

de innovación en sus grupos de trabajo (Issa, 2017). Esto trae como consecuencia, en que sus líderes mejoren sus habilidades del pensamiento innovador.

En ese sentido, emergen dos cuestionamientos para estudiarse desde el contexto de la institución educativa superior en donde colabora como profesor el autor de este trabajo: ¿Cuál es la frecuencia de ejecución de las habilidades del pensamiento innovador para una cultura de innovación en los líderes docentes? ¿Cuál es la relación entre factores impulsores de la cultura de innovación que facilitan el desarrollo del pensamiento innovador?

Por lo que, los objetivos de este estudio se encaminan a: 1) Identificar la frecuencia de ejecución de las habilidades del pensamiento innovador para una cultura de innovación en los líderes docentes. 2) Examinar la relación entre factores impulsores de la cultura de innovación que facilitan el desarrollo del pensamiento innovador.

Para lograr estos propósitos, el trabajo se estructura con la presentación de los fundamentos teóricos de los constructos involucrados. Después, se detalla el proceso metodológico utilizado para obtener datos. Posteriormente, se hace la interpretación y discusión de resultados y se presentan las conclusiones a las que se llegaron.

Fundamentación teórica

Liderazgo

En términos generales, el liderazgo se concibe como la capacidad para: coordinar personas, motivarlas y apoyarlas, para lograr un fin común mediante acciones de gestión que permitan: influir, estimular y guiar a sus seguidores hacia el logro de resultados, promoviendo el compromiso y sentido de pertenencia a la organización (Rozo, Flórez, & Gutiérrez, 2019).

Ante ello, el líder necesita desarrollar habilidades para influir en los pensamientos y comportamientos de sus seguidores (Velázquez & Hernández, 2019) que, bajo ciertas circunstancias, los conducirá hacia la consecución de objetivos. En ese sentido, Rozo et al. (2019) concluyen que según el estilo de dirección que adopte el líder, generará un clima y cultura organizacional que caracterizarán el funcionamiento efectivo del equipo de trabajo.

La efectividad del liderazgo requiere desarrollar capacidades que sean coherentes a las circunstancias que van acaeciendo en el entorno y que requiere formar una cultura donde la adaptación al cambio e innovación, sean una constante competitiva. Pedraja, Rodríguez, Espinoza & Muñoz (2021), destacan que el ejercicio del liderazgo debe garantizar la ejecución de

estrategias flexibles e integrales, en donde todos los involucrados, desarrollen la capacidad de participación, colaboración, intercambio de conocimiento, creatividad e innovación.

Lo anterior, infiere a distinguir que el líder debe promover una cultura de innovación en donde los procesos de gestión de conocimiento y desempeño efectivo, se logre mediante un clima de aprendizaje, caracterizado por el flujo de ideas, experimentación, aceptación de riesgos y flexibilidad que potencialicen la capacidad creativa e innovación (Duygulu et al., 2015). Por lo que, es importante contemplar la necesidad de desarrollar habilidades del pensamiento innovador para encaminarse hacia niveles competitivos que generen valor.

Habilidades del pensamiento innovador en el liderazgo para una cultura de innovación

Horth & Buchner (2014), conciben que el liderazgo en innovación se compone de dos aspectos: 1) tener una nueva mentalidad y forma diferente de dirigir, gestionar y trabajar; 2) crear una cultura de innovación donde el pensamiento innovador contribuya a: incorporar nuevas ideas, resolver problemas, desarrollar nuevos productos y servicios e introducir más innovación en la organización. Por esas circunstancias, establecen seis habilidades a desarrollar en el pensamiento innovador de un líder, ya que permiten crear nuevas soluciones para dar un servicio útil:

Prestar atención. – refiere a la capacidad de darse cuenta de algo que ha pasado por desapercibido. Esta habilidad contribuye a profundizar en la examinación de una situación para percibir detalles, reflexionar y evaluar múltiples escenarios que permitan ir más allá de las primeras impresiones. Gatica, Cruz, Luis, García, Vargas, Hernández & Tepal (2019), describen que un líder requiere prestar atención a sus seguidores, ser más observador y comprender la situación para buscar soluciones novedosas y contribuir a un aprendizaje vasto y significativo.

Personalizar. – radica en aprovechar los conocimientos, experiencias y emociones propias para comprender la situación de trabajo de forma personal y profunda, además de interactuar y percibir a los seguidores en su entorno, quienes conducirán a nuevas perspectivas e ideas que enriquecerán la innovación. El liderazgo en innovación emplea experiencias personales para obtener nuevos puntos de vista, porque al personalizarse las nuevas prácticas, se otorga mayor importancia al aprendizaje (Donawa & Gámez, 2019).

Imaginar. – contribuye a procesar información y darle sentido. Horth & Buchner (2014), resaltan que desarrollar esta capacidad implica utilizar imágenes, historias, metáforas e impresiones, como herramientas para describir situaciones, construir ideas y lograr una comunicación eficiente. Si la creatividad, se manifiesta en un proceso cognitivo y afectivo para

identificar, planear y resolver problemas de forma relevante y divergente (Guilera, 2020), la imaginación es una herramienta para activar el pensamiento creativo. Por lo que, se infiere que el liderazgo en innovación requiere un comportamiento creativo que desarrolle una personalidad creadora, crítica, reflexiva e innovadora (Issa, 2017), para satisfacer necesidades, aprovechar oportunidades y enfrentar retos.

Jugar de manera reflexiva. – significa generar conocimientos y experiencias a través de formas no tradicionales que pudieran parecer juegos pero con resultados serios. Es decir, involucra romper reglas, buscar la improvisación, exploración y experimentación para lograr resultados importantes. El pensamiento innovador sugiere romper con el *estatus quo* de las actividades y fomentar la creación de algo útil mediante el juego reflexivo y divertido sin perder de vista los compromisos formales (Karnups, 2016).

Indagar en colaboración con otras personas. – representa el planteamiento de preguntas que inciten a un proceso de indagación y diálogo sostenido para intercambiar puntos de vista y generar un pensamiento crítico que genere grandes oportunidades colaborativas. Issa (2017) referencia a Hargreaves y Fink para destacar que esta habilidad estimula la diversidad, crea cohesión e interconexión entre las personas. En ese sentido, la indagación colaborativa potencializa las capacidades de innovación a través de las relaciones y esfuerzos para desarrollarse participativamente (Groysberg, Lee, Price, & Cheng, 2018).

Conciliar. – favorece la síntesis, inclusión e integración de diferentes puntos de vista para solucionar una situación mediante razonamientos abductivos. La innovación contempla un pensamiento inclusivo y abierto con diversas perspectivas de solución (Issa, 2017). Por lo tanto, el líder que desarrolle una cultura de innovación necesita crear un ambiente que fomente la conciliación, confrontación asertiva y retroalimentación como fuentes de aprendizaje (Naranjo & Calderón, 2015).

Factores impulsores en la cultura de innovación

Por otro lado, Horth & Buchner (2014) agregan que, el líder requiere promover un clima de creatividad que impulse una cultura de innovación y se aplique el pensamiento innovador para la solución de problemas y situaciones organizacionales. Por lo que, es preciso contemplar otros factores que favorecen las habilidades del liderazgo a favor de la innovación:

Estímulo organizativo. – permite compartir la visión de la innovación e incentiva la generación de ideas y trabajos innovadores. Por esta razón, las políticas y prácticas

organizacionales deben reconocer, impulsar y potencializar el desarrollo de las capacidades de innovación, además de ser una fuerza motivadora para lograr resultados competitivos (Lopes, Fernandes, & Briones, 2019).

Estímulo del liderazgo. – el líder manifiesta apoyo y confianza en las actividades de trabajo, además de fomentar y valorar las aportaciones creativas y participación de sus seguidores. Groysberg, Lee, Price & Cheng (2018), relatan que el estímulo a la participación potencializa la interacción, relaciones y esfuerzos entre las personas, además de motivar el desarrollo de capacidades de innovación.

Recursos suficientes. – Horth & Buchner (2014), establecen que si se les facilita a los seguidores materiales, herramientas, información y otros recursos necesarios para su trabajo, la innovación se convierte en una prioridad. Se infiere que, proporcionar recursos es una manera de apoyar los esfuerzos y fortalecimiento de capacidades creativas y de innovación en las personas (Casagrande, Alves, & Alcarde, 2020).

Libertad. – la sensación de libertad de decisión para trabajar y la manera abierta de hacer las cosas contribuyen al fortalecimiento del pensamiento innovador. Enríquez (2018) dice que el ambiente de aprendizaje enriquece una atmósfera creativa para promover libertad en imaginación, conocimiento y actuación independiente, que propicien la innovación.

Trabajo estimulante. – el trazar objetivos ambiciosos, asignar trabajos difíciles y con sensación de reto en un ambiente que apoye la capacidad de innovación, despierta el interés para encaminar los esfuerzos a su cumplimiento. Los beneficios pueden ser exponenciales, si para innovar, hay una inversión en recursos y capacidades que permitan asumir riesgos, enfrentar vulnerabilidades e incertidumbre ante una posibilidad de fracaso (García, Llopis, Fernández & Alegre, 2015).

Trabajo colaborativo. – Horth & Buchner (2014) establecen la necesidad de crear espacios y procesos que promuevan la interacción, diálogo continuo, el intercambio de ideas y juego serio, para que los seguidores trabajen colaborativamente e impere el apoyo mutuo. Ante ello, el líder requiere promover un ambiente de confianza y empatía entre sus seguidores para facilitar el intercambio de experiencias y pensamientos que impulsen el trabajo en entornos de incertidumbre (Duygulu et al., 2015).

El líder docente

Las organizaciones educativas se enfrentan a grandes desafíos que, para responder a ellos, requiere que su personal docente desarrolle un liderazgo que promueva una cultura de innovación donde el pensamiento innovador sea referente en el ejercicio de sus funciones.

Si se parte de la premisa que el docente asume la figura de líder (Villa, 2019), porque tiene el mando y control sobre sus grupos (Velázquez & Hernández, 2019), la responsabilidad de gestionar el conocimiento y desarrollar competencias en sus estudiantes (seguidores) requiere de habilidades de liderazgo manifestadas en la conducción de sus funciones, con las que el docente se convierte en un facilitador del cambio que potencializa las capacidades de sus seguidores y optimiza los recursos educativos para desarrollar nuevas prácticas según las expectativas actuales del entorno.

El docente requiere ejercer un liderazgo efectivo que vaya más allá de motivar e inspirar a sus estudiantes para obtener resultados académicos (Pedraja et al., 2021). Necesita desarrollar habilidades para que su didáctica innovadora promueva el desarrollo del pensamiento innovador y el desenvolvimiento de las capacidades creativas, de innovación y aprendizaje que sus seguidores necesitan para actuar en ambientes difíciles e imprevisibles.

Descripción del método

Diseño de la investigación

Desde el paradigma positivista, se empleó una metodología cuantitativa, no experimental, de tipo descriptivo correlacional, de temporalidad transversal y de modalidad de campo. A través de la interpretación de los resultados estadísticos obtenidos, se analizó la relación entre las habilidades del pensamiento innovador en el liderazgo para una cultura de innovación y los factores impulsores en la cultura de innovación, según las aportaciones de Horth & Buchner (2014). Este análisis se realizó en el contexto de las organizaciones educativas y se consideró la perspectiva del líder docente.

Descripción de los sujetos de estudio

La investigación se realizó en la Subdirección de Estudios Profesionales “A” del Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco (TESCo) donde se adscriben las carreras de: Licenciatura en Administración (LAM), Ingeniería en Gestión Empresarial (IGE) e Ingeniería Industrial (IND).

Se contempló examinar, como sujetos de estudio, los profesores asignados para dirigir clases en alguna de las carreras mencionadas durante el periodo escolar 20 – 21/2. Los participantes se eligieron de manera no probabilística mediante un muestreo por conveniencia. A tal efecto, se le invitó al personal docente a contestar el instrumento de investigación en un periodo de dos semanas. Se consiguió la participación de 49 docentes lo que correspondió al 82% de la población.

Variables, dimensiones y medidas del instrumento

Se diseñó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se integró por 42 ítems con enunciados positivos que midieron las variables: Habilidades del pensamiento innovador en el liderazgo para una cultura de innovación (HPCI) y, Factores impulsores en la cultura de innovación (FICI). Se utilizó una escala ordinal de frecuencia de realización (5= Siempre, 4= casi siempre, 3= algunas veces, 2= casi nunca, 1= nunca).

Los ítems del instrumento se estructuraron conforme a la perspectiva del liderazgo innovador de los autores Horth & Buchner (2014). El cuestionario se sometió a una prueba de confiabilidad y validez de constructo. A partir de los resultados obtenidos, se elaboró una base de datos con el software estadístico IBM SPSS, y se procedió a determinar la consistencia interna mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach (α).

En la tabla 1 se exhiben los resultados del estudio de confiabilidad del instrumento diseñado y se desglosan sus variables y dimensiones.

Tabla 1. Variables, dimensiones y nivel de consistencia del instrumento

Variables	Dimensiones	Nivel de consistencia (α)	
HPCI	Prestar atención (4 ítems)	$\alpha=.862$	$\alpha=.864$
	Personalizar (4 ítems)	$\alpha=.723$	
	Imaginar (4 ítems)	$\alpha=.816$	
	Jugar (4 ítems)	$\alpha=.814$	
	Indagar (4 ítems)	$\alpha=.833$	
	Conciliar (4 ítems)	$\alpha=.882$	
FICI	Estimulo organizativo (3 ítems)	$\alpha=.686$	$\alpha=.886$
	Estimulo del liderazgo (3 ítems)	$\alpha=.874$	
	Recursos suficientes (3 ítems)	$\alpha=.763$	
	Libertad (3 ítems)	$\alpha=.836$	
	Trabajo estimulante (3 ítems)	$\alpha=.719$	
	Trabajo colaborativo (3 ítems)	$\alpha=.806$	

Fuente: Realización propia partiendo de los resultados obtenidos con el software SPSS (2021).

El valor de α de todo el instrumento tuvo un resultado .919 lo que representó un excelente nivel de fiabilidad. En un análisis más detallado por variables y dimensiones del instrumento, se produjeron valores entre .719 y .886 lo que representaron una fuerte consistencia interna. Solamente la dimensión “Estímulo organizativo” obtuvo un $\alpha = .686$ que figuró una buena fiabilidad (Tuapanta, Duque, & Mena, 2017).

La prueba de validez de constructo del instrumento se realizó mediante el método de componentes principales con rotación Varimax. Se dilucidó la pertinencia de un análisis factorial con los datos obtenidos en su aplicación.

Se verificó el determinante de la matriz de correlaciones que fue igual a 1.87E-006. La prueba de esfericidad de Bartlett presentó una significancia ($p = .000$), lo que demostró correlación entre las variables. El índice Kaiser Meyer Olkin evidenció una bondad de ajuste aceptable con un coeficiente superior a .5 ($KMO = .727$), con estas pruebas iniciales, permitió la idoneidad de aplicación del análisis factorial.

Para efecto de este trabajo, solo se realizó la extracción de factores iniciales mediante el análisis factorial, los resultados evidenciaron 11 componentes principales que explicaron el 77.17% de la varianza total. Con esta exploración del análisis, contribuyó a evidenciar validez en el instrumento diseñado.

Procedimiento

El instrumento se aplicó de manera virtual mediante la herramienta de Microsoft Forms, los datos se analizaron con el software IBM SPSS. Primeramente, para identificar la frecuencia de aplicación de las HPCI se realizó un estudio descriptivo a través del estadístico de la media y desviación estándar. Posteriormente, para examinar la relación entre las variables HPCI y FICI, así como las asociaciones entre sus respectivas dimensiones, se ejecutó el estudio correlacional mediante el estadístico Rho de Spearman porque en la prueba previa de bondad de ajuste de Kolmogórov-Smirnov presentó algunos valores inferiores a .5 lo que intuyó que las variables no se ajustaban a la distribución normal. Con los resultados obtenidos, se hizo la contrastación teórica que permitió generar la discusión y conclusiones.

Resultados y discusión

Estudio descriptivo

La figura 1 presenta los valores promedio de ejecución de las HPCI de los profesores que colaboran en las carreras de LAM, IGE e IND de la institución en estudio.

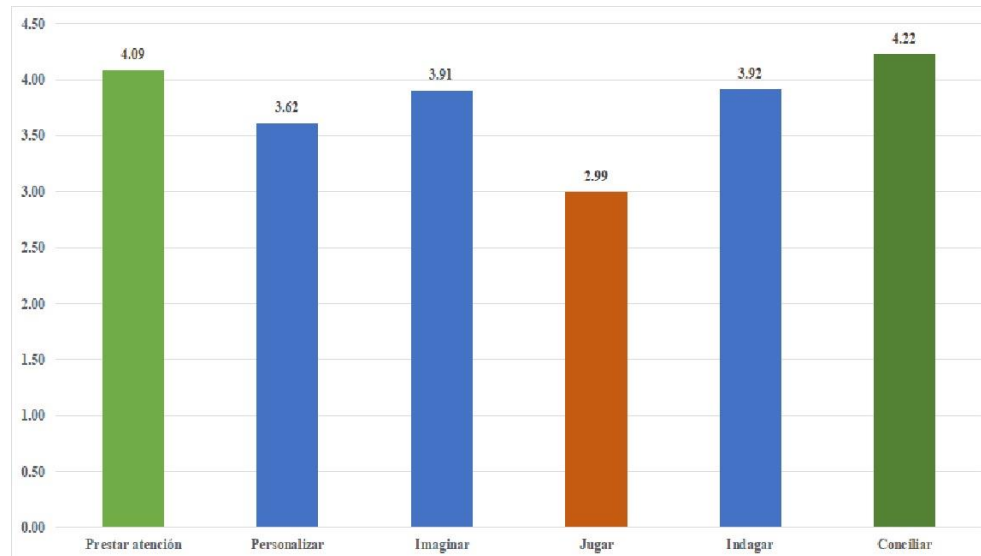


Figura 1. Valores promedio de ejecución de las Habilidades del pensamiento innovador en el liderazgo para una cultura de innovación (HPCI).

Fuente: Elaboración propia partiendo de los resultados obtenidos (2021).

De acuerdo con la figura 1 el análisis del accionar de los participantes, como líderes docentes, evidenció que las HPCI con mayor promedio de frecuencia de ejecución fueron:

Conciliar ($\bar{X}=4.22$, $\sigma=.6873$), lo que representó que casi siempre encaminan sus actividades de clase a la inclusión e integración de diferentes puntos de vista para fomentar entendimiento y desarrollo de aprendizaje, que son características que Naranjo & Calderón, (2015), resaltan como elementos proficientes de una cultura de innovación.

Aunado al anterior, con la habilidad *Prestar atención* ($\bar{X}=4.09$, $\sigma=.6882$), proceden a examinar los detalles de sus interrelaciones para impulsar la comprensión de las situaciones, ver diferentes perspectivas de solución para generar un aprendizaje significativo. De esta forma, se comprueban los comentarios establecidos por Velázquez & Hernández (2019) sobre la capacidad de liderazgo que debe tener un docente para impulsar el aprendizaje en el estudiante.

Por otro lado, se ubicaron tres habilidades en un menor nivel de frecuencia, lo que manifestó que el docente como líder tiene algunas limitaciones en su pensamiento innovador que puede obstaculizar la consolidación de una cultura de innovación en sus grupos de trabajo (Horth

& Buchner, 2014). Las siguientes habilidades contribuyen a identificarse como un área de mejora por los resultados obtenidos:

Indagar ($\bar{X}=3.92$, $\sigma=.7114$), las opiniones de los docentes se encaminaron a afirmar que algunas veces estimulan el proceso del diálogo sostenido para intercambiar puntos de vista que permita a los estudiantes, generar un pensamiento crítico e interrelación colaborativa. Groysberg et al. (2018), enfatizan que las capacidades de innovación se fortalecen a través de las interacciones entre las personas donde el intercambio de ideas y opiniones se convierten en una constante de colaboración.

Imaginar ($\bar{X}=3.91$, $\sigma=.8300$), los participantes expresaron que algunas veces emplean la imaginación como herramienta para comunicar y describir situaciones que despierten en los estudiantes un comportamiento creativo en formación. Se contrasta con la idea de que imaginar es un modo pertinente para impulsar el sentido crítico y reflexivo en el grupo (Issa, 2017), además de estimular la creatividad para enfrentar situaciones divergentes (Guilera, 2020).

Personalizar ($\bar{X}=3.62$, $\sigma=1.2816$), con el mayor valor de dispersión en los resultados, se manifestó que hay docentes que sí emplean sus experiencias personales para obtener nuevos puntos de vista y favorecer el aprendizaje; y, hay quienes no relacionan sus conocimientos, vivencias y emociones propias, para encaminar situaciones hacia la generación de nuevas ideas que beneficien las capacidades de innovación de los demás (Donawa & Gámez, 2019).

Por último, la habilidad *Jugar* obtuvo el menor valor promedio de frecuencia de ejecución ($\bar{X}=2.99$, $\sigma=.9419$) que instó a determinar que casi nunca el docente genera conocimientos y experiencias mediante juegos reflexivos y divertidos con que se rompan las reglas y *estatus quo* de las actividades e inste a la exploración y experimentación para lograr resultados serios y significativos en los estudiantes (Karnups, 2016). En ese sentido Horth & Buchner (2014), establecen que, el líder requiere desarrollar las acciones que impulsen un ambiente caracterizado por la ejecución de esta habilidad y con ello, promueva la cultura de innovación en su grupo.

Estudio correlacional

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables HPCI y FICI fue igual a .635, su p-valor fue 0.000 para una significancia en el nivel 0.01 por lo que mostró empíricamente una correlación positiva considerable. De esta manera, se determinó que los factores impulsores en la cultura de innovación (FICI), sí inciden en las habilidades del pensamiento innovador en el liderazgo para una cultura de innovación (HPCI). La figura 2 ilustra

la relación entre ambas variables, con ello, sugiere que entre más se promuevan esos factores que impulsen el pensamiento innovador en un clima de creatividad y rasgos de una cultura de innovación, mayor será el desarrollo de habilidades del liderazgo docente a favor de la innovación como lo plantean Horth & Buchner (2014).

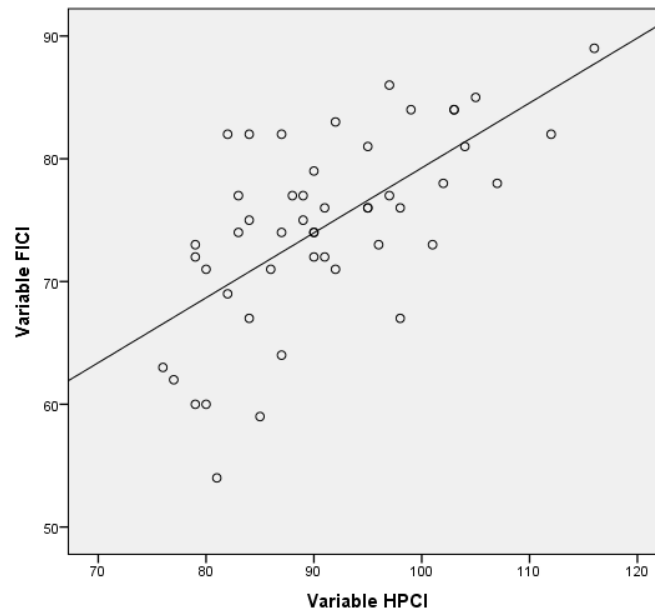


Figura 2. Gráfico de correlación entre las variables HPCI y FCI.
Fuente: Elaboración propia partiendo de los resultados obtenidos (2021).

En un sentido más preciso, al relacionar las dimensiones de las dos variables entre sí, se demostró relación significativa positiva al nivel 0.01, con un p-valor de 0.000 entre la habilidad *Conciliar* con los factores: *Estímulo organizativo* ($r=.724$), *Estímulo del liderazgo* ($r=.656$), *Recursos suficientes* ($r=.636$) y *Trabajo estimulante* ($r=.536$). La tabla 2 presenta los resultados de correlación Rho de Spearman.

La correlación significativa de la habilidad *Conciliar* con el factor *Estímulo organizativo* infiere que se fortalece la capacidad de síntesis, inclusión e integración de diversas perspectivas para enfrentar situaciones y contribuir a un aprendizaje significativo, si la visión compartida del trabajo docente se orienta a potencializar los esfuerzos y capacidades de innovación en las actividades académicas y reconoce la creatividad del estudiante, los cuales son rasgos de una cultura de innovación (Naranjo & Calderón, 2015).

Tabla 2. Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de las variables HPCI y FICI

			Estímulo organizativo	Estímulo liderazgo	Recursos suficientes	Libertad	Trabajo estimulativo	Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	Prestar atención	Coefficiente de correlación	.349*	.311*	.289*	.108	.219	.083
		Sig. (bilateral)	.014	.030	.044	.461	.130	.569
		N	49	49	49	49	49	49
	Personalizar	Coefficiente de correlación	.275	.182	.146	.307*	.164	.031
		Sig. (bilateral)	.055	.210	.318	.032	.261	.835
		N	49	49	49	49	49	49
	Imaginar	Coefficiente de correlación	.506**	.457**	.391**	.393**	.449**	.284*
		Sig. (bilateral)	.000	.001	.005	.005	.001	.048
		N	49	49	49	49	49	49
	Jugar	Coefficiente de correlación	.220	.103	.240	.503**	.195	.280
		Sig. (bilateral)	.129	.483	.096	.000	.180	.051
		N	49	49	49	49	49	49
	Indagar	Coefficiente de correlación	.492**	.464**	.397**	.090	.427**	.301*
		Sig. (bilateral)	.000	.001	.005	.538	.002	.036
		N	49	49	49	49	49	49
	Conciliar	Coefficiente de correlación	.724**	.656**	.636**	.167	.536**	.392**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.251	.000	.005
		N	49	49	49	49	49	49

*. La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

**. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Realización propia partiendo de los resultados obtenidos con el software SPSS (2021).

En lo que refiere a la asociación entre la habilidad *Conciliar* con el factor *Estímulo del liderazgo*, se confirma empíricamente como lo expresan Groysberg et al. (2018) que, impulsar la interrelación entre el líder docente y sus seguidores (estudiantes), además de estimular un ambiente de confianza y participación, propicia el desarrollo creativo y las capacidades para innovar en las actividades correspondientes.

Por otro lado, se mostró la relación considerable entre la habilidad *Conciliar* con el factor, *Recursos suficientes*, lo que contribuyó a inferir que el desarrollo del pensamiento innovador en el líder docente se fortalece si también se habitúa a facilitar información y proporcionar herramientas de trabajo que faciliten la efectividad del aprendizaje (Achach & Cisneros, 2020) y sus capacidades para crear e innovar en los procesos formativos de sus seguidores.

Y en lo que refiere a la correlación entre la habilidad *Conciliar* con el factor *Trabajo estimulante*, se interpretó que entre más integrado y conciliado tenga a sus seguidores, el líder docente podrá impulsar la asunción de retos para realizar proyectos integradores que despierten el enfrentar la incertidumbre de un trabajo difícil pero que impulse la capacidad innovadora de los estudiantes. De esta manera, como lo comentan García et al. (2015), favorecerá un clima que estimule a la innovación y por ende a potencializar el pensamiento innovador.

Como pudo observarse en la tabla 2, se manifestó otra relación significativa entre la habilidad *Imaginar* y el factor *Estímulo organizativo* ($r=.506$, $p=.000$), lo que permitió interpretar que si se acude a la imaginación para construir ideas que den solución a una situación y se promueve la capacidad creativa para enfrentar retos, los procesos de innovación se verán fortalecidos si el líder docente reconoce y recompensa el trabajo innovador que desarrollan sus estudiantes para lograr resultados competitivos como lo comentan Lopes et al. (2019).

También se evidenció correlación positiva considerable entre la habilidad *Jugar* y el factor *Libertad* ($r=.503$, $p=.000$). Esto infirió que, entre más desarrolle el líder docente esta habilidad, podrá fomentar la: improvisación, exploración y experimentación, a través del juego reflexivo para inducir al pensamiento innovador del estudiante en un ambiente de libertad de trabajo y decisión que genere un aprendizaje efectivo como lo comenta Enríquez (2018).

Finalmente, en este estudio correlacional, se identificó una asociación positiva media significativa entre la habilidad *Indagar* y el factor *Estímulo organizativo* ($r=.492$, $p=.000$). Lo que confirmó la aportación de Groyberg et al. (2018) acerca de que si el líder docente promueve en sus estudiantes el intercambio de ideas y diálogo colaborativo y participativo para resolver alguna situación, potencializa la capacidad de innovación.

Conclusiones

Como lo plantean Prasad & Junni (2016), la innovación en las organizaciones se fortalece si toma en cuenta al liderazgo como un factor significativo para encaminar el comportamiento creativo de sus colaboradores. Particularmente, si el líder desarrolla habilidades hacia un pensamiento innovador que impulse la cultura de innovación para enfrentar las necesidades actuales del entorno (Horth & Buchner, 2014).

Este trabajo se encaminó hacia un análisis organizacional desde la perspectiva del sector educativo, considerando al docente como líder (Velázquez & Hernández, 2019).

Con los resultados obtenidos y su contrastación con la teoría, se detectó que el líder contribuye al rendimiento de la innovación (Lei & Leungkhamma, 2020), si desarrolla el pensamiento innovador y, se fortalece con diversos factores impulsores del desarrollo creativo y capacidad de innovar como rasgos de la cultura de innovación (Mohsin, Zoya, Xiaoting, & Nazirul, 2020).

El objetivo orientado a identificar la frecuencia de ejecución de las habilidades del pensamiento innovador para una cultura de innovación como líder docente en la unidad de análisis, se cumplió al detectar una continuidad de ejercicio en las habilidades: *Prestar atención* y *Conciliar*. En lo que refiere a las habilidades: *Personalizar*, *Imaginar* e *Indagar*, su promedio encaminó a identificar una menor frecuencia de utilización. Y raramente los participantes ejecutan la habilidad *Jugar*.

Ante esa heterogeneidad, se reflexiona la necesidad de desarrollar más en el líder docente, las habilidades del pensamiento innovador que contribuyan a consolidar el establecimiento de una cultura de innovación en el que: la asunción de riesgos, experimentación, participación, diálogo continuo, intercambio de ideas y desarrollo de la creatividad e innovación, sean rasgos que contribuyan a que el aprendizaje sea efectivo ante los escenarios actuales.

Por otra parte, el objetivo de examinar la correlación entre las habilidades del pensamiento innovador para una cultura de innovación y los factores impulsores contribuyó a identificar que existe relación significativa positiva entre algunas dimensiones que integran estas variables, lo que contribuyó a concluir que si se promueve un clima de creatividad a través del pensamiento innovador del líder docente, favorecerá a que la cultura de innovación se fortalezca.

Los resultados obtenidos permiten identificar que *Conciliar* es una de las habilidades que más frecuencia utilizan los participantes del estudio, por lo que, es conveniente que los factores: *Estímulo organizativo*, *Estímulo del liderazgo*, *Recursos suficientes* y el *Trabajo estimulante*, se conviertan en herramientas que pueden fortalecer aún más esa habilidad y sean detonadores para que las demás habilidades del pensamiento innovador se empleen de manera integral.

De esta manera, se podrá consolidar una cultura de innovación en el accionar docente y contribuir a la competitividad de la institución en medio de un entorno cambiante que es común en las organizaciones actuales.

Referencias bibliográficas

- Achach, L. G., & Cisneros, E. J. (2020). Liderazgo docente: conceptos y factores que inhiben o apoyan su desarrollo. En A. Zapata, P. J. Canto, & E. J. Cisneros, *Memoria del Congreso de Docencia, Investigación e Innovación Educativa* (págs. 769-779). Mérida: Universidad Autónoma de Yucatán.
- Casagrande, G., Alves, A. D., & Alcarde, A. R. (2020). Integrated technology road mapping in startups: a case study of an AgTech in the Cachaça industry. *Scientia Agricola*, 78(5), 1-13.

- Davies, M., & Buisine, S. (2018). Science, Technology and Innovation Culture. En M. Chouteau, j. Forest, & C. Nguyen, *Innovation culture in organizations* (págs. 101-116). London: ISTE Ltd and John Wiley & Sons, Inc.
- Donawa, Z. A., & Gámez, W. G. (2019). Ausencia de habilidades gerenciales para ua cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. *Universidad & Empresa*, 21(36), 8-35.
- Duygulu, E., Ozeren, E., Bagiran, D., Appolloni, A., & Mavisu, M. (2015). Gaining insight into innovation culture within the context of R&D centers in Turkey. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 19(1/2), 117-146.
- Enríquez, G. A. (2018). Creatividad y creación en educación. En G. A. Enríquez, & L. Pérez, *Perspectivas sobre la creatividad en educación* (págs. 59-74). Cuernavaca: Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- García, A., Llopis, Ó., Fernández, A., & Alegre, J. (2015). Unraveling the link between managerial risk taking and innovation. The mediating role risk-taking climate. *Journal of Business Research*, 68(5), 1094-1104.
- Gatica, L., Cruz, E., Luis, K., García, P., Vargas, R., Hernández, J., & Tepal, I. (2019). Liderazgo docente en las universidades públicas de México. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 6(5), 1-12.
- Groysberg, B., Lee, J., Price, J., & Cheng, Y. J. (2018). The leader's guide to corporate. *Harvard Business Review*, 1-15.
- Guilera, L. (2020). *Anatomía de la creatividad*. Barcelona: Marge Books.
- Horth, D., & Buchner, D. (2014). *Innovation Leadership. How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. North Carolina: Center for Creative Leadership.
- Issa, S. M. (2017). Habilidades de liderazgo para una cultura de innovación en la gerencia de las universidades del Distrito de Santa Marta. *Revista Academia & Virtualidad*, 10(1), 56-67.
- Karnups, V. P. (2016). Leadership and innovation: nature and trends. *Humanities and social sciences*, 24(2), 13-21.
- Lei, H., & Leaungkhamma, L. (2020). How transformational leadership facilitates innovation capability: the mediating role of employees' psychological capital. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 481-499.
- Lopes, G., Fernandes, P., & Briones, A. J. (2019). The role of dynamic capabilities as influencers. En G. Leal, L. Carvalho, C. R. Magalhães, & W. Silveira, *Handbook of research on business models in modern competitive scenarios* (págs. 138-149). United States of América: IGI Global.
- Mohsin, S., Zoya, Z. L., Xiaoting, S., & Nazirul, I. S. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166-176.
- Naranjo, J. C., & Calderón, G. (2015). Construyendo una cultura de innovación. Una propuesta de transformación cultural. *Estudios Gerenciales*, 31(135), 223-236.
- Pedraja, L. M., Rodríguez, E. R., Espinoza, C. J., & Muñoz, C. P. (2021). Liderazgo y cultura en carreras de ingeniería: estudio en una universidad chilena. *Formación Universitaria*, 14(1), 67-80.
- Prasad, B., & Junni, P. (2016). CEO transformational and transactional leadership and organizational innovation: The moderating role of environmental dynamism. *Management Decision*, 54(7), 1542-1568.

- Rozo, A., Flórez, A., & Gutiérrez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 62-67.
- Tuapanta, J. V., Duque, M. Á., & Mena, Á. P. (2017). Alfa de Cronbach para calidad un cuestionario de uso de Tic en docentes universitarios. *Revista mktDescubre*, 1(10), 37-48.
- Velázquez, J., & Hernández, G. (2019). Influencia del Liderazgo docente en la motivación de universitarios. *International Journal of Educational Research and Innovation*, 13, 1-16.
- Villa, A. (2019). Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 301-326.
- Zeyada, M. (2018). Organizational culture and its impact on organizational citizen-ship behavior. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 8(3), 418-429.

Formación integral del estudiante de la Licenciatura en Administración Pública de la Universidad de Sonora

Arturo Ordaz Alvarez², José Enrique Romandía Matuz³ y Gustavo de Jesús Bravo Castillo⁴

Resumen

Se definió como objetivo de este trabajo presentar las acciones impulsadas desde la Academia de Administración Pública para promover la formación integral de los estudiantes de la Licenciatura en Administración Pública de la Universidad de Sonora. A partir del modelo educativo de la Universidad basado en competencias, se enfatizó en la misión de la institución en relación con sus funciones sustantivas. Este trabajo se concibió como una investigación de tipo histórica y descriptiva, cuya forma se definió en términos de una investigación activa o aplicada, lo que llevó a abordar el diseño e implementación de acciones y proyectos a favor de la formación integral de estudiantes universitarios bajo el modelo educativo basado en competencias. El modelo de la investigación que se ha seguido es de carácter mixto. Atendiendo las funciones sustantivas de la Universidad, se presentaron las principales acciones emprendidas por los profesores de la Academia de Administración Pública en atención a la formación integral de los estudiantes del programa de la Licenciatura en Administración Pública. Las actividades se clasificaron en docencia, investigación y divulgación del conocimiento. En la sección de conclusiones se destacó la importancia que tiene el trabajo colaborativo y la conformación de una comunidad académica donde sus miembros, estudiantes, profesores y autoridades, asuman el compromiso con la formación integral del estudiantado.

Palabras clave: Educación superior, formación integral, competencias, Administración Pública

Abstract

The objective of this work was defined to present the actions promoted by the Academy of Public Administration to promote the comprehensive training of students of the Bachelor of Public Administration at the University of Sonora. Based on the educational model of the University based on competencies, the mission of the institution in relation to its substantive functions was emphasized. This work was conceived as a historical and descriptive research, whose form was defined in terms of an active or applied research, which led to addressing the design and implementation of actions and projects in favor of the comprehensive training of university students under the competency-based educational model. The research model that has been followed is of a mixed nature. Taking into account the substantive functions of the University, the main actions undertaken by the professors of the Academy of Public Administration were presented in response to the comprehensive training of students of the Bachelor of Public Administration program. The activities were classified into teaching, research and dissemination of knowledge. In the conclusions section, the importance of collaborative work and the formation of an academic community where its members, students, professors and authorities, assume the commitment to the integral formation of the student body was highlighted.

Keywords: Higher education, comprehensive training, competencies, Public Administration

² Universidad de Sonora, aordaz@sociales.uson.mx, 662 948 375.

³ Universidad de Sonora, romandia_mz@hotmail.com, 662 170 1041.

⁴ Universidad de Sonora, gusdic@sociales.uson.mx, 662 361 4516.

Introducción

El programa académico de la Licenciatura en Administración Pública data del año de 1978, teniendo su origen durante el proceso de implementación del modelo de departamentalización de la Universidad de Sonora (Ordaz Alvarez, 2017).

A fines de 2002 el H. Colegio Académico de la Universidad aprobó el Nuevo Modelo Educativo de la Universidad de Sonora (Universidad de Sonora, 2002). Con esta decisión dio inicio una etapa de actualización de los planes de estudios universitarios. En 2005, después de 28 años de vigencia del plan de estudios original de la Licenciatura en Administración Pública, dio inicio una nueva etapa de formación con un nuevo plan de estudios, basado en el llamado Nuevo Modelo Educativo.

Este modelo educativo promovió el diseño curricular con base en competencias. La estructuración de los planes de estudio de la Universidad se hizo considerando cinco ejes formativos: de formación común, formación básica, profesional, especializante y el eje integrador. Los objetivos del plan de estudios de la Licenciatura en Administración Pública (Universidad de Sonora, 2005) se plantearon en torno a una formación integral del estudiante, mediante una sólida formación conceptual, metodológica, técnica y de valores, a través de la práctica profesional, la docencia, la investigación y la difusión de esta disciplina.

En 2018, se dio a conocer el Modelo Educativo 2030 de la Universidad de Sonora. En esta perspectiva (Universidad de Sonora, 2018a) se ha puesto énfasis en un modelo educativo basado en el aprendizaje, con el fin de desarrollar competencias que permitan al estudiante enfrentar la dinámica y el cambio característicos del mundo actual y de su contexto profesional. Se trata de una visión que promueve la formación integral de los estudiantes.

Ya desde 2012 habían iniciado los trabajos para la revisión curricular del Plan de la Licenciatura en Administración Pública. Sin embargo, será hasta el periodo 2016 y 2017 cuando se elabora un diagnóstico curricular, el cual dará como resultado la propuesta de adecuaciones del plan de estudios formulada entre 2018 y 2019. Este proyecto curricular no prosperó, quedando en la etapa de revisión por el área académica de la universidad encargada de dicho proceso.

En el semestre 2021-1 se ha retomado el proceso de revisión curricular, teniendo como referente las pautas del Modelo Educativo 2030 de la Universidad de Sonora.

Creada en 1994 como Academia de Gestión Gubernamental, a partir del año 2004 cambió su nombre a Academia de Administración Pública. Este colectivo de profesores de carrera y

asignatura adscritos al programa de la Licenciatura en Administración Pública. Actualmente está integrada por 13 profesores, dos de ellos ya jubilados pero que siguen participando en las acciones y proyectos de la Academia.

Además, el Dr. Omar Guerrero Orozco, profesor de la Universidad Nacional Autónoma de México y quien en 2011 recibió el Doctorado Honoris Causa por la Universidad de Sonora, fue admitido como miembro honorífico de la Academia en 2012.

Los miembros de esta Academia han impulsado diversos proyectos de investigación y de diseño curricular de diplomados, licenciaturas y maestría. Su presencia ha sido significativa en el diseño curricular de las diferentes propuestas previas y posteriores al Plan 2005 de la Licenciatura en Administración Pública. Dicho compromiso se ha plasmado, también, en la implementación de los diferentes ejes formativos de los dos planes de estudio con los que ha contado esta Licenciatura, así como en el cumplimiento de las disposiciones, primero, del Nuevo Modelo Educativo de la Universidad instaurado en 2002, y, posteriormente, desde 2018, con los componentes del Modelo Educativo 2030 de la Universidad de Sonora.

El objetivo de este trabajo es presentar las acciones impulsadas desde la Academia de Administración Pública para promover la formación integral de los estudiantes de la Licenciatura en Administración Pública de la Universidad de Sonora. Involucra esfuerzos que datan, algunos de ellos, desde hace una década.

Las instituciones de educación superior se han comprometido con las funciones sustantivas de docencia, investigación y divulgación del conocimiento. Incluso, hoy en día, se suman a éstas las acciones que los académicos realizan en el ámbito de la gestión académica.

La Universidad de Sonora, no es la excepción, e incluye en el artículo 4 de su Ley Orgánica (Universidad de Sonora, 1991) la definición de sus funciones básicas: la enseñanza, investigación y difusión de la cultura. Se considera relevante y necesario la realización de este tipo de reflexiones acerca de la labor cotidiana que realizan los académicos universitarios.

El esfuerzo colectivo que se gesta desde las Academias es en sí uno de los intereses universitarios. Desde este espacio de trabajo colaborativo se pretende diseñar e impulsar acciones y proyectos que sirvan tanto a la concreción de las funciones sustantivas de la universidad como a la formación integral del estudiantado, destino central de su labor académica.

Fundamentación teórica

El modelo educativo de la Universidad de Sonora tiene como base pedagógica el constructivismo. De esta concepción se retoma la idea de enfocarse al proceso de “aprendizaje activo, interactivo y dinámico” (Universidad de Sonora, 2018a: 26). De acuerdo con Díaz Barriga y Hernández, el constructivismo en el aprendizaje escolar tiene como finalidad “promover los procesos de crecimiento personal del alumno en el marco de la cultura del grupo al que pertenece.” (Díaz Barriga y Hernández, 2017: 30). En dicho proceso es necesario empeñar la intención, planeación y sistematización de estrategias docentes para el aprendizaje.

El Modelo Educativo 2030 de la Universidad de Sonora, siguiendo las pautas del constructivismo, se concibe como un enfoque que se desarrolla a lo largo de la vida; prioriza, por lo tanto, la atención de un proceso formativo permanente, que la educación tiene diferentes propósitos, además del laboral, y, también, la promoción de competencias para convivir, autoaprender e impulsar el bienestar. De esta suerte, el modelo se sustenta en cuatro pilares para la *formación integral*: “Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a vivir juntos y Aprender a Ser” (Universidad de Sonora, 2018a: 27). Con base en tales referentes se propone seguir un enfoque de aprendizaje basado en competencias.

Como parte de los propósitos del constructivismo, se pretende que sea el mismo estudiante quien sea el principal agente de su formación, bajo la idea de que “...el ser humano es producto de su capacidad para adquirir conocimiento y para reflexionar acerca de él, lo que le posibilita anticipar, explicar y controlar positivamente la naturaleza para hacer cultura, destacando que el conocimiento se erige activamente.” (León Urquijo, Risco del Valle y Alarcón Salvo, 2014: 125) El modelo educativo basado en competencias y centrado en el estudiante responde a las condiciones del contexto de fines del siglo XX y principios del siglo XXI, caracterizado por el cambio vertiginoso propiciado por el desarrollo científico y tecnológico, la globalización y la integración económica mundial. Este modelo educativo, advierte Díaz Barriga, pone “énfasis en impulsar que la educación formal ofrezca resultados tangibles, resultados que se traduzcan en el desarrollo de determinadas habilidades para incorporarse al mundo del trabajo de manera eficaz.” (Díaz Barriga, 2011: 5)

El Modelo Educativo 2030 asume los retos de la globalización y del cambio científico y tecnológico, también, hace suyas las directrices de la Agenda 2030 del Desarrollo Sostenible. De esta manera, se compromete con la misión educativa de la institución, impulsando las acciones

necesarias para brindar una formación integral a su comunidad estudiantil. Con este propósito articula tres componentes: curricular, de docencia y de gestión educativa. Además, se configura con cuatro ejes transversales: internacionalización de las funciones sustantivas, transferencia tecnológica y del conocimiento, responsabilidad social universitaria y una universidad inteligente. (Ver Figura 1)



Figura 1. Modelo Educativo 2030 de la Universidad de Sonora

Fuente: Universidad de Sonora (2018a). *Modelo Educativo 2030 de la Universidad de Sonora*, P. 29.

De esta manera, consecuente con lo dispuesto en su Ley Orgánica, la Universidad y con el Plan de Desarrollo Institucional 2017-2021, se configuró el Modelo Educativo 2030 con el fin de responder a la misión institucional que se definió en los siguientes términos:

“La Universidad de Sonora es una institución pública autónoma que tiene como misión formar, en programas educativos de calidad y pertinencia, profesionales integrales y competentes a nivel nacional e internacional, articulando la docencia con la generación, aplicación y transferencia del conocimiento y la tecnología, así como con la vinculación con los sectores productivo y social, para contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad.” (Universidad de Sonora, 2018b: 53)

La institución universitaria ha evolucionado a través del tiempo. Hoy en día se le ve como una entidad diversa y compleja, pero relevante para el desarrollo y bienestar de la sociedad; asume el papel de agente de cambio, de centro de enseñanza e investigación vinculado de manera dinámica a los diferentes sectores sociales. Durante el siglo XX, en el caso de la universidad

norteamericana, consolidó su papel como institución abierta y comprometida con “armonizar investigación, enseñanza, educación liberal y formación de profesionales, con una amplia apertura a la sociedad y al contexto del momento”. (Ruiz Corbella y López Gómez, 2019: 11) Similar situación se observa en el continente europeo, con la peculiaridad de que el contexto académico se ve determinado por la idea de la comunidad internacional que se concreta en un espacio europeo de la educación superior. La preocupación sigue focalizada en la docencia, sin embargo, afirma Xavier M. Triadó Ivern: “la universidad no solo transmite conocimientos, también descubre, relaciona, investiga.” (en Turull, 2020: 15) Y va más allá, pues precisa de establecer un ambiente intelectual estimulante para una formación integral de los estudiantes, al aprovechar los avances científicos y tecnológicos, también con el apoyo al proceso de maduración del estudiante como persona y ciudadano, y guiándolos en su aprendizaje sobre la gestión del tiempo y el aprovechamiento de su formación en diferentes espacios, incluso, en distintos países. En América Latina y el Caribe, el proceso evolutivo de la educación superior se caracteriza por un tipo diferente de complejidad. La diversificación de sus funciones sustantivas ha estado sujeta a el comportamiento histórico de la región:

“se revela en una serie de tendencias históricas y emergentes, en su heterogeneidad, en su desigualdad, pero sobre todo en el papel que pueden asumir las universidades públicas y algunas muy destacadas instituciones de educación superior, para construir un nuevo escenario que coadyuve al mejoramiento sustancial de los niveles de vida para sus poblaciones, y brinde la posibilidad de un mayor bienestar, democracia e igualdad desde la ciencia, la educación y la cultura.” (Gazzola y Didriksson, 2008: 23)

En un contexto de globalización, de uso extensivo e intensivo de las nuevas tecnologías en los espacios educativos, de exigencia de la interdisciplinariedad, de conectividad y movilidad académica, así como de transferencia del conocimiento, la búsqueda de dotar de una formación integral a sus estudiantes, plantea retos y compromisos a las universidades. Sergio Tobón plantea que, ante estas circunstancias, la educación debe abordarse, con mayor razón, como una “formación humana integral como un sistema, y en esa medida busca identificar los ejes esenciales o nodos de la formación, los cuales orientan su estructuración y dinámica.” (Tobón, 2013: 25) De esta manera, la educación universitaria se configura, en términos del autor, en un

proyecto ético de vida en el que confluyen, además de los conocimientos especializados, una serie de relaciones de diversa índole.

En el caso del Plan de Estudios de la Licenciatura en Administración Pública de la Universidad de Sonora, esta orientación se percibe cuando se asienta que la formación propuesta “significa el uso de los mejores y más apropiados conocimientos para la praxis pública, con un énfasis en la transformación social que favorece el desarrollo integral.” (Universidad de Sonora, 2005: 22) Es decir, la realización de una serie de esfuerzos institucionales y académicos con miras de propiciar la formación integral de sus estudiantes, a fin de que se conviertan en agentes de cambio social en razón del bienestar y desarrollo integral de la población a la que servirán como empleados de gobierno o decisores políticos.

Descripción del Método

Este trabajo se concibió como una investigación de tipo histórica y descriptiva. Se revisaron las acciones y proyectos impulsados por la Academia de Administración Pública cuya línea de tiempo se remonta una década atrás. También se realizó el análisis e interpretación de los mismos en relación con la formación integral de los estudiantes del programa de Licenciatura en Administración Pública de la Universidad de Sonora. Se definió, según su forma, como una investigación activa o aplicada, en tanto que, como lo propone Tamayo y Tamayo (2004), relaciona la teoría con la realidad; su propósito no es generar teoría, sino contrastar a esto con problemas de investigación concretos. En este sentido, se abordó el diseño e implementación de acciones y proyectos a favor de la formación integral de estudiantes universitarios bajo el modelo educativo basado en competencias.

El modelo de la investigación es mixto, pues comprende elementos de la investigación cuantitativa como de la cualitativa. Es decir, ha seguido una línea investigativa, a decir de Baena Paz (2017), característica de la tendencia que en los últimos años ha seguido la investigación social, al integrar diversos saberes mediante el uso de investigaciones cualitativas y cuantitativas como forma de abordar un mismo problema de investigación. Por su parte, el modelo metodológico responde a la perspectiva educativa asumida por la Universidad de Sonora en relación con el modelo de enseñanza-aprendizaje por competencias, el cual, desde 2002, se ha constituido como referente del diseño curricular de sus planes de estudio. Éste se integra al compromiso universitario de atender las funciones sustantivas de docencia, investigación y

difusión del conocimiento y la cultura, cuyo propósito, entre otros, está el de dotar a su comunidad estudiantil de una formación integral.

El diseño investigativo, como estructura que sigue la investigación, y de acuerdo con los datos recogidos en la investigación, se definió, también como un diseño mixto, pues contempla un diseño bibliográfico y de campo. Desde la perspectiva del primero, se acudió a fuentes primarias y secundarias, documentales y bibliográficas. Por su parte, el diseño de campo, por su parte, consideró datos primarios derivados de las acciones y proyectos impulsados por la Academia de Administración Pública. Se resalta el hecho de que, dentro del diseño de campo, este trabajo se insertó en el diseño denominado como *de caso*, pues hace referencia al estudio de un sujeto o unidad de estudio, la Academia, y los resultados de su actividad a favor de la formación integral de los estudiantes.

Resultados y Discusión

Los miembros de la Academia de Administración Pública cuentan con experiencia académica, además de un amplio desempeño de actividad profesional en el sector público. Su formación académica comprende especializaciones, maestrías y doctorados. Por la naturaleza de su trabajo, desde mediados de la década de los noventa, la Academia de Administración Pública ha impulsado diversas actividades propias de las funciones básicas de la Universidad como: el desarrollo de diversos proyectos de diseño y reforma curricular en los niveles de diplomado, licenciatura y maestría; coordina un programa editorial que ha publicado varios títulos en dos colecciones; ha implementado cursos de actualización y diplomados dirigidos a estudiantes, docentes y a instituciones gubernamentales; asimismo ha sido responsable de varios proyectos de vinculación e investigación en este campo profesional. Las acciones de vinculación con organismos gubernamentales y con otras instituciones de educación superior han generado proyectos educativos a nivel de diplomados y un programa de profesionalización de servidores públicos en coordinación con el Centro de Capacitación del Gobierno del Estado (CECAP), éste desde el año 2000 hasta el 2009 y de 2016 a 2018.

El involucramiento de estudiantes en las actividades promovidas por la Academia ha sido constante. Ellos han sido los destinatarios de la mayoría de ellas. Los estudiantes han sido actores principales en la implementación de las mismas. Con estas acciones se fomenta su formación integral.

Atendiendo las funciones sustantivas de la Universidad, se presentan a continuación las principales acciones emprendidas por los profesores de la Academia de Administración Pública en atención a la formación integral de los estudiantes del programa de la Licenciatura en Administración Pública.

Docencia

Los miembros de la Academia de Administración Pública participaron activamente en el diseño de la propuesta del Plan de Estudios vigente. De acuerdo con la orientación que en ese tiempo se propuso en el Nuevo Modelo Educativo de la Universidad de Sonora, en esta propuesta curricular se propuso un nuevo perfil estudiantil basado en la actualización y la actitud de autoaprendizaje, en la capacidad y competencia profesional, la interdisciplinariedad y el trabajo en equipo, la responsabilidad y conciencia de los deberes estudiantiles y en compartir actitudes, habilidades y conocimientos cada vez más certificados y acreditados. De acuerdo con la estructura derivada de este modelo educativo, los integrantes de la Academia han impartido cursos de los cinco ejes formativos: Eje de formación común, de formación básica, de formación profesional, del Eje especializante, y del Eje integrador. También, los profesores participan en calidad de docentes de las materias de las cinco áreas académicas comprendidas en el Plan de: Teoría de la Administración Pública, Apoyo Instrumental, Jurídico-Política, Metodología y Talleres, y Contexto. Considerando la propuesta pedagógica del enfoque de competencias en que se sustenta el plan de estudios, se advierte que este colectivo aporta a las funciones o etapas de identificación de conocimientos, aplicación técnica, de diagnóstico, de intervención y de evaluación.

Desde su origen, los profesores de la Academia impulsaron diversos cursos, talleres, seminarios y diplomados dirigidos a profesionistas, académicos y estudiantes universitarios. Los contenidos de estos eventos extracurriculares se centraron en temas de la especialidad, así como en temas de carácter metodológico para apoyar la titulación de estudiantes mediante las opciones de tesis profesional y de disertación de trabajo profesional. A partir del año 2010 inició la implementación de dos curso-taller dirigidos a promover la redacción de trabajos académicos en el campo de la Administración Pública, y, con el fin de promover la titulación mediante trabajo escrito, para fomentar la elaboración del protocolo de investigación. Un paso significativo en este mismo rubro se dio con el diseño e implementación del Diplomado en Administración Pública

como opción de titulación. La primera edición de esta actividad académica se verificó durante el primer semestre del año 2016; posteriormente se realizaron dos ediciones y en el semestre en curso se lleva a cabo la cuarta edición. Esta actividad ha permitido que egresados de diferentes generaciones hayan concluido formalmente su proceso de titulación. Complementariamente esta actividad ha servido para la profesionalización de servidores públicos quienes han participado en las diferentes ediciones del diplomado.

En la Tabla 1 se observa información relativa a estos cursos y a los diplomados de apoyo a la titulación.

Tabla 1. Actividades Extracurriculares de apoyo a la docencia y titulación

Actividad	Periodo	Duración
Seminario El proceso de diseño del Protocolo de Investigación en Administración Pública	9 de Abril al 29 de Mayo de 2010	30 horas
Curso-Taller El Protocolo de Investigación en Administración Pública	18 de agosto al 22 de septiembre 2017	30 horas
Curso-Taller El Protocolo de Investigación en Administración Pública	31 de agosto al 13 de octubre de 2018	30 horas
Curso-Taller El Protocolo de Investigación en Administración Pública	7 al 10 de enero de 2020	30 horas
Curso-Taller Elaboración de Trabajos Académicos de Administración Pública	5 de mayo al 21 de junio de 2017	30 horas
Curso-Taller Elaboración de Trabajos Académicos de Administración Pública	13 de abril al 30 de junio de 2018	30 horas
Curso-Taller Elaboración de Trabajos Académicos de Administración Pública	5 de mayo al 21 de junio de 2021*	30 horas
Diplomado en Administración Pública, opción de titulación	11 de marzo al 21 de mayo de 2016	120 horas
Diplomado en Administración Pública, opción de titulación	5 de mayo al 8 de julio de 2017	120 horas
Diplomado en Administración Pública, opción de titulación	24 de mayo al 27 de julio de 2019	120 horas
Diplomado en Administración Pública, opción de titulación	14 de mayo al 17 de julio de 2021*	120 horas

Fuente: Elaboración propia con base en informes semestrales.

Nota: Actividades en proceso.

Investigación

La Academia de Administración Pública reconoce y promueve el fortalecimiento de la relación dialéctica y dinámica que se da entre las actividades sustantivas universitarias de docencia, investigación y divulgación, con el propósito de que mediante su desarrollo se pueda tener un conocimiento amplio y preciso de la manera en que las instancias gubernamentales se desenvuelven en su labor de llevar bienestar y desarrollo a la población en general.

En coincidencia con la posición institucional, se realizan esfuerzos para mejorar la calidad académica como respuesta a la confianza que los diferentes sectores de la sociedad han depositado en la universidad. De allí la importancia de impulsar “una efectiva articulación entre la docencia y la investigación, para crear un ambiente de innovación y creatividad.” (Universidad

de Sonora, 2018b: 66) Los buenos resultados en estos dos ámbitos se verán reflejados en una vinculación y divulgación más comprometida con los requerimientos y la solución de problemas necesarios para el beneficio de la sociedad.

Las líneas de investigación sobre las que trabajan los miembros de la academia se orientan a cuatro áreas de conocimiento de interés del quehacer disciplinario y profesional de la Administración Pública: a. Teoría de la Administración Pública, b. Gestión Pública y Desarrollo Administrativo, c. Políticas Públicas Regionales y Sectoriales, y d. Administración Pública Local y Municipal.

El trabajo investigativo a lo largo de la última década se ha concentrado en atender tres tipos de proyectos: primero, aquellos que son propiamente de investigación en las líneas mencionadas, y a los que se han sumado los esfuerzos de estudiantes interesados en formarse en este tipo de labores. Como se observa en la Tabla 2, durante el periodo de 2010 a 2019 se realizaron 5 investigaciones disciplinarias, contando en todas ellas con la participación estudiantil con el propósito de formar capital humano en el trabajo investigativo. Consecuentemente, también se impulsó que los estudiantes aprovecharan resultados de estos proyectos tanto para sus cursos como para la elaboración de su trabajo de titulación.

Tabla 1. Proyectos de Investigación, de Diseño Curricular y de Vinculación-Extensión

Proyecto	Periodo	Tipo
Estudio de los Clásicos de la Administración Pública. Siglo XIX	Marzo 2010 - Diciembre 2012	Investigación
Análisis de la Organización Divisional en la Universidad de Sonora: Manuales de Organización Divisional	Septiembre de 2013 - Enero de 2014	Investigación
Los procesos de modernización administrativa. Perspectiva histórica y análisis de procesos	Marzo de 2014 - Marzo de 2015	Investigación
Modernización administrativa y Profesionalización del Servicio Público	Enero 5 de 2015 - Enero 5 de 2016	Investigación
Transparencia y rendición de cuentas en los Ayuntamientos de Sonora. 2002-2017	Enero 15 de 2018 - Febrero 5 de 2019	Investigación
Festejando la Independencia y la Revolución. Programa de celebración del Centenario de la Revolución y el Bicentenario de la Independencia de México	Septiembre - Noviembre de 2010	Vinculación-Extensión
Tercer Congreso Internacional Gobierno, Gestión y Profesionalización en el ámbito local ante los grandes retos de nuestro tiempo	22 al 24 de Octubre de 2012	Vinculación-Extensión
Cátedra de Administración Pública Dr. Omar Guerrero Orozco	Ediciones 2012 a 2021 Realizada en el mes de noviembre	Vinculación-Extensión
Proyecto Curricular de la Licenciatura en Administración Pública	Abril de 2016 a Marzo de 2019	Diseño Curricular
Proyecto curricular del Diplomado en Administración Pública Opción Titulación	Enero a Marzo de 2016	Diseño Curricular
Proyecto curricular del Diplomado en Administración Pública, dirigido a servidores públicos del Gobierno del Estado	Marzo a Junio de 2017	Diseño Curricular

Fuente: Elaboración propia con base en informes semestrales.

Otro tipo de proyectos se catalogan como de vinculación y extensión. En la misma tabla se registran tres proyectos que se han llevado a cabo en el periodo. Particularmente en estos proyectos se reconoce la importante participación estudiantil para la concreción de sus objetivos. El proyecto *Festejando la Independencia y la Revolución* contó con el respaldo de la Rectoría; se diseñaron diversas actividades para conmemorar estos momentos significativos para los mexicanos, contando con una buena participación de la sociedad e instancias de gobierno. En 2012, la Academia organizó el *Tercer Congreso Internacional Gobierno, Gestión y Profesionalización en el ámbito local ante los grandes retos de nuestro tiempo*, el cual fue producto de la vinculación con la Academia Internacional Ciencias Político-Administrativas y Estudios de Futuro; buena parte del trabajo de difusión, organización y atención a visitantes corrió a cargo de la comunidad estudiantil, quienes tuvieron la oportunidad de conocer este tipo de eventos académicos, poner en práctica sus competencias en términos de gestión de proyectos, así como aprovechar el conocimiento sobre la disciplina de intelectuales nacionales y extranjeros.

Habiendo tenido una larga relación académica con el prestigiado intelectual mexicano Omar Guerrero Orozco, la Academia promovió en 2011 el otorgamiento por parte de la Universidad de Sonora del reconocimiento al investigador de la UNAM como Doctor Honoris Causa. En 2012, a propuesta del Dr. Guerrero Orozco, se instauró la *Cátedra de Administración Pública Dr. Omar Guerrero Orozco*. Este evento se desarrolla desde entonces cada mes de noviembre, de manera ininterrumpida, contando con la presencia del Dr. Guerrero para la verificación de un programa académico que contempla conferencias, presentaciones de libros y charlas con estudiantes y profesores. Los principales destinatarios son precisamente los estudiantes universitarios. La cátedra es resultado de la colaboración de la Academia y el Seminario de Cultura Mexicana en Hermosillo.

Los miembros de la Academia participan en proyectos de diseño curricular desde que se formó este colegiado. En el periodo en cuestión se tiene su participación en tres proyectos de esta naturaleza: la revisión curricular del plan vigente, que se desarrolló en dos etapas y concluyó en una propuesta de adecuaciones; los estudiantes de diferentes generaciones fueron encuestados para recoger su opinión acerca de la pertinencia de las materias y contenidos del plan. En 2016 se realiza la propuesta curricular para iniciar la impartición de los Diplomados en Administración Pública como opción de titulación de los estudiantes y egresados de la carrera; como se apuntó líneas arriba, se han impartido tres ediciones del diplomado y en la actualidad se cursa la cuarta edición.

El tercer proyecto curricular consiste en una adecuación que se hizo al Diplomado en Administración Pública dirigido a servidores públicos del gobierno del estado de Sonora; la vinculación con el Centro de Capacitación del gobierno estatal data del periodo 2003-2010, de allí surgió el Programa de Profesionalización del Gobierno del Estado, el diseño de la Matriz de Capacitación y la elaboración de contenidos de los cursos bajo el enfoque de competencias. Se recuperó esta relación en 2015, y después de varios ejercicios de capacitación y formación de servidores públicos se solicitó la revisión curricular del Diplomado por la instancia gubernamental. Durante la impartición de dos ediciones del diplomado, se logró la autorización para que estudiantes de la Licenciatura en Administración Pública pudieran cursarlo y obtener la acreditación correspondiente.

Divulgación

Haciendo eco de las estrategias universitarias de comunicación educativa, divulgación y difusión del conocimiento, la Academia de Administración Pública ha promovido diferentes programas, proyectos y acciones del departamento, los cuales sirven para consolidar esa función académica, y coadyuvar con la formación integral de sus estudiantes. (Ver Figura 2.)



Figura 2. Actividades de Divulgación del Conocimiento
Fuente: Elaboración propia con base en informes semestrales.

A lo largo del tiempo se observan esfuerzos consolidados en términos del Programa de Inducción a estudiantes de nuevo ingreso de la carrera, en el que se presentan cada año conferencias, charlas y actividades de integración de los nuevos estudiantes; en este programa participan autoridades del departamento, funcionarios universitarios, profesores y estudiantes de la carrera. Otro programa que ha generado resultados positivos es el Programa Editorial impulsado por la Academia, el cual integra dos colecciones: Ensayos de Administración Pública, de la cual se han publicado 8 títulos en dos épocas, y Textos Académicos de Administración Pública con 6 títulos. Ambas colecciones distribuyen en la comunidad del programa, motivando la participación de estudiantes con artículos publicados en los Textos Académicos, y su presencia ha sido fundamental en la organización, moderación y presentación de los libros.

Las nueve ediciones ininterrumpidas de la Cátedra de Administración Pública han permitido la convivencia de diferentes generaciones de estudiantes con uno de los intelectuales de la especialidad con reconocimiento internacional. Los estudiantes han podido escuchar las charlas, conferencias y presentación de libros del Doctor Omar Guerrero. Son, también, actores principales en la organización, moderación y comentaristas en los eventos de la Cátedra.

Uno de los esfuerzos más recientes en materia de divulgación es el Proyecto *Acciones de Difusión de Apoyo a la Licenciatura en Administración Pública 2020-2021*, el cual dio inicio en agosto de 2020 con el fin de atender la difusión de distintos eventos relacionados con el programa de la carrera, así como temas vinculados con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Los ejes que definen las distintas acciones de difusión son: el de Administración Pública, el de Derechos Humanos e Inclusión, el de Responsabilidad Social Universitaria, y el del Programa de la Licenciatura en Administración Pública. Los medios empleados consisten en Vídeos, Posters, Carteles, Flyers, Obra Académica, Eventos Académicos, Portal UNISON y Departamental, Gaceta Universitaria, Radio y TV Universitaria, así como otros Medios de Comunicación y Redes. Participan directamente tres profesores de la Academia y cinco estudiantes de los diferentes semestres de la Carrera.

En los esfuerzos de divulgación hechos desde la Academia de Administración Pública se incorpora la participación estudiantil. Una de las tareas fundamentales de colaboración de estudiantes y profesores es en eventos de promoción de la carrera, en la realización de visitas a dependencias y entidades de gobierno o bien en la celebración de charlas y conferencias de servidores públicos e intelectuales de la especialidad a los estudiantes. El protagonismo de los

estudiantes destaca cuando participan en conferencias, mesas de análisis o bien en presentaciones de libros, realizando tareas de organización, moderación o bien como comentaristas en estos eventos. De igual manera han tenido presencia en programas de radio, para promover la carrera o bien comentar sobre temas de interés de su especialidad; desde fines de 2019 la Academia se ha vinculado con el Programa A Ciencia Cierta, con el fin de impulsar acciones de difusión en este medio de comunicación.

La relación docencia-investigación-divulgación se percibe cabalmente al vincular la presencia estudiantil en cursos curriculares y extracurriculares, su colaboración en proyectos de investigación y difusión, y participación activa como ponentes en congresos nacionales e internacionales, así como en la redacción de escritos para su publicación en los libros producidos por la Academia o en otros publicados por otras instancias.

Conclusiones

Es una función principal de la labor académica de las instituciones de educación superior brindar una educación integral a los estudiantes de las diferentes disciplinas. Integradas las funciones de docencia, investigación y divulgación del conocimiento, se consigue cumplir adecuadamente el compromiso con su comunidad estudiantil, pero, a la vez, se consigue trascender en beneficio de la sociedad, tanto de la entidad como del país.

El trabajo que ha venido realizando la Academia de Administración Pública desde su formación, responde a tales propósitos. Los resultados alcanzados hasta ahora, derivan del capital social desarrollado por sus miembros, soportado por su constitución como comunidad académica y su compromiso institucional con base en el trabajo colaborativo.

Se han presentado actividades que este colegiado de profesores ha realizado en los últimos diez años con el fin de dar respuesta a los postulados institucionales relativos al quehacer académico, científico y cultural de la universidad, y definir lo mejor posibles condiciones, proyectos y acciones que beneficien directamente a la formación integral de sus estudiantes.

Referencias bibliográficas

- Baena Paz, Guillermina. (2017). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Patria.
- Díaz Barriga, Ángel. (2011). *Competencias en educación. Corrientes de pensamiento e implicaciones para el currículo y el trabajo en el aula*. Revista Iberoamericana de Educación Superior, Núm. 5 Vol. II 2011. México: Universia e Instituto de Investigaciones Sobre la Universidad y la Educación (IISUE), UNAM. Pp. 3-24.

- Díaz Barriga A., Frida. y Gerardo Hernández R. (2007). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo una interpretación constructivista*. México: Mc Graw Hill.
- Gazzola, Ana Lúcia y Axel Didriksson (Editores). (2008). *Tendencias de la Educación Superior en América Latina y el Caribe*. Caracas: Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe.
- León Urquijo, Ana Patricia, Eduardo Risco del Valle y Cristina Alarcón Salvo. (2014). *Estrategias de aprendizaje en educación superior en un modelo curricular por competencias*. Revista de la Educación Superior, Vol. XLIII No. 172, octubre-diciembre del 2014. México: ANUIES. Pp. 123-144.
- Ordaz Alvarez, Arturo. (2017). El estudio de la Administración Pública en la Universidad de Sonora. En Arturo Ordaz Alvarez (Coordinador). *El estudio de la Acción Gubernamental desde el Aula*. Editorial Garabatos y Universidad de Sonora, México, 2017. Pp. 1-18.
- Ruiz Corbella, Marta y Ernesto López-Gómez. (2019). *La misión de la universidad en el siglo XXI: comprender su origen para proyectar su futuro*. Revista de la Educación Superior, Vol. 48 No. 189, 2019. México: ANUIES. Pp. 1-19.
- Tamayo y Tamayo, Mario. (2004). *El proceso de la investigación científica incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. México: Editorial LIMUSA, S.A. de C.V.
- Tobón, Sergio. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Turull, Max (coord.). (2020). *Manual de docencia universitaria*. Colección Educación universitaria. Barcelona: Ediciones Octaedro, S. L.
- Universidad de Sonora. (1991). *Ley No. 4 Orgánica de la Universidad de Sonora*. Hermosillo, Sonora, México: Universidad de Sonora.
- Universidad de Sonora. (2018a). *Modelo Educativo 2030 de la Universidad de Sonora*. Hermosillo, Sonora, México: Universidad de Sonora.
- Universidad de Sonora. (2002). *Nuevo Modelo Educativo de la Universidad de Sonora*. Hermosillo, Sonora, México: Universidad de Sonora.
- Universidad de Sonora. (2018b). *Plan de Desarrollo Institucional 2017-2021*. Hermosillo, Sonora, México: Universidad de Sonora.
- Universidad de Sonora. (2005). *Plan de Estudios de la Licenciatura en Administración Pública de la Universidad de Sonora*, Hermosillo, Sonora, México: Universidad de Sonora.

La motivación escolar y habilidades digitales en centennials para el aprendizaje virtual, en pandemia covid-19

Zúñiga Espinosa Norma Arely⁵, Lazcano Téllez Jesús Alejandro⁶, Zamora Ramos Moisés Rubén⁷

Resumen

La crisis global del COVID-19 ha planteado nuevos cambios en el aprendizaje, y los docentes se unen al reto de acatar las normas de salud para evitar contagios y atender el compromiso de brindar una educación de calidad a todos los sectores de la población. Por tal motivo, la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) migró sus modelos de enseñanza aprendizaje a un modelo virtual, donde se desarrollan las habilidades digitales de los docentes y alumnos. El objetivo de la investigación es describir los factores motivacionales en el aprendizaje virtual de los alumnos pertenecientes a la generación Z o Centennial que se encuentran estudiando la licenciatura de administración, para visualizar los retos de esta nueva normalidad educativa. Para ello, se realizó una investigación-acción participativa con una metodología cuantitativa con el método del cuestionario con un nivel de confiabilidad de 94.5% de alfa de cronbach, con 72 ítems y escala likert. Distribuidos en cuatro variables; el perfil centennial del alumno, la motivación escolar en general, los factores motivacionales en entornos virtuales y las habilidades digitales. Como conclusión, se confirmó que los alumnos centennials poseen habilidades digitales que favorecen su aprendizaje virtual. Sin embargo, el factor motivacional no se ve influenciado de manera interna, si no, externa mayormente por el profesor y medianamente por la institución educativa. Indudablemente, esta investigación acción requiere de mejoras en la práctica docente para motivar a los alumnos ante una educación virtual, se recomienda extender el análisis a otras carreras económico administrativas.

Palabras clave: Educación Virtual, Centennials, Motivación Escolar, Habilidades Digitales

Abstract

The global crisis of COVID-19 has brought about new changes in learning, and teachers join the challenge of complying with health regulations to avoid contagion and meet the commitment to provide quality education to all sectors of the population. For this reason, the Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) migrated its teaching-learning models to a virtual model, where the digital skills of teachers and students are developed. This research aims to describe the motivational factors in virtual learning of students belonging to generation Z or Centennial who are studying for a degree in administration to visualize the challenges of this new educational normality. For this, participatory action research was carried out with a quantitative methodology with the questionnaire method with a reliability level of 94.5% of Cronbach's alpha, with 72 items and a Likert scale. Distributed in four variables; the centennial profile of the student, school motivation in general, motivational factors in virtual environments, and digital skills. In conclusion, it was confirmed that centennial students have digital skills that favor their virtual learning. However, the motivational factor is not influenced internally, the external influence is mainly by the teacher and moderately by the educational institution. Certainly, this action research requires improvements in teaching practice to motivate students to virtual education, it is recommended to extend the analysis to other economic-administrative careers.

Keywords: Virtual Education, Centennials, School Motivation, Digital Skills

⁵Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, norma_zuniga@uaeh.edu.mx.

⁶ Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, la454914@uaeh.edu.mx.

⁷Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, moises_zamora@uaeh.edu.mx.

Introducción

Actualmente las Universidades de Educación Superior se enfrentan a un reto, los alumnos de la generación (Z) denominados Centennials. Esta generación se ha dedicado al uso y aprovechamiento de la tecnología, a la innovación y al diseño propio de su vida profesional (nativos digitales), con una alta participación social con alcance local, nacional y mundial (Jasso, Gudiño, y Tamez, 2019).

Para la mayoría de ellos, la tecnología es muy importante en sus vidas, no conciben la posibilidad de un mundo sin conexión, ya que a través de las TIC satisfacen necesidades de entretenimiento, diversión, comunicación, información e incluso, formación (Días, Caro, y Gauna, 2015). Es por ello que la “hiperconexión” y la multiplicidad de fuentes de información contribuye a conformar en esta generación una forma de pensar y actuar distinta a las demás (Jasso, Gudiño, y Tamez, 2019).

Las características particulares de estas generaciones plantean un desafío para otras generaciones en cuanto al manejo de los dispositivos tecnológicos, tanto en el ámbito educativo como en el laboral (Días, Caro, y Gauna, 2015). Sin embargo, las tecnologías son solamente instrumentos curriculares, y por tanto su sentido, vida y resultado pedagógico, derivará de las relaciones que se establecen entre universidades, docentes y alumnos, para complementarlas con el resto de componentes del currículum.

Castillejos (2019) plantea que los alumnos del hoy deben estar involucrados en su proceso de enseñanza aprendizaje teniendo una autorregulación y motivación por el aprendizaje permanente. Donde los estudiantes centennials deberán ser capaces de gestionar el conocimiento en los diferentes espacios de aprendizaje (formal, no formal e informal), preparándose para el mercado laboral. Las universidades deberán tener espacios presenciales o virtuales, además de mantener una participación activa, empleando una serie de estrategias que los conduzcan al disfrute e interés de lo aprendido, buscando los factores que motivan al alumno.

Lamentablemente, el sector educativo venía siendo uno de los pocos sectores que mínimamente se habían modificado para incorporarse a la ola de los cambios tecnológicos (Salazar, 2019). Pero la pandemia “Covid-19” aceleró el cambio de la educación en entornos virtuales, llevando al sector educativo a acelerar el proceso y a retomar importancia de un modelo tecno pedagógico para el cual no estábamos listos (IISUE, 2020).

Sin embargo, el confinamiento como medida de prevención por la pandemia del Covid-19, en la que se decretó la suspensión de todo tipo de reuniones, incluyendo las actividades educativas, obligó a encontrar en la virtualidad una alternativa para darle continuidad a los procesos de formación en todos los niveles y una educación de calidad (Salazar, 2019).

Ante esa nueva realidad, surgen factores a considerar para que los procesos formativos operen con cierta regularidad, tales como: contar con una plataforma educativa, la disposición de recursos y materiales educativos; la conectividad tanto de docentes como estudiantes para poder participar en la virtualidad; accesibilidad a medios electrónicos; habilidades docentes para garantizar el manejo de la plataforma; el uso de herramientas virtuales como recursos pedagógicos, didácticos y planeación de experiencias de aprendizaje para los estudiantes; y la motivación, responsabilidad estudiantil para su involucramiento en esta nueva modalidad de educación virtual ante un confinamiento por la pandemia Covid-19 (Salazar, 2019).

Como consecuencias del COVID-19, la educación se ha visto en la necesidad de ajustarse a un nuevo escenario formativo. Las escuelas han quedado vacías y las casas se han convertido no solo en los espacios en donde se aprenden valores, va más allá, se han convertido en los nuevos escenarios de aprendizaje formal y, también, informal. Donde se presenta un desafío a las instituciones al capacitar a los docentes en metodologías de formación virtual y acompañamiento emocional a los estudiantes y sus familias, ya que el impacto de la pandemia Covid-19 afectará emocionalmente a las familias; por ende, a los estudiantes y a su proceso de aprendizaje (Hurtado, 2020).

El prevenir y atender a tiempo esta realidad permitirá evitar una posible deserción escolar producto de la desmotivación y en muchos casos por la crisis económica a la que pueden enfrentarse las familias (Hurtado, 2020). Esta situación viene a dar impulso al actual problema de investigación donde se identifica una oportunidad de conocer los factores motivacionales y las habilidades digitales que tienen los alumnos centennials de la licenciatura en administración al incorporar el uso de tecnología en su proceso de enseñanza aprendizaje y sobre todo identificar un panorama real de la implementación de este tipo de modelos educativos basados en el uso de la tecnología.

El contexto escolar de la presente investigación tiene relación con el cambio que se da de una educación b-learning que se planeó durante el proceso de inicio de la pandemia por parte de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Atendiendo la disposición oficial de los

gobernantes del país y el sector salud, sobre las medidas sanitarias de que mantener en cuarentena a la sociedad, forzándola a estar en casa y evitar salir para frenar la propagación de la pandemia.

El modelo B-learning se plantea con la finalidad de regresar a aula en corto plazo de la situación pandémica, sin embargo, la educación que se llevó a cabo en el periodo de cuarentena para la sociedad, quédate en casa. Fue un modelo de educación que en realidad se desarrolló como un modelo de enseñanza-aprendizaje virtual, orientado a un modelo tecno pedagógico, donde el ambiente educativo cambio por completo en el contexto (Zamora, 2020).

En ese sentido, los alumnos de la Licenciatura en Administración provenientes de diversas ciudades, municipios y comunidades del Estado de Hidalgo y sus alrededores, experimenten sus clases bajo la modalidad de educación virtual y a pesar de pertenecer a la generación Centennial y poseer habilidades digitales nativas, no garantiza que tengan una motivación por migrar a un aprendizaje virtual y ahora que es forzoso se descubrirá cual es la realidad de las habilidades digitales como una competencia escolar y laboral.

En ese sentido, la presente investigación tiene como objetivo general identificar los factores de motivación escolar y habilidades digitales que poseen los estudiantes pertenecientes a la generación Centennial de la licenciatura en Administración de la UAEH en el proceso de enseñanza aprendizaje en modalidad virtual.

Con la finalidad de aceptar o rechazar la hipótesis “si existe una relación significativa entre la motivación escolar y el desarrollo de habilidades digitales que poseen los estudiantes pertenecientes a la generación Centennial de la licenciatura en Administración de la UAEH para un aprendizaje en modalidad virtual”.

Fundamentación teórica.

El debate teórico en torno a cómo poder motivar a los alumnos centennials y las estrategias de enseñanza- aprendizaje virtual, en las cual debemos orientar la educación para poder identificar este nuevo modelo de enseñanza que surge con la globalización, las tecnologías y las nuevas generaciones de alumnos centennials, en torno a una situación de pandemia que nos ha presionado a hablar del tema.

Debemos partir desde la perspectiva pedagógica para poder formar a nuestros estudiantes de ciencias económico administrativas hacia un proceso de enseñanza- aprendizaje (PEA) virtual

y no solo basarnos en motivación como un instrumento de complacer al alumno para su comodidad, si no para poder desarrollar en estas nuevas generaciones habilidades digitales que permitan mejorar sus competencias en el mundo escolar y laboral.

Desde una óptica vigotskiana el aprendizaje implica el entendimiento e internalización de los símbolos y signos de la cultura y grupo social al que se pertenece donde el aprendizaje surge de la interacción de estos, dando gran importancia a los procesos del andamiaje del enseñante y los pares, la negociación mutua de significados y la construcción conjunta de los saberes. Así, en un modelo de enseñanza situada, resaltan las prácticas pedagógicas deliberadas, en mecanismos de mediación y ayuda ajustada a las necesidades del alumno y del contexto, así como de las estrategias que promuevan un aprendizaje colaborativo o recíproco (Díaz, Pérez, González y Núñez, 2017).

El aprendizaje virtual implica saber manejarse en el entorno virtual, saber dónde está lo que uno necesita y cómo conseguirlo, leer y escribir mensajes, leer y estudiar el material de aprendizaje, rendir actividades y ejercicios, superar pruebas de evaluación, etc. En esta modalidad, el alumno es el centro de la formación, autogestionador de su aprendizaje, con apoyo de tutores y compañeros. Utiliza para la formación académica herramientas o aplicaciones de hipertexto como: correo electrónico, páginas web, foros de discusión, mensajería instantánea, plataformas de formación, entre otros (Torres, Martínez y López, 2018).

Una aportación a la educación en plataformas virtuales es la autorregulación del aprendizaje que pueden ser compatibles con el escenario habitual de la enseñanza y el aprendizaje. Donde el diseño de intervenciones orientadas a mejorar la autorregulación del aprendizaje, son: 1) considerar un conjunto específico de procedimientos; 2) observar evidencias de sus resultados; 3) situarlo en el contexto del aula, en función de los objetivos y condiciones particulares de una determinada asignatura; 4) utilizar las TIC con apoyo del docente de asignatura; y 5) ser propiciado por el docente de la asignatura (Díaz, Pérez, González y Núñez, 2017).

El aula, entendida como el espacio geográfico o territorio donde ocurre el aprendizaje, genera el mayor sentido para el estudiantado adolescente. Sin embargo, donde el alumno se involucra y se siente motivado, es el ciberespacio, donde aprende por su cuenta lo que es de su interés personal y donde fija una trayectoria personalizada, que no puede tener en la escuela (Martin, Alba y Vestfrid, 2019).

Por ello es vital considerar que los alumnos que están hiperconectados y en constante uso de las Redes Sociales, no solo son una distracción. Acorde con los resultados obtenidos por Jasso, Gudiño, y Tamez, (2019) los fundamentos morales que más importancia tienen los jóvenes en redes sociales fueron: la búsqueda de la igualdad de los derechos humanos, el señalamiento masivo de las injusticias y de la limitación los beneficios ciudadanos por la condición social, de género o migratoria de los habitantes de su comunidad o de otras comunidades. Que pasaron a formar parte de su agenda cívica en escenarios no escolares de discusión y posicionamiento de los participantes analizados.

Lo que nos lleva a identificar que los alumnos de nivel universitario y su contexto en el ciberespacio nos lleva a replantear una educación con otro tipo de valores cívicos más incluyentes, donde pueda convivir una sociedad global. Estas reflexiones reclaman una metamorfosis metodológica activa en algunas aulas universitarias al seguir manteniendo estructuras organizativas, modelos transmisivos didácticos y metodologías tradicionales obsoletas, donde el libro de texto sigue siendo el rey de los recursos, donde los recursos digitales nos demuestran que son más funcionales, útiles y motivadores (Gómez, Vázquez y López, 2018).

Surge la necesidad de una estrategia efectiva para mejorar la inclusión dentro de experiencias de una educación virtual en educación superior, favoreciendo el aprendizaje de los alumnos ante esta nueva sociedad globalizada y con sus propios fundamentos morales.

En este sentido, opinamos que en una sociedad hipermedia no tiene cabida una enseñanza tradicional, donde la nueva generación Z, demanda que WhatsApp y las Redes Sociales debe ser herramientas que promuevan ideas, conocimientos y experiencias que circulen por las redes del futuro, siempre y cuando se puedan familiarizar y hagan un uso adecuado y constructivo con ellas desde su juventud. Donde la tarea docente lleva implícita el uso y manejo de contenidos educativos digitales, de manera que interfiera en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo que resulta necesario que los profesionales de la educación conozcan las características y las ventajas de la incorporación a las aulas de estos contenidos educativos digitales (Gómez, Vázquez y López, 2018).

Las nuevas generaciones de estudiantes demandan un uso de TIC en la educación obligando a las instituciones y docentes a tener una formación tecnológica urgente y avanzada. Sin embargo, el perfil de formación docente en TIC corresponde con un nivel medio-bajo, donde gran parte del profesorado desconoce, el significado de una competencia digital en educación y

cómo se lleva al aula. Del mismo modo, se debe profundizar en la planificación de las actividades y la evaluación de competencias mediante rúbricas con la los resultados del estudio, se ha detectado que las estrategias de aula que poseen los profesores en la utilización de los recursos TIC como medio de aprendizaje complejo y colaborativo todavía no están desarrollándose como procedimientos didácticos en el desarrollo de la competencia digital en sus alumnos (Fernández y Fernández, 2016).

Los estudiantes reportan que intentan captar la información más importante que les indica el personal docente o escribe en el pizarrón, y con ello preparan tareas y exámenes. No hacen mención a episodios de personalización de la información en el aula, tampoco metodologías de indagación, aunque el profesorado les pide determinados proyectos en equipo e investigaciones donde buscan información en la red. Lo cual genera una motivación ocasional si logran encontrar algo de su interés (Martin, Alba y Vestfrid, 2019).

El valor de la exploración de la identidad del estudiante y fomentar la autorregulación, reside en avanzar en la personalización del aprendizaje, tomando como punto de partida y de diseño educativo, las necesidades e intereses de los estudiantes, para promover su implicación y motivación en el ámbito educativo (Martin, Alba y Vestfrid, 2019).

Los investigadores en los Estados Unidos están empezando a entender por qué y cómo son los Centennials diferentes de los Millennials y las generaciones anteriores; porque esto es cierto, continuando esta investigación y animar a otros a realizar estudios sobre este tema es necesario. La investigación realizada por Tarynne (2019) nos sugiere profundizar en el tema del Liderazgo de esta nueva generación y nos deja cuestionamientos como ¿Qué preferencias tienen los centennials en los roles de seguidores o líderes?; ¿Cómo implementan los líderes actuales la comunicación y prácticas motivacionales en su cultura laboral para lograr un largo tiempo terminó éxito sostenido con la generación centennial? ; ¿Qué estilo de liderazgo? ó ¿Qué estilos se deben utilizar para crear un entorno de trabajo exitoso para los centennials?.

Estas preguntas nos llevan a identificar claramente que las TIC en el mundo educativo en nivel superior no solo es el uso de implementar nuevas herramientas digitales en el aula, si no hacer esta reflexión de qué estamos enseñando a los estudiantes universitarios, como estarán preparados para su futuro profesional y como están vinculando su vida en el ciberespacio.

Debemos comenzar a pensar desde las ciencias económico administrativas que estrategias de aprendizaje vamos a utilizar, como ayudaremos a la motivación de esos alumnos y esto

genere una autorregulación de su propio aprendizaje enfocados a un modelo constructivista o un aprendizaje significativo. Y cómo esta generación Centennial o nativos digitales están orientando a un nuevo paradigma educativo y su análisis desde las investigaciones de la generación, del ámbito educativo y de la motivación por su propio aprendizaje.

La motivación es vista desde diferentes enfoques, teorías y perspectivas del conocimiento, sin embargo, para la presente investigación, se emplea el enfoque de motivación escolar y la teoría clásica del motivación intrínseca y extrínseca. La motivación se entiende comúnmente como la fuerza que actúa sobre una persona para que se comporte de determinada manera; supone energía que activa la conducta, los mecanismos fisiológicos y procesos cognoscitivos (Becerra y Morales, 2015).

Una estrategia de enseñanza – aprendizaje muy utilizada es la motivación, para hacer que el estudiante se enamore del aula, la psicología del aprendizaje menciona que la manera como se presente la escuela la hace más atractiva y esto es aplicable también a los medios virtuales, donde se cuenta hoy en día con muchos recursos para hacerla más llamativa e interesante para el estudiante y resaltando la importancia de descubrir sus factores motivacionales (Mercado, Sánchez y Rodríguez, 2019).

El enfoque pedagógico utilizado es el cognoscitivo social representada por Locke y Latham como los principales teóricos, quienes hacen referencia que la motivación se centra en las metas, expectativas y autoeficacia del alumno (Woolfolk ,2010).

La motivación como aspecto fundamental del aprendizaje y en el sentido de doble vía que esta relación debe tener. Desarrollar una relación alumno-profesor productiva y una motivación intrínseca es responsabilidad de la educación y sus actores para lograr construir una relación de interacción, que los constituya como un solo equipo, donde cada uno asuma su responsabilidad y se potencialice el proceso de aprendizaje (Mercado, Sánchez y Rodríguez, 2019).

La falta de motivación puede afectar negativamente al aprendizaje del estudiante o incluso motivar su abandono y, además, puede repercutir en el docente e igualmente puede perjudicar el prestigio y la financiación de la institución en la que tiene lugar la formación. Por ello, la motivación toma una gran importancia dentro del proceso de enseñanza- aprendizaje, debido a que favorece el compromiso, y la voluntad es la condición que combate la distracción y protege la persistencia, siendo esta una perspectiva donde el alumno forma parte de su propio

aprendizaje y regula su motivación en cualquier entorno de aprendizaje educativo ya sea presencial o virtual (Woolfolk, 2010).

Sin embargo, cuando el alumno trae deficiencias en conocimiento, en habilidades de autoaprendizaje, manejo de las tecnologías, y en manejo de su tiempo, los docentes deben abordar a sus estudiantes de una manera especial, centrarse en la motivación, se debe ser parte consiente que debe existir una transición y adaptación del modelo tradicional al modelo virtual y no tratar de imponer un modelo que, si no se ve con los ojos del alumno y de sus limitantes, va a fracasar en el proceso de aprendizaje (Mercado Sánchez y Rodríguez, 2019).

Descripción del método

El presente proyecto se basa en una metodología de una investigación – acción, en la fase de diagnóstico. La investigación-acción es vista como una indagación práctica realizada por el profesorado, de forma colaborativa con la finalidad de mejorar su práctica educativa a través de ciclos de acción y reflexión. Las etapas dentro del proceso son: fase 1 el diagnóstico, fase 2 la planificación, fase 3 la observación y fase 4 la reflexión (Tourinán, 2011).

Para los fines de la presente investigación se realizará una investigación acción en su primera fase, que es el diagnostico participativo utilizando el cuestionario como método de una investigación cuantitativa. Donde se desarrollan algunas etapas de la investigación acción participativa para poder mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje en entornos virtuales por parte de la licenciatura de administración de la UAEH.

El cuestionario empleado para el diagnóstico participativo, se compone de 79 ítems, distribuidos en cuatro grandes dimensiones, siendo estas: El perfil centennial del alumno, la motivación escolar en general, los factores motivacionales en entornos virtuales y las habilidades digitales. Las respuestas se establecen en una escala tipo Likert para 72 ítems, estos utilizan dos tipos de escalas la primera que va de “Totalmente de Acuerdo” (5) hasta “Totalmente en desacuerdo” (1) para las dimensiones: la motivación escolar en general y los factores motivacionales en entornos virtuales. Por otro lado, para estimar el nivel de habilidad digital se utiliza la escala propuesta por Organista (2016) que va de “Si, y sabría explicar la actividad” (5), “Lo haría sin ayuda” (4), “Lo haría con ayuda” (3), “No soy capaz de hacerlo” (2) hasta “Lo desconocía” (1).

La fiabilidad del instrumento denota un alfa de cronbach de ,945 de confiabilidad del instrumento en las tres dimensiones, con un total de 72 ítems. La muestra fue aplicada a los alumnos de la licenciatura en administración pertenecientes al Instituto de Ciencias Económico Administrativas de UAEH con un universo de 968 alumnos. El método de muestreo fue por juicio del investigador seleccionando al área de mercadotecnia como la muestra representativa, de modo que se pidió a los docentes de mercadotecnia de la licenciatura de administración que difundieran con sus grupos el instrumento de investigación, aplicada a 122 alumnos.

El método de recolección de datos fue virtual por lo que se aplicó mediante la herramienta de Google Forms, cual puede verse en el siguiente link:
<https://forms.gle/ai9n7wR17CLiYsZY6>.

Resultados y discusión

Se procedió a realizar una estadística descriptiva con la finalidad de conocer los datos sociodemográficos de la muestra. Posteriormente, se llevaron a cabo correlaciones entre las variables de motivación escolar y habilidades digitales. En cuanto al perfil de los encuestados, fueron de distintos semestres de la licenciatura en administración del área de mercadotecnia, en cuanto al género 53,3 % fueron hombres y 46.7% mujeres. Los lugares de procedencia de los alumnos son Pachuca y alrededores (37.7%), de otros municipios del Estado de Hidalgo (50%), del Estado de México (11.5%) y de otros estados de la Republica (0.8 %).

En cuanto a los dispositivos con los que cuentan los alumnos encuestados predomina el celular, computadora personal, de estos dispositivos un 64.8% cuenta con dos dispositivos tecnológicos, seguido de un 15.6% que cuenta con solo uno, sin embargo, aún pocos cuentan con dispositivos tecnológicos, debido a que solo 10.7% de los encuestados menciono tener 3 de estos dispositivos en casa y solo un 9% tiene 4 dispositivos en casa y para su uso personal.

Las características de identificación con la generación Z o centennials, que cuentan los alumnos pertenecientes a la licenciatura de administración. La mayoría está en un rango de identificación como centennial entre “De acuerdo” (4) y “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” (3), como se muestra en la figura 1. De modo que existe un poco de duda en algunos alumnos al considerarse centennials, pero sigue siendo una respuesta positiva y favorable.

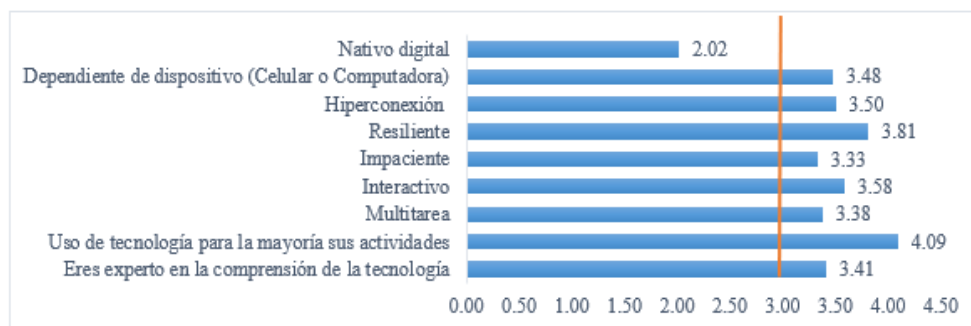


Figura 1. Características de los centennials identificadas en los alumnos de administración
Fuente: Elaboración propia con resultados del diagnóstico participativo

Los alumnos de la licenciatura en administración poseen un buen nivel de dominio de la tecnología en general, se encuentran mayormente con un nivel de saber desarrollar la actividad y explicarla (5) y de saber realizar la actividad (4). Como se muestra en la figura 2, las habilidades digitales de comunicación son las que tienen mayor nivel de dominio recordando que estas muestran la capacidad para transmitir e intercambiar información e ideas con otros, así como también de interactuar y contribuir dentro de un grupo o comunidad. Sin embargo, la habilidad digital donde tiene menor nivel es el manejo de tecnología, que son las habilidades funcionales y conocimientos necesarios para nombrar, resolver problemas, operar y usar las TIC en cualquier tarea.

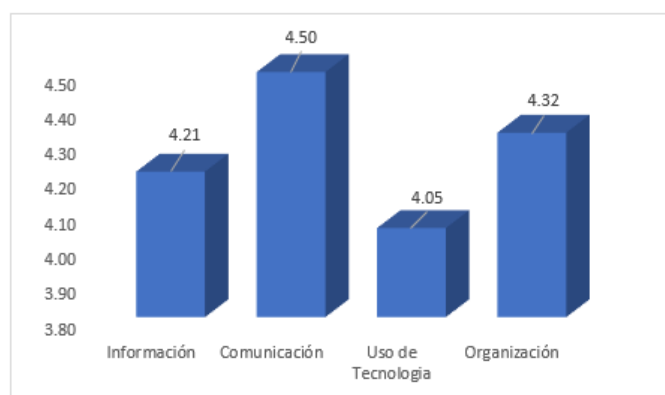


Figura 2.-Habilidades Digitales de los alumnos de administración
Fuente: Elaboración propia con resultados del diagnóstico participativo

La motivación al logro por parte de los alumnos de la licenciatura en administración está más orientada a una motivación intrínseca teniendo un promedio de 4.26 de 5 puntos en total,

mientras que la motivación extrínseca sigue teniendo fuerte influencia al logro de objetivos que motivan a los alumnos, como se muestra en la figura 3.

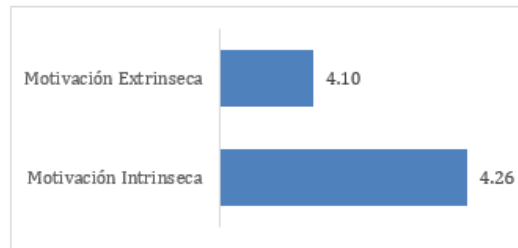


Figura 3.- Motivación al logro de los alumnos de administración
Fuente: Elaboración propia con resultados del diagnóstico participativo

Los factores que más están motivando al estudiante ante este nuevo panorama de educación virtual, destaca ser el docente (4.08) mientras que la institución igual toma un rol importante en el apoyo y desarrollo de plataformas, herramientas y contenidos que ayuden al estudiante (3.87). Sin embargo, la motivación personal del estudiante por un aprendizaje virtual es la menor calificada con un promedio de 3.54, como se muestra en la figura 4.

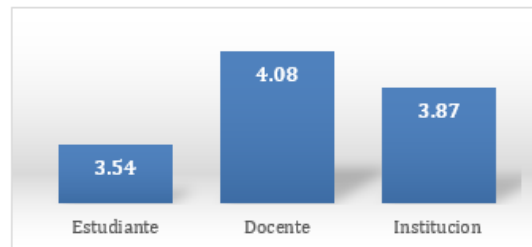


Figura 4.- Factores de motivación en el aprendizaje virtual
Fuente: Elaboración propia con resultados del diagnóstico participativo

El análisis correlacional entre factores motivacionales y las habilidades digitales de los estudiantes de la licenciatura en administración, muestran correlaciones significativas entre ellas. De esta manera, analizando la variable de factores de motivación en un aprendizaje virtual observamos correlaciones significativas con las habilidades digitales como son la información y la organización siendo las más significativas, sin embargo, todas muestran una correlación positiva como se muestra en la tabla 1.

Las habilidades digitales del alumno tienen fuerte relación con los factores que lo motivan dentro de un aprendizaje virtual, de modo que si un alumno carece de habilidades digitales en su formación difícilmente estará motivado, por lo cual se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 1.- Correlación entre habilidades digitales y Factores de Motivación Virtual

Rho de Spearman	Habilidades Digitales	Coeficiente de correlación	Habilidades Digitales	Motivación Factores
			1,000	,277**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	122	122
	Motivación Factores	Coeficiente de correlación	,277**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	122	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia con resultados del diagnóstico participativo

Las habilidades digitales del alumno tienen fuerte relación con los factores que lo motivan dentro de un aprendizaje virtual, de modo que si un alumno carece de habilidades digitales en su formación difícilmente estará motivado, por lo cual se acepta la hipótesis alternativa.

Conclusiones

El presente diagnostico participativo nos muestra que los alumnos de la licenciatura en administración pertenecen a la generación centennials, que cuentan con un buen nivel de dominio de habilidades digitales para su formación profesional. En cuanto a la perspectiva del alumno hacia una motivación al logro es evidente que es factor fundamental en su formación académica desde una perspectiva intrínseca y extrínseca. Por lo que la motivación intrínseca es muy fuerte para poder cumplir con sus metas académicas, por otro lado, la motivación extrínseca es donde tiene fuerte influencia los docentes y la institución para mejorar la motivación del alumno.

En cuanto al tema de la motivación para un aprendizaje virtual, identificamos que el docente es quien más está motivando a los alumnos ante este aprendizaje virtual, seguido de la institución educativa quien aporta material, herramientas y plataformas, como planes de estudio que orientan a un aprendizaje virtual. Lo más destacado es que ante este panorama de tener alumnos centennials con habilidades digitales desarrolladas, no están muy motivados por un aprendizaje virtual.

La labor docente, nos lleva a la reflexión si el sistema educativo está preparado para continuar con una modalidad de aprendizaje virtual durante la pandemia Covid-19 y si podrá continuar ante la poca motivación que genera el aprendizaje virtual para los alumnos. Siendo este un gran reto no solo para el docente, sino para todo el sector educativo al momento de regresar y

mantener un sistema B-learning como el que plantea la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Las recomendaciones para la presente investigación es continuar con la investigación acción, tomando un segundo diagnostico enfocado a los docentes y a la institución educativa. Con la finalidad de poder mejorar la comprensión de las habilidades digitales de los docentes y la apertura o apoyo de las instituciones para mejorar la práctica docente y mejorar la motivación de los alumnos hacia el termino de sus carreras, semestres o cumplir con sus metas. De igual manera, continuar con más carreras del perfil de ciencias económico administrativas que permitan identificar el perfil centennial, las motivaciones y habilidades digitales, para ver si existen diferencias significativas o una relación entre estudiantes de carreras afines.

Referencias bibliográficas

- Becerra, C. y Morales, M. (2015). *Validación de la Escala de Motivación de Logro Escolar (EME-E) en estudiantes de bachillerato en México*. Innovación educativa (México, DF), 15(68), 135-153. Obtenido de:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S166526732015000200009&lng=es&tlng=es.
- Bonetti O. (2020). *Algunos retos a la educación superior universitaria: enseñar a nuevas generaciones ¿‘millennials’ y ‘centennials’?*. Revista Methodo: Investigación Aplicada a las Ciencias Biológicas, 5 (1):2-3.
- Días, C., Caro, N., y Gauna, E. (2015). *Cambio en las estrategias de enseñanza-aprendizaje para la nueva Generación Z o de los “nativos digitales”*. Obtenido de: México: cuaderno Reposital. <https://reposita.cuaed.unam.mx>, 8443.
- Díaz, A., Pérez, M., González, J., y Núñez J., (2017). *Impacto de un entrenamiento en aprendizaje autorregulado en estudiantes universitarios*. Perfiles educativos, 39 (157); 87-104.
- Di Lucca, S. (2013). *El comportamiento actual de la Generación Z en tanto futura generación que ingresará al mundo académico*. Obtenido de:
https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/catalogo_investigacion/detalle_proyecto.php?id_proyecto=2255
- Fernández, F. y Fernández, M. (2016). *Los docentes de la Generación Z y sus competencias digitales*. Revista Científica de Comunicación y Educación, 24 (46), 97-105.
<https://doi.org/10.3916/C46-2016-10>.
- Hernández, A. y Ainscow, M. (2020). *Desarrollo de una guía para promover un e-learning inclusivo en educación superior*. Perfiles Educativos, 42 (168), 60-75.
<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2020.168.58990>
- Hurtado, F. (2020). *La educación en tiempos de pandemia: los desafíos de la escuela del siglo XXI*. Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales (44). ISSN: 2244-8330.
- IISUE (2020). *Educación y pandemia. Una visión académica, México*. Obtenido de
<http://www.iisue.unam.mx/nosotros/covid/educacion-y-pandemia>

- Jasso, F., Gudiño, S., y Tamez, J. (2019). *Centennials, ciudadanos globales y digitales*. Praxis, 15 (1), 11-23. <https://doi.org/10.21676/23897856.2981>
- Martin, M., Alba, A., y Vestfrid, P. (2019). *Centennials: ¿buceadores o surfistas de información?* Actas De Periodismo y Comunicación, 5(2).
- Mercado, A., Sánchez, E. y Rodríguez, A. (2019). *Estrategias de motivación en ambientes virtuales para el autoaprendizaje en matemáticas*. Revista ESPACIOS. 40 (12). ISSN 0798 1015.
- Organista, Sandoval, McAnally y Lavigne (2016). *Estimación de las habilidades digitales con propósito educativo de estudiantes de dos universidades públicas mexicanas*. Revista Electrónica de Tecnología Educativa, (57), p. 343.
<https://doi.org/10.21556/edutec.2016.57.673>
- Salazar, M. (2019). *Experiencias y aprendizajes de la implementación de estrategias didácticas en educación virtual*. Universidad de San Carlos de Guatemala. 2(1) 1-9.
<https://doi.org/10.46734/revcientifica.v1i1.1>
- Tarynne N. Scot (2019). *Post Millennial Generation In The Workforce*. (Tesis de Maestría). University Of Southern Maine. Maine, Estados Unidos. Obtenido de:
<https://digitalcommons.usm.maine.edu/etd/372> (Tesis de Maestría)
- Touriñán, L. J. M. (2011). *Intervención educativa, intervención pedagógica y educación: La mirada pedagógica*. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/10316.2/5325>
- Torres, W., Martínez, J., y López, L. (2018). *Propuesta de entorno de aprendizaje donde predominen las tecnologías educativas: e-learnig, m-learning, u-learning*. Revista Granmense de Desarrollo Local, 2(2), 41-51.
- UAEH (2019). Anuario estadístico 2018, UAEH. Obtenido de
<https://www.uaeh.edu.mx/informe/2017-2023/2/anuario.html>
- Woolfolk, A. (2010). *Psicología educativa. 11a. Edición*. Ciudad de México: Editorial PEARSON EDUCACIÓN. ISBN: 978-607-442-503-1
- Zamora, A. (2020). B-learning, aprendizaje en tiempos de distanciamiento social. Garceta de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. 2 (18). ISSN: 2683-2097. Recuperado de:
<https://www.uaeh.edu.mx/gaceta/2/numero18/agosto/>

Rally Virtual, una estrategia holística de evaluación de competencias, desempeños y dominios

Orieta Iveth Flores Ahumada⁸ Krystal Margarita Paredes Araiza⁹ Pamela Sisi Paredes Araiza¹⁰

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue presentar una propuesta de medición y evaluación de la competencia universitaria de “Investigación y análisis social e histórico”, establecida dentro del primer ciclo del modelo educativo UACH-DS. La naturaleza fue de tipo documental descriptivo, se realizó durante los meses de agosto 2020 a mayo 2021. Se determinó una base de piloteo de 20 estudiantes. El instrumento propuesto para evaluar la competencia se estructuró mediante un Rally Virtual, tomando en consideración los desempeños establecidos en el ciclo de formación universitaria UACH. El Rally ofrece la oportunidad de ser utilizado en modalidad virtual, siendo esta una ventaja muy valiosa en este momento de contingencia sanitaria en la que actualmente nos encontramos derivado al SARS-COV2, además que permite ser adaptado para la evaluación de otras competencias, a fin de utilizar estrategias creativas que permitan seguir formando profesionistas con las capacidades y habilidades que el entorno demande.

Palabras clave: Competencia, desempeños, evaluación, rally, virtual.

Abstract

The objective of this research was to present a proposal for the measurement and evaluation of the university competence of "Research and social and historical analysis", established within the first cycle of the UACH-DS educational model. The nature was descriptive documentary type, it was carried out during the months of August 2020 to May 2021. A piloting base of 20 students was determined. The proposed instrument to evaluate the competence was structured through a Virtual Rally, taking into consideration the performances established in the UACH university training cycle. The Rally offers the opportunity to be used in virtual mode, this being a very valuable advantage at this time of health contingency in which we are currently referred to the SARS-COV2, in addition to allowing it to be adapted for the evaluation of other competitions, to in order to use creative strategies that continue to train professionals with the capacities and abilities that the environment demands.

Keywords: Competition, performances, evaluation, rally

⁸ Universidad Autónoma de Chihuahua, oiflores@uach.mx, 614 133-6878.

⁹ Universidad Autónoma de Chihuahua, kparedes@uach.mx, 614 228-2810.

¹⁰ Universidad Autónoma de Chihuahua, pparedes@uach.m . 614 195-0745.

Introducción

A finales del mes de marzo del año 2020, por motivo de la pandemia provocada por el nuevo coronavirus SARS-CoV-2, tanto estudiantes como docentes de todos los niveles, se vieron forzados a adaptarse a la educación en una modalidad virtual o en línea, de una manera veloz y con las herramientas que tuviesen a su alcance.

Dentro de los principales retos para la docencia en la modalidad virtual, se encuentra la dificultad para encontrar estrategias de aprendizaje que permitan ir más allá de plasmar una calificación por el conocimiento, es decir, es necesario buscar estrategias para la medición del dominio de las competencias deseadas en los alumnos. Lo anterior debido a que la gran parte de los modelos educativos de las universidades en el país se encuentran diseñados por competencias, a su vez, estos son diseñados de esta manera, debido a la demanda de la sociedad y obedeciendo a la evolución de las carreras universitarias ante esta nueva normalidad.

Aunado a lo anterior, la apertura de la Industria 4.0 tiene como propósito crear espacios inteligentes en los cuales se deberán encontrar nuevos procesos y nuevas formas de organización dando prioridad a crear nuevas competencias en el capital humano, se crea un nuevo reto para las IES (Instituciones de Educación Superior) buscando egresar alumnos competentes para el futuro.

En los tiempos actuales la docencia exige competencias para entornos laborales y sociales cada vez más cambiantes, añadiendo que la evidencia de distintas investigaciones nos dictamina actualmente que el conocimiento no es estático, sino un proceso dinámico que evoluciona constantemente (Florez, 1994; Turns, Atman, Adams y Barker, 2005). Por lo anterior mencionado nace de parte de las IES la preocupación y ocupación para buscar estrategias y conocimiento de adaptación y desarrollo de nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje (Baena, Guarín, Mora, Sauza y Retat, 2017; Bhedasgaonkar, Chavan, Kubade y Patil, 2019; Sun, Xie y Anderman, 2018), se tiene el conocimiento de las necesidades de nuevos métodos de enseñanza, donde el docente no solo debe de ser un facilitador de información sino que pasa a la figura de dar herramientas y conocimientos necesarios para poder analizar, saber investigar y tomar decisiones para crear conocimiento, por lo cual el docente adopta procedimientos organizados, formalizados y orientados para obtener un objetivo de aprendizaje establecido, en otras palabras la planificación del proceso enseñanza-aprendizaje en la cual el maestro acoge y crea las actividades, estrategias y técnicas que puede utilizar dentro de su aula, para obtener los resultados esperados, y alcanzar los objetivos propuestos (Forcael, Garcés, Erazo y Bastías,

2018; Marzano, Pickering y Pollock, 2001). Con lo anterior estipulado vemos la necesidad de que los alumnos de las IES desarrollen habilidades y competencia

Con la nueva actualidad se busca que las clases sean más dinámicas en donde los alumnos puedan estudiar desde cualquier lugar mediante el uso de plataformas virtuales, la educación tiene a ser personalizada, las universidades deben contar con innovación educativa y transferencia de la misma, pero lo más importante se eduque para los trabajos del futuro mediante la enseñanza de internet de las cosas, big data, robótica y digitalización (Bajaj y Sharma, 2018).

Debido a esto la educación superior se encuentra en constante evolución resultado de la demanda de la sociedad que hace necesaria una formación que incluya conocimientos, tecnología, innovación y valores. La Universidad Autónoma de Chihuahua ante dicha demanda, desarrolla el Modelo Educativo UACH-DS ofertando nuevos esquemas de formación universitaria para formar competencias académicas, profesionales y humanas que contribuyan al análisis y solución de problemas sociales. Así, los programas de educación superior ofertados por la UACH en todos sus niveles contribuyen a dar respuestas a problemas tanto del entorno inmediato como a nivel internacional, lo anterior con un enfoque multidisciplinar, interdisciplinar e inclusive transdisciplinar.

El Modelo Educativo UACH-DS establece una formación integral humanista para el desarrollo equilibrado de todas las dimensiones del ser humano: físico, psicológico, afectivo y cognitivo, en los ámbitos personal y social, colaborando en equipos multi, inter y transdisciplinarios, locales, nacionales e internacionales. Plantea a la educación siempre en construcción permanente, promoviendo que el estudiante aprenda a pensar, a cuestionarse, a investigar y a construir nuevas formas de transformar la realidad, considerando la complejidad de la vida, de los seres humanos y, en consecuencia, del conocimiento mismo. Con base a sus ciclos de formación, iniciando con la formación universitaria hasta el nivel doctorado, pretende proporcionar al estudiante programas de estudio flexibles para desarrollar las competencias necesarias de la profesión que elija, mediante una formación integral humanista.

El primer ciclo de formación, corresponde al ciclo de formación universitaria que tiene como propósito habilitar al estudiante en las categorías, metodologías de investigación y enfoques reflexivos que le permitan abordar la realidad desde un enfoque de complejidad, con rigurosidad científica, reconociendo contextos histórico culturales y desarrollando creatividad. A

través de su incursión en los diferentes campos de conocimiento y con trabajo multi e interdisciplinario, podrás identificar una vocación inicial y desarrollar compromiso hacia los problemas de un campo científico.

El ciclo de formación universitaria promueve el desarrollo de seis competencias: Razonamiento Formal y Cuantitativo (RFC), Investigación y Análisis Científico (IAC), Investigación y Análisis Social e Histórico (ISH), Creatividad, Innovación y Emprendimiento (CIE), Multiculturalidad y Sociedad (MCS) y Apreciación Estética e Interpretativa (AEI). (Modelo educativo UACH-DS de la Universidad Autónoma de Chihuahua, 2020).

Plasmado lo anterior, el problema que expone la presente investigación es la detección de la necesidad de estrategias de evaluación, que permitan medir el alcance del alumno sobre la competencia específica en un ambiente virtual, dada la situación de pandemia derivado del SARS-COV2, misma que ha transformado de una manera dramática la forma de trabajo tanto académico (proceso enseñanza aprendizaje), así como en el área laboral, al requerir egresados con las competencias y habilidades que se demandan en la actualidad.

Fundamentación teórica

La pandemia Covid-19 ha representado nuevos retos para todos los sectores y el sector educativo no ha sido la excepción. Mientras dentro de las IES se empezaba hablar de un ajuste dentro de los modelos educativos, que permitieran el egreso de los profesionistas que la industria 4.0 requería, la pandemia vino acelerar todo el proceso.

La cuarta revolución industrial, que se conoce como industria 4.0 ha hecho necesario una transformación de procesos de fabricación inteligente, así como el uso de Big Data y la creación y uso de nuevas tecnologías de información y comunicación, impulsoras de esta cuarta revolución por lo cual debe ajustarse la educación superior ante estos cambios (Garcés, Peña, 2020).

Anteriormente en las IES habían apostado por el modelo de competencias, el cual dictamina, una combinación de destrezas, conocimientos, aptitudes y actitudes donde se deben enseñar por medio de los pilares de aprender a aprender, aprender a conocer y aprender a hacer. Este modelo permitía al educando el desarrollo de generar un capital cultural, personal y social capacitándose para ser productivo en una sociedad (Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea, 2004).

Siendo este un modelo que le permitió a la educación avanzar de un patrón donde al docente se le veía como un dador de conocimientos y donde se aspiraba a el conocimiento del maestro. En estos días surge la necesidad de buscar modelos educativos que nos permitan dotar a los alumnos con habilidades, actitudes y destrezas que les permitan ser autodidactas, que les faciliten la manera de adquirir conocimientos buscando que no solo el alumno conozca conceptos, sino que conozca su aplicación. No es suficiente, simplemente tomar e incorporar las herramientas tecnológicas a las materias, es necesario la reinversión de la docencia donde se enriquezcan estos contenidos y reconstruir las experiencias de aprendizaje (Área, Hernández, y Sosa, 2016). Posiblemente buscando convertir el aula (o aula virtual) en un espacio de actualización y reflexión conjunta donde el docente adopte el papel activo como agente de cambio educativo y transformación social (López Martin, 2020), lo cual permitiría una mejora en la calidad educativa.

Las distintas IES deben de comenzar a prepararse, encaminadas a la cuarta revolución industrial, pues es una etapa que está comenzando y está dejando ver sus necesidades, por lo cual se está a un buen tiempo de preparar a los líderes mundiales que sean competitivos, mejorar la investigación y el desarrollo pues si no se adaptan a los cambios, sus alumnos quedarán rezagados con empleos obsoletos (D'Souza, Mudin, 2018).

La Universidad Autónoma de Chihuahua crea modelo educativo UACH-DS donde en el primer ciclo, promueve una formación universitaria con una duración de un año, donde los estudiantes ingresan a la universidad sin pertenecer a ninguna división de estudios o carrera específica.

Cuentan con una oferta de diferentes Unidades de Aprendizaje (UDA) donde desarrollan competencias esenciales para cualquier universitario, promoviendo éstas en contextos de diversos campos de conocimiento, siendo la finalidad el integrar una visión de la realidad, a través de los diferentes enfoques disciplinarios integrados en las seis divisiones de estudios que conforman la UACH, división de estudios sobre: Contaduría, Administración y Economía para el Desarrollo Social (CAEDS), Cultura, Artes y Humanidades (FAH), Sociedad, Justicia y Estado de Derecho (SJED), Materia, energía y su transformación (MET), Sustentabilidad y Seguridad Alimentaria (SSA), Salud y Bienestar Humano (SBH).

Por lo tanto, la formación universitaria permite al estudiante enfrentar la vida cotidiana y profesional con preparación teórico-práctica en diferentes campos disciplinares con trabajos colaborativos multidisciplinarios, desarrollando las seis Competencias Universitarias:

1. Razonamiento formal y cuantitativo. Para explicar, modelar y predecir las realidades cotidianas sociales, económicas y naturales.
2. Investigación y análisis científico. Para problematizar la realidad natural en diversos contextos a través de observaciones empíricas rigurosas con el fin de responder a preguntas de causa y efecto, formular y probar hipótesis mediante la experimentación e interpretación de datos para hacer inferencias válidas, reconociendo los alcances y limitaciones del conocimiento.
3. Investigación y análisis social e histórico. Para reconocer diferentes formas de organización social, política, económica y cultural, y comprender el comportamiento humano de forma significativa en su contexto y tiempo.
4. Multiculturalidad y sociedad. Para lograr abordar los problemas desde diferentes perspectivas culturales, experiencias históricas y sociales para integrar visiones del mundo comprensivas y tolerantes, respetando e integrando la diversidad.
5. Apreciación estética e interpretativa. Para el reconocimiento del valor estético e interpretación de trabajos y productos culturales, con base en teorías, en argumentos teóricos, hermenéuticos y en sus características, dentro de un contexto histórico cultural determinado.
6. Creatividad, innovación y emprendimiento para generar cambios en los sectores económicos, sociales y culturales, a través de la implementación de una respuesta original a una situación crítica y en condiciones de incertidumbre que garantice sostenibilidad.

(Modelo educativo UACH-DS de la Universidad Autónoma de Chihuahua, 2020).

Como se mencionó, para cada competencia se oferta una variedad de unidades de aprendizaje (UDA), en la que los estudiantes elegirán las de su mayor interés, con énfasis metodológico de problemáticas en las diferentes áreas disciplinares y profesionales promovidas por la UACH. Esto lo logra a partir de fenómenos, situaciones o problemas reales, desarrollando en su conjunto, las seis competencias universitarias y transversales que inciden en todas las

profesiones, estableciendo una formación integral a cada estudiante universitario independientemente del ramo profesional al que se enfoque.

Las seis competencias transversales que promueve la UACH se desarrollan durante su estancia universitaria, son competencias metodológicas y crítico valóres, que dependiendo del ciclo de formación se desarrolla en diferentes grados de complejidad. Las competencias transversales son:

1. Comunicación oral y escrita en español e inglés. Para establecer una comunicación efectiva en situaciones culturalmente significantes, y para emitir mensajes verbales congruentes con la situación.
2. Manejo de información. Para seleccionar las fuentes de información, relevantes y pertinentes a la situación, problema o proyecto, e integrar la base de conocimiento para sustentar argumentos y soluciones.
3. Habilidades digitales y manejo de datos. Para la producción, almacenamiento y recuperación de información, organización y visualización de datos, comunicación, creación, y uso de gestión de espacios de interacción en medios digitales.
4. Razonamiento ético y moral. Para la consideración razonada de la naturaleza de las normas o de los argumentos ético-morales y para desarrollar una reflexión crítica de las normas de conducta propias y sociales.
5. Sostenibilidad. Para cubrir las necesidades económicas, sociales, de diversidad cultural, de un medio ambiente sano y de conservación y preservación, para el beneficio y sin poner en riesgo las generaciones presentes y futuras.
6. Metacognición. Para tomar conciencia del funcionamiento de su manera de aprender y comprender, planificar sus actividades e identificar estrategias y recursos para mejorar sus resultados (Modelo educativo UACH-DS de la Universidad Autónoma de Chihuahua, 2020).

Las unidades de aprendizaje de primer ciclo (primeros dos semestres) promueven desde diferentes contextos a las competencias universitarias y las competencias transversales para que se desarrollen de forma gradual dependiendo del semestre. El alcance de las competencias se logra con base a los desempeños de estas.

En particular, los desempeños de la competencia de Investigación y análisis social e histórico son:

Para primer semestre

1. Distinguir la investigación social cuantitativa para describir o explicar los fenómenos sociales y la metodología cualitativa para profundizar en las causas, con información sobre las opiniones, creencias y valores de una sociedad en un momento dado.
2. Analizar los fenómenos sociales de forma relacional, con el pasado y el devenir del fenómeno considerado, y reconocer la relación recíproca entre el contexto social y las acciones individuales.
3. Planear preguntas significativas y pertinentes para la investigación sobre el comportamiento humano.
5. Seleccionar críticamente las fuentes de información para sustentar argumentaciones.

Para segundo semestre

6. Analizar y utilizar literatura científica para sustentar argumentaciones.
7. Aplicar los métodos de investigación y análisis de al menos una disciplina social para estudiar una experiencia humana.
8. Distinguir los métodos heurísticos y hermenéutico para el análisis y síntesis del contexto histórico.
9. Utilizar las fuentes de información para argumentar y modelar explicaciones sobre los fenómenos sociales e históricos.
10. Utilizar métodos cuantitativos y cualitativos básicos para el análisis de datos.

Uno de los componentes más importantes para que lo anterior se pueda desarrollar son las competencias que se estipulan dentro de la Universidad para el desarrollo integral del alumno, y la otra parte es la medición, cuidando el cumplimiento de la competencia, donde surge una primera pregunta ¿cómo podemos asegurar que el alumno en verdad es competente?

El implementar estrategias e instrumentos para evaluar los desempeños y así la adquisición de la competencia ha sido un reto dentro del nuevo modelo educativo. Si a esto agregamos la situación actual de la pandemia, se vuelve un reto mayor pero no imposible.

Considerando que el modelo educativo UACH-DS promueve en su primer ciclo el desarrollo de las competencias universitarias independientemente de la carrera a la que desee

ingresar el estudiante, se plantea el implementar una estrategia que permitirá la evaluación de la competencia universitaria de Investigación y análisis social e histórico.

Por lo anterior esta investigación tiene el objetivo de presentar una propuesta de medición de las competencias de los alumnos, dando importancia al trabajo en equipo a la utilización de TIC's, y plataformas digitales, necesarias para el desarrollo de ellos en los trabajos de la industria 4.0, considerando el aprendizaje como un proceso mediante el cual se adquiere conocimiento que se debe saber aplicar desarrollando los desempeños para crear esta competencia y/o habilidad.

Descripción del método

Se realizó un análisis documental descriptivo, durante los meses de agosto 2020 a mayo 2021, mediante análisis categorial y síntesis bibliográfica de los distintos tipos de estrategias para evaluación de alumnos de manera virtual y presencial, además de analizar estrategias que permitieran al docente saber el alcance real del resultado que el alumno tiene de la competencia. El carácter de la investigación fue no experimental, el diseño transeccional descriptivo, la población de interés fueron alumnos de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua del primer ciclo de la competencia investigación y análisis social e histórico.

Para cuestión de comprobación se realizó una base de piloteo con un grupo de 20 alumnos de la competencia, lo cual permitió conocer la aceptación de las distintas actividades y la percepción de los alumnos y las habilidades adquiridas.

Resultados y discusión

Como resultado de esta investigación se propone la aplicación de un Rally Virtual interdisciplinario como estrategia didáctica de evaluación, a fin de medir el alcance de la competencia “Investigación y análisis social e histórico” a través de los desempeños requeridos en el ciclo universitario, los cuales serán evaluados con la rúbrica compartida en el anexo 1 de la presente investigación.

La estrategia de evaluación de un Rally Virtual interdisciplinario, es un método que permite medir cada desempeño de la competencia y ponerlo en práctica en distintos contextos independientemente de la división y UDA's que hayan tomado los estudiantes. Lo anterior con el

fin de asegurar evaluar el dominio de la competencia; además de que representa una actividad de convivencia entre toda la comunidad universitaria, donde la tolerancia, trabajo en equipo y la inclusión pueden privilegiarse durante todas las interrelaciones.

Con esta estrategia de medición se pretende que el estudiante universitario experimente aplicar la competencia adquirida en diferentes contextos, dentro de casos prácticos usando aplicaciones digitales y redes sociales, de tal forma que tenga la satisfacción de darse cuenta de que puede poner en práctica las habilidades adquiridas en cualquier ámbito.

Por otro lado, y sabiendo la importancia de realizar una propuesta integral para la medición del logro de una competencia, se diseñó la rúbrica que permitirá evaluar si los alumnos lograron el dominio sobre los desempeños solicitados en la competencia.

En este caso, para la competencia de investigación y análisis social e histórico, se relacionaron los dominios de primer y segundo semestre en cada estación del Rally Virtual, con el fin de organizar de las actividades planeadas quedando organizados en la tabla 1 Desempeños de la competencia de Investigación Social e Histórico que se muestra a continuación:

Tabla 1. Relación entre desempeños de la competencia universitaria de investigación y análisis social e histórico

Estación	Desempeños primer semestre	Desempeños segundo semestre
1. Montaje de audio	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo
2. Fotomontaje	Analizar los fenómenos sociales de forma relacional, con el pasado y el devenir del fenómeno considerado, y reconocer la relación recíproca entre el contexto social y las acciones individuales.	Distinguir los métodos heurísticos y hermenéutico para el análisis y síntesis del contexto histórico.
3. Encuentra la obra de arte	Seleccionar críticamente las fuentes de información para sustentar argumentaciones.	Utilizar las fuentes de información para argumentar y modelar explicaciones sobre los fenómenos sociales e históricos.
4. Tiktok	Seleccionar críticamente las fuentes de información para sustentar argumentaciones.	Analizar y utilizar literatura científica para sustentar argumentaciones.
5. Infografía	Distinguir la investigación social cuantitativa para describir o explicar los fenómenos sociales y la metodología cualitativa para profundizar en las causas, con información sobre las opiniones, creencias y valores de una sociedad en un momento dado.	Utilizar métodos cuantitativos y cualitativos básicos para el análisis de datos.
6. Video "cuerdas"	Plantear preguntas significativas y pertinentes para la investigación sobre el comportamiento humano.	Aplicar los métodos de investigación y análisis de al menos una disciplina social para estudiar una experiencia humana.

Fuente: Elaboración propia (2021).

Para poder comprobar que el alumno cumple con el objetivo de reconocer diferentes formas de organización social, política, económica y cultural, utilizando la investigación social y sus diferentes métodos a través de una revisión crítica de la literatura. Permitiéndole argumentar su pensamiento de manera crítica y basado en evidencia, expresándose de manera oral y escrita, utilizando las diferentes tecnologías de información y comunicaciones.

Al diseñar esta estrategia de evaluación se buscó romper paradigmas de valoración, buscando formas innovadoras que nos permitieran atender las necesidades de la comunidad

universitaria y así estar formando personas que cuentan con las capacidades y habilidades necesarias para sumarse al ámbito laboral, considerando también reforzar el trabajo en equipo a la utilización de TIC's, y habilidades digitales.

El Rally Virtual es una actividad que, mediante el trabajo en equipo deberán realizar un recorrido virtual, en un tiempo determinado. Llevarán a cabo una serie de acciones (pistas, acertijos o desafíos) que les permitan también resolver cuestionamientos referentes a ciertas temáticas en específico, a fin de avanzar hasta lograr el cumplimiento del objetivo planteado.

Consiste en 6 estaciones que se encuentran representadas a través de la plataforma de WhatsApp, lo anterior a fin de priorizar en todo momento la salud, tanto de estudiantes como maestros, derivado de las medidas impuestas por la pandemia provocada por SARS-CoV-2. Cada estación se encontrará a cargo de un maestro y los alumnos deben estar organizados en equipos, de forma que deberán recorrer cada una de las estaciones y superar los retos y preguntas que sean asignados en cada una de ellas. La propuesta de retos y preguntas para cada una de las estaciones se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2. Estaciones y retos

Estación	Descripción del reto y pregunta	Desempeños
1. Montaje de audio	RETO. El equipo deberá realizar el montaje de un audio donde todos entonen la canción "Mis ojos lloran por ti", como mínimo hasta el minuto 2:20 de la canción. PREGUNTA. Sustenta el por que es importante vacunarse contra el Covid 19, recuerda citar dos fuentes confiables en tu respuesta.	Trabajo en equipo
2. Fotomontaje	RETO. Crear una imagen en donde se contraste un fenómeno social a través del tiempo, argumentando dicho fenómeno en el contexto social y mostrando la relación recíproca entre el contexto social y las acciones individuales al respecto. PREGUNTA. De acuerdo con un caso de estudio, definir un método de investigación para resolverlo, así como 3 preguntas de investigación significativas	- Distinguir los métodos heurísticos y hermenéutico para el análisis y síntesis del contexto histórico. - Analizar los fenómenos sociales de forma relacional, con el pasado y el devenir del fenómeno considerado, y reconocer la relación recíproca entre el contexto social y las acciones individuales.
3. Encuentra la obra de arte	RETO. El equipo deberá buscar en alguna fuente de información confiable, el fragmento de la obra que se le compartirá, a fin de que especifique el nombre y la obra completa. PREGUNTA. Realice una línea del tiempo donde identifique mínimo 3 momentos históricos en el tema del Racismo como fenómeno social. Argumente de manera breve la importancia de dichos momentos históricos en el tema.	- Utilizar las fuentes de información para argumentar y modelar explicaciones sobre los fenómenos sociales e históricos. - Seleccionar críticamente las fuentes de información para sustentar argumentaciones.
4. Tiktok	RETO. El equipo deberá crear un video de tiktok en donde contraste los mitos y verdades, de las medidas de salud preventivas y de cuidados ante la pandemia por COVID-19. PREGUNTA. Argumenta la importancia de la Participación Ciudadana en la Democracia (actitudes, responsabilidades cívicas, etc.), mencionar pros, contras y construir una conclusión respecto al tema.	- Analizar y utilizar literatura científica para sustentar argumentaciones. - Seleccionar críticamente las fuentes de información para sustentar argumentaciones.
5. Infografía	RETO. El equipo deberá elaborar una infografía en la cual desarrollará un tema de su elección, debe usar información cuantitativa para describir o explicar los fenómenos sociales, y metodología cualitativa para profundizar en las causas. PREGUNTA. Investigue y analice datos de 3 años atrás, sobre el empleo en la página del INEGI, a fin de que proporcione información cuantitativa relevante en el tema y profundice en las causas (cualitativa) por medio de opiniones, valores y creencias.	- Utilizar métodos cuantitativos y cualitativos básicos para el análisis de datos. - Distinguir la investigación social cuantitativa para describir o explicar los fenómenos sociales y la metodología cualitativa para profundizar en las causas, con información sobre las opiniones, creencias y valores de una sociedad en un momento dado.
6. Video "cuerdas"	RETO. El equipo deberá visualizar el cortometraje "Cuerdas" a fin de que planteen 3 preguntas que permitan delimitar el problema abordado en el video. PREGUNTA. En base al cortometraje "Cuerdas", el equipo deberá plantear la problemática abordada en el video, además de proponer 2 soluciones al respecto.	- Aplicar los métodos de investigación y análisis de al menos una disciplina social para estudiar una experiencia humana. - Plantear preguntas significativas y pertinentes para la investigación sobre el comportamiento humano.

Fuente: Elaboración propia (2021).

Asimismo, el procedimiento para llevar a cabo el Rally Virtual se muestra continuación en la figura 1:

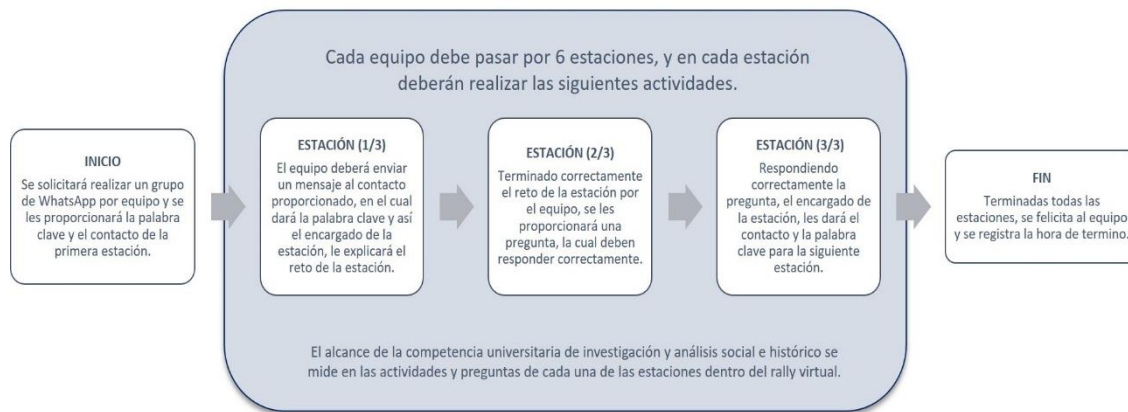


Figura 1. Proceso Rally Virtual. Fuente: Elaboración propia (2021).

A través de estrategias didácticas como el Rally Virtual, se logra una evaluación diferente a la forma tradicional, fomentando de forma creativa la participación de los alumnos, sin perder la formalidad y el objetivo de dichos procesos de enseñanza aprendizaje.

Conclusiones

Es importante desarrollar ambientes educativos saludables y más dinámicos, esto con el objetivo de promover en el alumno la capacidad de aprender a resolver problemas, mediante el desarrollo intelectual, potencializando sus habilidades, además, desplegar la competencia en los desempeños que el alumno debe dominar, nos ayuda a tener metas medibles para una mejor comprensión del dominio de la competencia.

La estrategia didáctica propuesta, fomenta la aplicación del conocimiento adquirido dentro de las materias para el cumplimiento de la competencia, además de hacerlo de una forma atractiva, donde permita de manera transversal aplicar conocimientos de TIC's, habilidades de comunicación y de trabajo en equipo, favoreciendo además la relación multi, inter e, incluso, transdisciplinar en la actividad plasmada en esta investigación.

Cabe destacar que el Rally Virtual es una herramienta muy versátil, pudiendo adaptarse a la evaluación de otras competencias ya sea de nivel universitario o bien como dinámica en procesos de educación continua y a distancia, aprovechando las ventajas didácticas previstas en su diseño.

Como docentes, es de suma importancia mantenernos en la búsqueda de estrategias distintas que ayuden a nuestros estudiantes a poder lograr el cumplimiento de sus objetivos y por consiguiente que les permita desempeñarse profesionalmente en el campo laboral, cumpliendo con las necesidades que le demande la sociedad.

Referencias bibliográficas

Área-Moreira, M., Hernández-Rivero, V. y Sosa-Alonso, J. J. (2016). Modelos de integración didáctica de las TIC en el aula. *Comunicar*, 47(24), 79-87. <https://doi.org/10.3916/C47-2016-08>.

Arnold D'Souza, U. J., & D. Mudin, D. K. (2018). Industrial Revolution 4.0: Role of Universities. *Borneo Journal of Medical Sciences (BJMS)*. <https://doi.org/10.51200/bjms.v12i1.1130>

Baena, F., Guarín, A., Mora, J., Sauza, J., y Retat, S. (2017). Learning factory: The path to industry 4.0. *Procedia Manufacturing*, 9, 73-80. doi: 10.1016/j.promfg.2017.04.022.

Bajaj, R., y Sharma, V. (2018). Smart Education with artificial intelligence based determination of learning styles. *Procedia Computer Science*, 132, 834-842. doi: 10.1016/j.procs.2018.05.095.

Bhedaasgaonkar, R. C., Chavan, M. S., Kubade, P. R., y Patil, S. B. (2019). Course Level PBL: An Excellent Teaching Method for Increasing Skill Levels and Learning Motivation in First Year of Engineering Students. *Journal of Engineering Education Transformations*, 33(1), 101-106. doi: 10.16920/jeet/2019/v33i1/149023.

Comisión Europea. Dirección general de Educación y Cultura. (2004). Competencias clave para un aprendizaje a lo largo de la vida. Un marco de referencia europeo. Recuperado de www.educastur.princast.es/info/calidad/.../comision_europea.pdf

Flórez, R. (1994). Hacia una pedagogía del conocimiento. Santa Fé, Bogotá: McGraw-Hill. recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0718-5162202000020012900023&lng=en

Forcael, E., Garcés, G., Erazo, P. B., y Bastías, L. (2018). How do we teach?: a practical guide for engineering educators. *International Journal of Engineering Education*, 34(5), 1451-1466. Recuperado de <https://www.ijee.ie/contents/c340518.html>.

Garcés Gonzalo, Peña Camilo (2020). Ajustar la Educación en ingeniería de la Industria 4.0: Una visión desde el desarrollo curricular y el laboratorio. <http://dx.doi.org/10.21703/rexe.20201940garces7>

López Martín Ramón (2020). Revista Internacional de Educación para la Justicia Social, 2020, 9(3e), 127-140. Reflexiones Educativas para el posCovid-19. Recordando el Futuro, pág, 131, párrafo 5. <https://doi.org/10.15366/riejs2020.9.3.007>

Marzano, R. J., Pickering, D., y Pollock, J. E. (2001). *Classroom instruction that works: Research Based strategies for increasing student achievement*. Alexandria, EE.UU: Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD) disponible en: https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=c25kDO0adxwC&oi=fnd&pg=PA1&ots=DxpJis-TW9&sig=B7BrtnNKZ-PHdtCwjcxFHet1-kY&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Sun, Z., Xie, K., y Anderman, L. H. (2018). The role of self-regulated learning in students' success in flipped undergraduate math courses. *The Internet and Higher Education*, 36, 41-53. doi: 10.1016/j.iheduc.2017.09.003.

Turns, J., Atman, C. J., Adams, R. S., y Barker, T. (2005). Research on Engineering Student Knowing: Trends and Opportunities. *Journal of Engineering Education*, 94(1), 27-40. doi: 10.1002/j.2168-9830.2005.tb00827.x.

Universidad Autónoma de Chihuahua. (2020). Modelo educativo UACH-DS. Recuperado de: <https://renovacion.uach.mx/uach-ds-assets/Folleto-UACH-DS-web.pdf>

Anexo. Rúbrica Rally Virtual

	Niveles de logro		
	Cumple (10 Puntos)	Cumple parcialmente (5 Puntos)	No Cumple (0 Puntos)
Montaje de Audio	Cumple con los siguientes aspectos: ● Presenta el montaje de audio ● Dura como mínimo hasta el minuto 2:20 ● Todo el equipo participa (0.54)	Cumple parcialmente con los siguientes aspectos: ● Dura como mínimo hasta el minuto 2:20 ● Todo el equipo participa (0.27)	No cumple con los siguientes aspectos: ● No presenta el montaje de audio ● Dura menos de 2:20 min ● No se realiza trabajo en equipo (0)
Actividad Montaje Audio Porque es importante vacunarse contra el COVID (Argumentación)	● El análisis se realiza con profundidad. ● Los argumentos se fundamentan realizando las citas de las fuentes y autores consultados. (dos citas como mínimo) ● Hay un desarrollo lógico de la temática presentada y bien integrada. (0.86)	● El análisis se realiza con profundidad. ● Los argumentos carecen de las citas de las fuentes o autores consultados. (una o menos de una) ● Hay un desarrollo lógico de la temática presentada, pero no se aprecia integración, o está integrada, pero carece de un desarrollo lógico. (0.43)	● El análisis se realiza superficialmente. ● Carece de argumentos y no presenta las citas para sustentar. ● Carece de un desarrollo lógico de la temática presentada y de integración. (0)
Video Cuerdas	El alumno presenta las tres preguntas de investigación con las siguientes características: ● Concisa: lenguaje sencillo y claro Problema que presenta. ● Alcanzable: las preguntas deben tener una respuesta posible y la recogida de datos para responder debe ser viable. ● Relevante: las preguntas tienen que ser importantes sobre el tema planteado. (0.86)	El alumno presenta las 3 preguntas de investigación con 2 de las siguientes características: ● Concisa: lenguaje sencillo y claro Problema que presenta. ● Alcanzable: las preguntas deben tener una respuesta posible y la recogida de datos para responder debe ser viable. ● Relevante: las preguntas tienen que ser importantes sobre el tema planteado. (0.43)	El alumno presenta las tres preguntas de investigación una o ninguna de las siguientes características: ● Concisa: lenguaje sencillo y claro Problema que presenta. ● Alcanzable: las preguntas deben tener una respuesta posible y la recogida de datos para responder debe ser viable. ● Relevante: las preguntas tienen que ser importantes sobre el tema planteado. (0)
Problema de investigación video cuerdas	Abordan los aspectos siguientes: ● Define correctamente el problema que se presenta. ● Abordan los aspectos más relevantes ● No introduce elementos nuevos. ● Propone dos posibles soluciones para la problemática abordada. (0.86)	Aborda los aspectos siguientes: ● Define medianamente el problema que se presenta o no lo plantea de forma concreta. ● Abordan algunos aspectos relevantes. ● Introduce elementos nuevos. ● Propone dos posibles soluciones para la problemática abordada. (0.43)	Aborda los aspectos siguientes: ● No define el problema que se presenta ● No abordan aspectos relevantes. ● Introduce elementos nuevos. ● No propone dos posibles soluciones para la problemática abordada, o no están relacionadas a la temática. (0)
Fotomontaje	La imagen cumple con las siguientes características: ● Aborda un fenómeno social, contrastándolo a través del tiempo ● Argumenta el fenómeno abordado en el contexto social. ● Muestra relación recíproca entre el contexto social y las acciones individuales respecto al fenómeno abordado. ● El diseño muestra claramente la idea a contrastar. ● Muestra imágenes claras y texto legible. (0.86)	La imagen cumple mínimo con 3 de las siguientes características: ● Aborda un fenómeno social, contrastándolo a través del tiempo ● Argumenta el fenómeno abordado en el contexto social. ● Muestra relación recíproca entre el contexto social y las acciones individuales respecto al fenómeno abordado. ● El diseño muestra claramente la idea a contrastar. ● Muestra imágenes claras y texto legible. (0.43)	La imagen cumple con 1 o ninguna de las siguientes características: ● Aborda un fenómeno social, contrastándolo a través del tiempo ● Argumenta el fenómeno abordado en el contexto social. ● Muestra relación recíproca entre el contexto social y las acciones individuales respecto al fenómeno abordado. ● El diseño muestra claramente la idea a contrastar. ● Muestra imágenes claras y texto legible. (0)

Pregunta Fotomontaje	De acuerdo con el caso de estudio: ● Define y argumenta un método de investigación para resolver el caso de estudio. ● Establece 3 preguntas de investigación significativas para resolver el caso de estudio. ● Las preguntas de investigación son: relevantes, claras, ayudan a resolver el problema presentado en el caso de estudio. (0.86)	De acuerdo con el caso de estudio, cumple mínimo con 2 de los siguientes puntos: ● Define y argumenta un método de investigación para resolver el caso de estudio. ● Establece 3 preguntas de investigación significativas para resolver el caso de estudio. ● Las preguntas de investigación son: relevantes, claras, ayudan a resolver el problema presentado en el caso de estudio. (0.43)	De acuerdo con el caso de estudio, cumple con 1 o ninguno de los siguientes puntos: ● Define y argumenta un método de investigación para resolver el caso de estudio. ● Establece 3 preguntas de investigación significativas para resolver el caso de estudio. ● Las preguntas de investigación son: relevantes, claras, ayudan a resolver el problema presentado en el caso de estudio. (0)
Encuentra la obra de arte	De acuerdo con las características y el fragmento de obra de arte compartida, el alumno cumple con lo siguiente: ● El equipo utiliza una fuente confiable para localizar la obra de arte solicitada. ● Proporciona correctamente una imagen de la obra de arte completa. ● Proporciona nombre de la obra de arte. ● Especifica la fuente de información seleccionada. ● Es confiable la fuente de información seleccionada. (0.86)	De acuerdo con las características y el fragmento de obra de arte compartida, los alumnos cumplen mínimo con dos de los siguientes puntos: ● El equipo utiliza una fuente confiable para localizar la obra de arte solicitada. ● Proporciona correctamente una imagen de la obra de arte completa. ● Proporciona nombre de la obra de arte. ● Especifica la fuente de información. ● Es confiable la fuente de información seleccionada. (0.43)	De acuerdo con las características y el fragmento de obra de arte compartida, los alumnos cumplen con 1 o ninguno de los siguientes puntos: ● El equipo utiliza una fuente confiable para localizar la obra de arte solicitada. ● Proporciona correctamente una imagen de la obra de arte completa. ● Proporciona nombre de la obra de arte. ● Especifica la fuente de información. ● Es confiable la fuente de información seleccionada. (0)
Pregunta Obra de arte	Abordan los aspectos siguientes: ● Presenta una línea del tiempo donde identifica momentos históricos en el tema de "Racismo" como fenómeno social ● En la línea del tiempo, identifica mínimo 3 momentos históricos respecto al tema. ● Brinda argumentos para dar a conocer la importancia de los momentos históricos mencionados. ● Utiliza fuentes de información confiables. (0.86)	Aborda mínimo 2 de los aspectos siguientes: ● Presenta una línea del tiempo donde identifica momentos históricos en el tema de "Racismo" como fenómeno social ● En la línea del tiempo, identifica mínimo 3 momentos históricos respecto al tema. ● Brinda argumentos para dar a conocer la importancia de los momentos históricos mencionados. ● Utiliza fuentes de información confiables. (0.43)	Aborda 1 o ninguno de los aspectos siguientes: ● Presenta una línea del tiempo donde identifica momentos históricos en el tema de "Racismo" como fenómeno social ● En la línea del tiempo, identifica mínimo 3 momentos históricos respecto al tema. ● Brinda argumentos para dar a conocer la importancia de los momentos históricos mencionados. ● Utiliza fuentes de información confiables. (0)
Reto Tiktok	Abordan los aspectos siguientes: ● CONTENIDO. El video es claro y conciso, refleja los mitos, verdades y la importancia de las medidas de salud preventivas ante la pandemia por COVID-19. ● DISEÑO. La organización es excelente. Hay títulos que favorecen la comprensión del tema. Cumple con el tiempo establecido. ● ELEMENTOS TÉCNICOS. Es de gran nitidez, los títulos son legibles, no hay ningún problema técnico de carácter grave. (0.86)	Aborda los aspectos siguientes: ● CONTENIDO. El video presenta la información, pero no está organizada y hay puntos que no quedan claros. ● DISEÑO. La organización es medianamente buena. La duración difiere a lo solicitado. ● ELEMENTOS TÉCNICOS. Es de gran nitidez, los títulos son legibles, hay algunos problemas técnicos. (0.43)	Aborda los aspectos siguientes: ● CONTENIDO. El video no presenta toda la información o no está organizada y hay puntos que no quedan claros. ● DISEÑO. La organización no es buena. La duración no se acerca a lo solicitado. ● ELEMENTOS TÉCNICOS. El video tiene partes de sonido o video distorsionados sin motivo, los títulos no son legibles. Las dificultades técnicas interfieren en el resultado final. (0)
Pregunta Tiktok	Abordan los aspectos siguientes: ● Argumenta correctamente la importancia de la participación ciudadana en la democracia. ● Justifica correctamente los pros y contras de la participación ciudadana. ● Realiza una excelente conclusión. (0.86)	Aborda los aspectos siguientes: ● Argumenta medianamente la importancia de la participación ciudadana en la democracia. ● Justifica medianamente los pros y contras de la participación ciudadana. ● Realiza una conclusión. (0.43)	Aborda los aspectos siguientes: ● La argumentación de la importancia de la participación ciudadana en la democracia no es correcta. ● No justifica los pros y contras que propone. ● No concluye de forma correcta. (0)
Reto infografía	Abordan los aspectos siguientes: FORMATO. Contiene los siguientes elementos: ● Título y cuerpo del documento acompañado de imágenes y texto ● Cita las fuentes en formato APA ● Créditos: pone su nombre y escuela de donde surge el trabajo ● El texto, imágenes son legibles y claros ESTRUCTURA. Contempla los siguientes elementos: ● Existe un eje temático identificable ● La información es sintética y clara ● Los datos son de fuentes confiables ● La narración visual sigue una secuencia lógica ● La imagen tiene un objetivo claro relacionado con el tema. CONTENIDO. Se especifican los 2 siguientes aspectos, se comunican de forma clara: ● Usa información cuantitativa para explicar los fenómenos sociales. ● Usa metodología cualitativa para profundizar en las causas. SINTAXIS Y ORTOGRAFÍA ● Sin errores de sintaxis y ortografía (0.86)	Aborda los aspectos siguientes: FORMATO. Contiene de 3 de los siguientes elementos: ● Título y cuerpo del documento acompañado de imágenes y texto ● Cita las fuentes en formato APA ● El texto, imágenes son legibles y claros ESTRUCTURA. Contempla los siguientes elementos: ● Existe un eje temático identificable ● Los datos son de fuentes confiables ● La imagen tiene un objetivo claro relacionado con el tema. CONTENIDO. Se especifica al menos uno de los siguientes aspectos: ● Usa información cuantitativa para explicar los fenómenos sociales. SINTAXIS Y ORTOGRAFÍA ● Presenta 3 o menos errores de sintaxis y ortografía (0.43)	Aborda los aspectos siguientes: FORMATO. La infografía contiene 2 o menos de los siguientes elementos: ● Título y cuerpo del documento acompañado de imágenes y texto ● Cita las en formato APA ESTRUCTURA. La infografía contempla 2 o menos de los siguientes elementos: ● Existe un eje temático identificable ● Los datos son de fuentes confiables ● La imagen tiene un objetivo claro relacionado con el tema. CONTENIDO. No especifica la información cuantitativa ni la cualitativa SINTAXIS Y ORTOGRAFÍA ● Presenta 5 o más errores de sintaxis y ortografía (0)
Pregunta infografía	Abordan los aspectos siguientes: ● Define correctamente el tema a abordar ● Usa información de 3 años atrás. ● Usa información cuantitativa del INEGI. ● Identifica correctamente las causas del tema que se aborda. (0.86)	Aborda los aspectos siguientes: ● Define el tema a abordar, pero quedan algunos puntos sin definir. ● Usa información histórica, pero no de 3 años atrás. ● Usa información cuantitativa pero no es confiable o no es del INEGI. ● Identifica medianamente las causas del tema que se aborda. (0.43)	Aborda los aspectos siguientes: ● No define correctamente el tema a abordar. ● Usa información histórica, pero es muy antigua. ● Usa información cuantitativa pero no es confiable. ● No son correctas las causas del tema que se aborda. (0)

Estudio exploratorio sobre resiliencia en estudiantes de licenciatura en administración

Celia Rodríguez Chávez¹¹, Juan Rafael Garibay Bermúdez¹² Omar García León¹³

Resumen

A finales del siglo precedente los investigadores de las ciencias sociales observaron personas con características específicas que les permitieron enfrentar situaciones adversas sin efectos negativos posteriores, a la cual se denominó capacidad de resiliencia. El presente estudio exploratorio se aplicó en estudiantes del primer semestre de la licenciatura en administración con el objetivo de medir la resiliencia. Se utilizó un instrumento que además de medir la resiliencia en general, establece cinco componentes de la resiliencia: “Satisfacción personal”; “Ecuanimidad”; “Sentirse bien solo”; “Confianza en sí mismo” y “Perseverancia”. Los resultados obtenidos por medio del análisis estadístico para la población general, población femenina y población masculina indicaron un nivel ligeramente alto de resiliencia. Los resultados de cada uno de los cinco componentes para la población general y por género mostraron variación desde un nivel ligeramente alto en “Sentirse bien solo”, a un nivel de resiliencia mínima en “Confianza en sí mismo”, “Satisfacción”, “Perseverancia” y en último lugar, un nivel incipiente para “Ecuanimidad”. Se presentan sugerencias y recomendaciones para promover el desarrollo de la resiliencia en los estudiantes a través de programas de intervención, modificaciones al plan de estudios, y capacitación de los docentes, dada su importancia en el desarrollo personal y laboral del futuro egresado.

Palabras clave: resiliencia; componentes; estudiantes; administración.

Abstract

At the end of the previous century, social science researchers observed subjects with specific characteristics that allowed them to face adverse situations without subsequent negative effects, which was called resilience capacity. The present exploratory study was applied in students of the first semester of the bachelor's degree in administration with the objective of measuring resilience. An instrument was used that, in addition to measuring resilience in general, establishes five components of resilience: “Personal satisfaction”; “Equanimity”; “Feeling good alone”; “Self-confidence” and “Perseverance.” The results obtained through statistical analysis for the general population, female population and male population indicated a slightly high level of resilience. The results of each of the five components for the general population and by gender showed variation from a slightly high level in “Feeling good alone”, to a minimum level of resilience in “Self-confidence”, “Satisfaction”, “Perseverance”. And lastly, an incipient level for “Equanimity”. Suggestions and recommendations are presented to promote the development of resilience in students through intervention programs, modifications to the curriculum, and teacher training, given its importance in the personal and professional development of future graduates.

Keywords: resilience; components; students; administration.

¹¹ Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán UNAM, celiarodriguezchavez@hotmail.com, 55 1245 8073.

¹² Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán UNAM, juragabe@unam.mx, 55 5623 1806.

¹³ Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán UNAM, caronte4509@yahoo.com, 55 1401 7879.

Introducción

De acuerdo a una revisión bibliográfica realizada en la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán de la UNAM, no se encontraron trabajos de investigación sobre resiliencia en los estudiantes por lo que los autores decidieron realizar un estudio de esta importante temática.

El estudio planteó la interrogante acerca de si los estudiantes de la licenciatura de administración poseen la capacidad denominada resiliencia para afrontar situaciones adversas.

En consonancia con lo anterior, el objetivo fue determinar el nivel de resiliencia y sus componentes a nivel de la población total y si presentarían diferencias por género, desde la óptica de los estudiantes de la licenciatura de administración de primer ingreso de la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán de la UNAM.

En un mundo en cambio continuo que lleva a la sociedad a situaciones imprevisibles, la resiliencia como capacidad de resistir y superar la adversidad tiene una importancia relevante en la formación del futuro profesional como parte de los aprendizajes para la vida. Esta investigación aspira a ser el inicio de un mayor número de investigaciones de este substancial tema que determinen como se encuentra esta capacidad en los estudiantes para proponer su pronta inserción en los programas de desarrollo institucional a través de la transversalidad como afirma Sagui (2016) y también se incluya en los programas de formación docente y en los cursos de actualización académica.

El estudio también desea contribuir al conjunto de trabajos sobre resiliencia realizados en la UNAM y en las instituciones de educación superior para actualizar la formación de los futuros profesionales.

Fundamentación teórica

La definición de resiliencia más conocida se refiere al desarrollo de la capacidad del ser humano para enfrentar las adversidades y salir transformado positivamente por ellas según la revisión conceptual de Arcelay y Avilés (2014). Este concepto surge de la clasificación de los estudios realizada por Henderson, citado por Martínez (2020), a partir de la observación de tres tipos de fenómenos: 1) resultados positivos de adaptación en la edad adulta de niños que vivieron contextos de alto riesgo, como pobreza crónica o drogadicción parental, 2) recuperación de situaciones traumáticas tales como guerras y campos de concentración, 3) mantenimiento de las capacidades personales en situación de estrés prolongado ante situaciones adversas.

Las investigaciones sobre resiliencia se han enfocado en diversos grupos humanos: familias, niños huérfanos, jóvenes, mujeres que han vivido violencia, adultos mayores, etc. El área educativa incluyendo la educación superior también ha sido objeto de la investigación de la resiliencia. Un ejemplo es el estudio sobre construcción de resiliencia (Meneghel, Martínez, Salanova y de Wite, 2019) que plantea generar estrategias de afrontamiento del estrés para los estudiantes universitarios.

La resiliencia ha atraído la atención de los profesores e investigadores de la UNAM. Algunos ejemplos de un vasto número de investigaciones y publicaciones de difusión son los siguientes: estudio sobre resiliencia y suicidio en niños y jóvenes (Gómez, 2011), percepción de resiliencia y esclerosis múltiple en mujeres jóvenes, (Fragoso, Coffin, Silva y Miralrio, 2019) estudio de resiliencia para evitar la deserción universitaria, (Seminara, 2020). Los estudios realizados por la UNAM sobre resiliencia se enfocan a investigar dos tipos de población: a) la resiliencia en grupos de personas no pertenecientes al ámbito universitario; b) la resiliencia en estudiantes de la misma institución de las facultades y escuelas. El presente estudio corresponde al segundo tipo.

Descripción del método

El estudio realizado fue de tipo exploratorio para lograr la aproximación a una problemática que no ha sido investigada en el ámbito de la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán con la perspectiva de que en un futuro próximo se realice un estudio amplio a nivel de todas las licenciaturas.

Se utilizó el instrumento denominado “Escala de resiliencia” de Wagnild y Young, descrito en la investigación realizada por García, (2015), elaborado para medir resiliencia en estudiantes de educación superior. Los autores de la escala definieron la resiliencia como la capacidad de moderar el efecto negativo del estrés así como fomentar la adaptación en la cual la persona hace las cosas bien a pesar de adversidad sin repercusiones negativas posteriores.

El instrumento consta de 25 ítems, los cuales puntúan en una escala de Likert, en donde se le solicitó al sujeto elegir una entre siete respuestas por ítem, marcando 1 como máximo desacuerdo, al 7, indicador de máximo acuerdo. La valoración de resiliente se tomó de 4 a 7 .

Tabla1. Valoración de las respuestas con el signo “+” indicando intensidad de acuerdo o desacuerdo.

Respuesta al ítem	Valor numérico	Nivel
En desacuerdo +++	1	No resiliente
En desacuerdo ++	2	No resiliente
En desacuerdo +	3	No resiliente
Ni desacuerdo, ni acuerdo	4	Resiliencia incipiente
De acuerdo +	5	Resiliencia mínima
De acuerdo ++	6	Resiliencia ligeramente alta
De acuerdo +++	7	Resiliencia alta

Fuente: Autores (2021).

La escala determinó el nivel de resiliencia en general y además permitió obtener información de cinco componentes de resiliencia:

Tabla 2. Componentes de resiliencia y los ítems correspondientes.

Factor	Items
1. Satisfacción Personal	16, 21, 22, 25
2. Ecuanimidad	7, 8 11, 12
3. Sentirse bien solo	3, 5, 19
4. Confianza en sí mismo	6, 9, 10, 13, 17, 18, 24
5. Perseverancia	1, 2, 4, 14, 15, 20, 23

Fuente: Autores del instrumento (2015).

Los cinco componentes de la escala de acuerdo a García (2015) fueron definidos de la manera siguiente:

1. *Satisfacción personal.* La persona comprende el significado de la vida y su deber de contribuir a la misma, lo cual le permite afrontar adversidades.
2. *Ecuanimidad.* La persona denota una perspectiva balanceada de la propia vida tomando los acontecimientos desfavorables con relativa tranquilidad, sin permitir que la adversidad le afecte de manera negativa.
3. *Sentirse bien solo.* La persona es consciente de su libertad, puede disfrutar de la compañía de otros y elegir tiempo para estar consigo misma.
4. *Confianza en sí mismo.* La persona tiene percepción de sus capacidades y por lo tanto, valora sus recursos psicológicos para enfrentar adversidades.

5. *Perseverancia*. La persona presenta autodisciplina y es persistente ante la adversidad y el desaliento, manteniendo un fuerte deseo de logro.

Se utilizó el método estadístico para la obtención de muestra, recolección, recuento, presentación y análisis de datos. Los sujetos del estudio fueron 576 alumnos inscritos en el primer semestre de la carrera de Licenciado en Administración, durante el semestre 2021-1, de los cuales 275 son mujeres y 301 son hombres. El tamaño de muestra se obtuvo a partir de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Nz_0^2 pq}{(N-1)e^2 + z_0^2 pq} \quad n = \frac{576(1.96)^2 (0.9)(0.1)}{(576-1)(0.0586)^2 + (1.96)^2 (0.9)(0.1)} \cong 86$$

En donde:

N = 576, total de alumnos inscritos en el primer semestre de la carrera de Licenciado en Administración durante el semestre 2021-1.

z0 = 1.96, valor obtenido de la tabla de las áreas bajo la curva normal que corresponde a un nivel de confianza del 95%.

p = 0.9 proporción favorable de respuesta

q = 1 - 0.9 = 0.1 proporción no favorable de respuesta

e = 5.86 % error máximo permitido.

De acuerdo al número de mujeres=275 y número de hombres=238, la muestra se distribuirá proporcionalmente de la siguiente forma:

$$n_m = \frac{n N_m}{N} = \frac{(86)(275)}{576} = 41 \text{ mujeres}$$

$$n_h = \frac{n N_h}{N} = \frac{(86)(301)}{576} = 45 \text{ hombres}$$

Resultados y discusión

Se presenta en la siguiente tabla y figura el resultado general de Resiliencia obtenido por población total y género:

Tabla 3. Resultado del nivel de Resiliencia para población total y por género

Puntaje medio mujeres	Puntaje medio hombres	Puntaje medio población total
5.720	5.732	5.727

Fuente: Autores (2021).

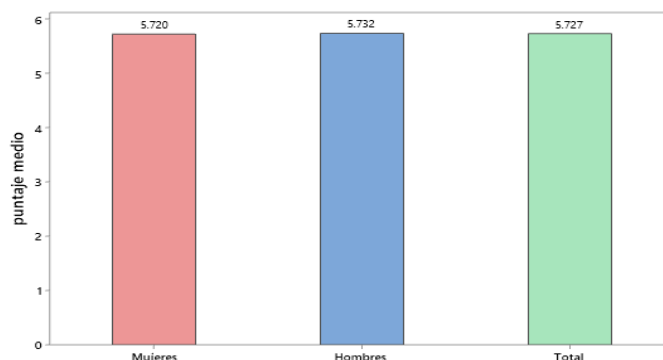


Figura 1. Resultado del nivel de Resiliencia para población y por género (puntaje medio del test por género y total)
Fuente: Autores (2021).

Para la población general y por género se observó en los resultados un puntaje medio de 5.7 lo cual reveló en los estudiantes un nivel mínimo de resiliencia, de acuerdo a los criterios de valoración de la tabla 1.

Los resultados obtenidos para los componentes de la resiliencia fueron:

Tabla 4. Puntajes obtenidos en los componentes de la resiliencia en la población total y por género.

Componentes	Items	Mujeres	Hombres	Total
Satisfacción Personal	16, 21, 22, 25	5.854	5.833	5.843
Ecuanimidad	7, 8 11, 12	4.988	4.967	4.978
Sentirse bien solo	3, 5, 19	6.081	6.222	6.155
Confianza en sí mismo	6, 9, 10, 13, 17, 18, 24	5.965	5.952	5.958
Perseverancia	1, 2, 4, 14, 15, 20, 23	5.662	5.682	5.673

Fuente: Autores (2021).

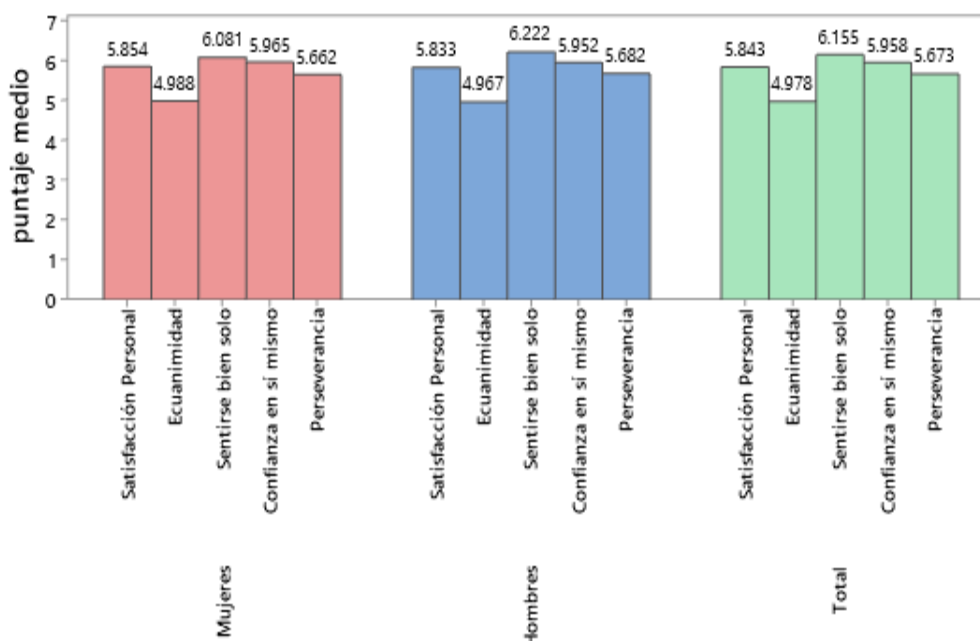


Figura 2. Puntajes obtenidos en los componentes de la resiliencia en la población (factores por género y total).
Fuente: Autores (2021).

Los resultados indicaron que los estudiantes de primer semestre de licenciatura de administración, a nivel general y por género han desarrollado un nivel de resiliencia mínima (5.7).

Resultados obtenidos para los componentes de la resiliencia en orden de mayor a menor puntaje.

Primer puntaje: componente *Sentirse bien solo*

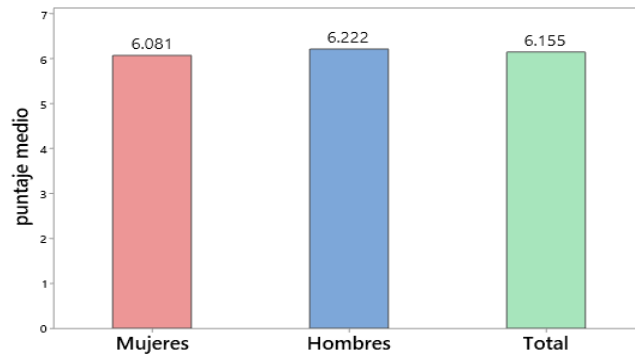


Figura 3. Puntajes medios obtenidos en el componente de resiliencia *Sentirse bien solo* en la población total y por género.

Fuente: Autores (2021).

El componente *Sentirse bien solo* obtuvo la valoración más alta con un puntaje medio de 6.1. El puntaje medio en cuanto al género indicó una diferencia superior a dos décimas para los hombres. Los estudiantes denotaron la capacidad de sentirse bien a solas sin depender de la compañía de otros, eligiendo tiempo para estar consigo mismo.

Segundo puntaje: componente *Confianza en sí mismo*

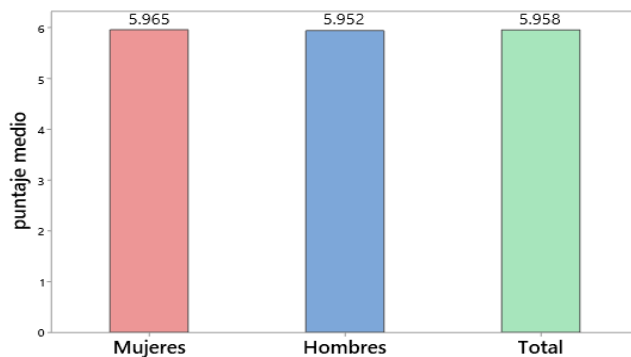


Figura 4. Puntajes medios obtenidos en el componente de resiliencia *Confianza en sí mismo* en la población total y por género.

Fuente: Autores (2021).

Este componente indicador por parte de la persona de la consciencia de sus capacidades para enfrentar las adversidades, se colocó en un nivel de resiliencia mínima con un puntaje medio de 5.9 sin diferencia de género. Se observó una cercanía al nivel próximo de resiliencia ligeramente alta.

Tercer puntaje: componente *Satisfacción personal*

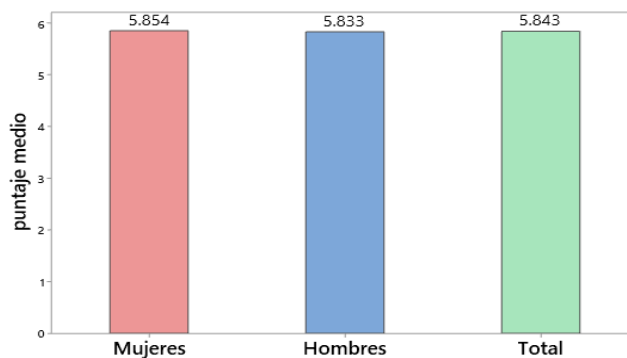


Figura 5. Puntajes medios obtenidos en el componente de resiliencia Satisfacción personal en la población total y por género.

Fuente: Autores (2021).

El componente *Satisfacción personal* referido a poseer un significado de la vida con la consciencia de contribuir y no solo de recibir de la misma, presentó un puntaje medio de 5.8 para la población total y sin diferencia de género, lo cual indicó un nivel de resiliencia mínima próximo al nivel de resiliencia ligeramente alta.

Cuarto puntaje: componente: *Perseverancia*

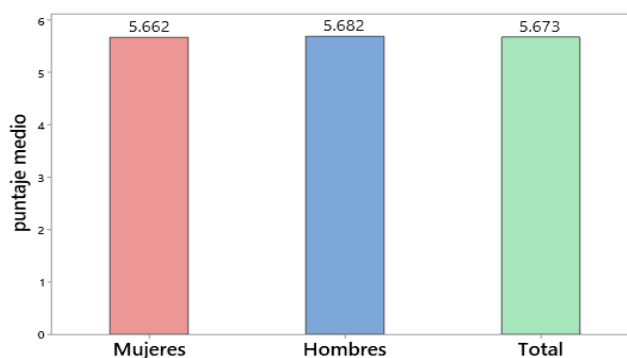


Figura 6. Puntajes medios obtenidos en el componente de resiliencia Perseverancia en la población total y por género.

Fuente: Autores (2021).

El componente *Perseverancia* referido a la actitud de disciplina y persistencia para lograr metas a pesar de las dificultades, obtuvo un puntaje de 5.6 para la población total y sin haber observado diferencia de género, indicador de resiliencia mínima.

Quinto puntaje: componente *Ecuanimidad*

Este componente obtuvo un puntaje de 4.9, para la población total así como para hombres y mujeres. Se colocó en el puntaje más bajo, lo cual indicó un nivel de resiliencia incipiente, aunque cercano al nivel de resiliencia mínima. El resultado indicó que los estudiantes de la población investigada son afectados en la perspectiva de su vida por las situaciones adversas que han tenido que enfrentar.

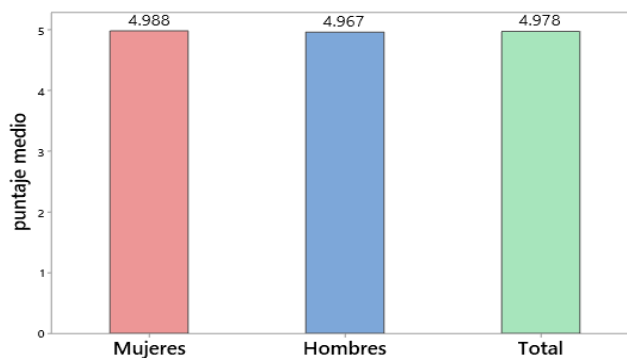


Figura 7. Puntajes medios obtenidos en el componente de resiliencia *Ecuanimidad* en la población total y por género.
Fuente: Autores (2021).

A manera de recapitulación sobre los resultados se apreció lo siguiente:

De acuerdo al instrumento utilizado, el nivel general para la población total y por género indicó un nivel valorado como mínimamente resiliente.

Los puntajes obtenidos en los componentes para la población total y por género permitieron desglosar los niveles de resiliencia a través de haber presentado diferencia en un rango de 6.1 a 4.9.

El componente que encabezó el nivel más alto, indicador de resiliencia ligeramente alta, *Sentirse bien solo* (6.1), fue continuado en orden descendente por los componentes *Confianza en sí mismo* (5.9), *Satisfacción personal* (5.8) y *Perseverancia* (5.6), incluidos en el nivel de valoración de resiliencia mínima.

El componente con más bajo puntaje fue *Ecuanimidad* con 4.9, lo cual indicó un nivel de resiliencia incipiente ya que la persona no tiene el equilibrio anímico suficiente ante las situaciones adversas.

Conclusiones

Los resultados obtenidos en el estudio indicaron el logro del cumplimiento del objetivo, ya que se pudo determinar el nivel de resiliencia en general así como los niveles de los componentes de resiliencia en la población de estudiantes de primer ingreso de la licenciatura en administración de la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán de la UNAM. Los puntajes obtenidos por los estudiantes indicaron que el desarrollo de la capacidad de resiliencia registró un nivel considerado mínimo para la población en general y sin diferencia de género. El desglose de los componentes sin haber mostrado variación de puntaje por género, indicó niveles diferenciados: desde resiliencia ligeramente alta, resiliencia de nivel mínimo y resiliencia en nivel incipiente.

Los resultados de los estudiantes de la población estudiada mostraron que aunque su nivel de capacidad de resiliencia y sus componentes no son altos, por lo menos les ha permitido llegar al inicio de estudios universitarios, tomando en cuenta la situación vivida por las circunstancias actuales.

Un estudio sobre resiliencia (Sanjuan, Landeros y Cossio, 2018) señala que la resiliencia engloba capacidades adquiridas por el individuo en interacción con su contexto, que le permiten superar las adversidades, por lo cual se puede afirmar que su adquisición es un proceso. Montoya (2019) marca para el proceso resiliente tres etapas: resistir, aprender, trascender.

Se coincide con la propuesta de Meneghel et al. (2019) en la construcción de resiliencia para estudiantes universitarios a través de estrategias de afrontamiento durante su formación académica.

El contexto universitario puede convertirse en promotor del aprendizaje de la resiliencia a través de su inclusión en el curriculum y por lo tanto en los planes y programas de estudio de las licenciaturas.

Recomendaciones

A partir de los resultados del estudio se presentan las recomendaciones siguientes:

- Se dará a conocer a las autoridades académicas el estudio realizado para tomar conciencia acerca de promover la resiliencia como una capacidad muy importante en el desarrollo personal y profesional del futuro egresado.
- Se pedirá a las instancias correspondientes realizar una investigación para establecer el nivel de resiliencia en la población estudiantil de las diferentes licenciaturas de la unidad multidisciplinaria.

- Se propondrá llevar a cabo el diseño y puesta en marcha de un plan estratégico de prevención e intervención dirigido a la población estudiantil universitaria, tal como proponen Flores y Barreto (2018) que permita abordar esta temática y otras señaladas por los autores en otros trabajos sobre problemáticas significativas que viven los estudiantes de licenciatura
- Se propondrá como parte importante de dicho plan, el diseño de un programa de impartición de cursos y talleres sobre resiliencia para los estudiantes que posibilitarán el aprendizaje de estrategias de afrontamiento para superar diferentes tipos de situaciones que impliquen adversidad.
- Se pedirá que las instancias correspondientes de cursos de formación para docentes y programas de actualización académica incluyan el tema de la resiliencia y como promoverla en los estudiantes.
- En relación con lo anterior, se solicitará que los docentes estén capacitados para que a través de las tutorías o cuando los estudiantes los consulten, proporcionen consejo u orientación sobre como el estudiante desarrolle recursos personales para superar situaciones adversas que le favorezcan su capacidad resiliente.

Los autores de este trabajo desean seguir investigando sobre el tema para profundizar y seguir proponiendo soluciones acerca de cómo desarrollar en los estudiantes esta capacidad tan necesaria en estos tiempos de situaciones complicadas e imprevistas.

Referencias bibliográficas

- Arcelay, A. y Avilés, E. J. (2014). Conocimientos y experiencias de candidatos a maestros sobre la aplicación de prácticas promotoras de resiliencia educativa. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 14(3), 1-33. Recuperado de <https://www.redalic.org/articulo.oa?id=44732048013>
- Flores, N. y Barreto, M. (octubre de 2018). Violencia en el noviazgo entre estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de México. Un estudio mixto. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 9(26), 42-63. Recuperado de Scielo Analytics: <https://dx.doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2018.26.290>
- Fragoso, F., Coffin, N., Silva, A. y Miralrio, C. (diciembre de 2019). Percepción de resiliencia en pacientes con esclerosis múltiple. *Revista electrónica de Psicología Iztacala. UNAM*, 22(4), 3010-3033. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/72368>

- García, M. S. (enero de 2015). *Características resilientes presentadas por los oficiales de la Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala, ante la atención de denuncias*. (tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/42/Garcia-Samuel.pdf>
- Gómez, M. E. L. (2011). Resiliencia, riesgo y psicopatología en la niñez y la adolescencia. Proyectos Universitarios PAPIIT.DGAPA-UNAM. Recuperado de <http://datosabiertos.unam.mx/DGAPA:PAPIIT:IN308310>
- Martínez, T. (2020). Resiliencia docente: un estudio de caso en una preparatoria universitaria. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 11. 1-20. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521662150035>
- Meneghel, I., Martínez, I. M., Salanova, M. y De Wite, H. (junio de 2019). Promoting academic satisfaction and performance: Building academic resilience through coping strategies. *Psychology in the schools* 56. 875-890. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/pits.22253>
- Montoya, J. (septiembre de 2019). *Resiliencia comunitaria: resistir, aprender, trascender*. Conferencia en el Congreso de Resiliencia en Rosario, Argentina. Recuperado de <https://youtu.be/7HjJ3Zivo4U>
- Sagui, G. G. (2016). Temas transversales en educación superior. *Ciencia, ingeniería y desarrollo en Tec Lerdo*. 2(2). 57-61. Recuperado de <http://revistacid.itslerdo.edu.mx/coninci2016/CID%2010.%20Temas%20Transversales%20en%20la%20Educacion%20Superior.pdf>
- Sanjuan, X. S., Landeros, E. A. y Cossio, P. E. (mayo de 2018). Validez de una escala de resiliencia (RESI-M) en mujeres indígenas de México. *Cadernos de saúde pública*, 34(10). Recuperado de <https://www.scielo.br/j/csp/a/8GVswRr6XJx3zzrh3yBR7cs/?lang=es>
- Seminara, M. P. (octubre de 2020). La deserción universitaria: resiliencia como posibilidad de logro. *Revista digital universitaria (RDU) UNAM*. 21(5). Recuperado de https://www.revista.unam.mx/2020v21n5/la_desercion_universitaria_resiliencia_como_posibilidad_de_logro/

Actitud de los docentes universitarios frente a la innovación educativa por un nuevo modelo educativo

Irma Leticia Chávez Márquez¹⁴, Nora Robles Lozoya¹⁵, Héctor Javier De los Ríos Chávez¹⁶

Resumen

Los objetivos de la investigación fueron determinar la actitud ante un proceso de innovación educativa e identificar el grado de conocimiento del nuevo modelo educativo y actitud ante éste por los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Es un estudio de tipo cuantitativo, transversal y correlacional. El trabajo de investigación se desarrolló en el periodo comprendido de marzo de 2020 a marzo de 2021. Se aplicó un instrumento de medición tipo cuestionario, diseñado y validado por Traver-Martí y Ferrández-Berrueco (2016); se utilizó un muestreo aleatorio probabilístico. El instrumento de medición estuvo compuesto por 21 ítems, 17 actitudinales y 4 de conocimiento del nuevo modelo educativo, agrupados en 8 dimensiones de innovación educativa, una dimensión del nuevo modelo educativo y una dimensión de sexo del docente. El instrumento de medición aplicado se validó con el coeficiente alfa de Cronbach, dando un valor de 0.927. Se obtuvieron valores de media y desviación estándar para cada uno de los ítems, así como el coeficiente de correlación de Pearson. También se determinó la pertinencia de la correlación entre variables con la prueba KMO, dando un valor de 0.849 con una significancia estadística de cero, por lo cual se realizó un análisis factorial para la obtención de componentes principales. Los principales resultados indican que los docentes tienen una actitud positiva ante la innovación educativa, sin embargo existe un alto grado de desconocimiento sobre el nuevo modelo educativo que se está implementando en la universidad.

Palabras clave: Innovación educativa, modelo educativo, docentes.

Abstract

The objectives of the research were to determine the attitude towards a process of educational innovation and to identify the degree of knowledge of the new educational model as well as the attitude towards it by teachers of the Faculty of Accounting and Administration of the Autonomous University of Chihuahua. It is a quantitative, cross-sectional and correlational study. The research work was developed in the period from March 2020 to March 2021. A questionnaire-type measuring instrument was used, designed and validated by Traver-Martí and Ferrández-Berrueco (2016); a probabilistic random sampling was used. The measuring instrument consisted of 21 items, 17 attitude items and 4 knowledge items of the new educational model, grouped into 8 dimensions of educational innovation, one dimension of the new educational model and one dimension of teacher's gender. The applied measurement instrument was validated with Cronbach's alpha coefficient, giving a value of 0.927. Mean and standard deviation values were obtained for each of the items, as well as the Pearson correlation coefficient. The relevance of the correlation between variables was also determined with the KMO test, giving a value of 0.849 with a statistical significance of zero for which a factor analysis was carried out in order to obtain the principal components. The main results indicate that teachers have a positive attitude towards educational innovation, however there is a high degree of ignorance about the new educational model that is being implemented at the university.

Keywords: Educational innovation, educational model, teachers.

¹⁴ Universidad Autónoma de Chihuahua, ilchavez@uach.mx, 614 239 9646.

¹⁵ Universidad Autónoma de Chihuahua, nrobles@uach.mx, 614 239 8888.

¹⁶ Universidad Autónoma de Chihuahua, hdrios@uach.mx, 614 278 4848.

Introducción

La Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH) se compone de 15 facultades denominadas unidades académicas. Actualmente la UACH se encuentra inmersa en un proceso de renovación universitaria, que va desde la parte académica hasta la administrativa; pasará a estar conformada por 6 divisiones académicas, donde la actual Facultad de Contaduría y Administración (FCA) se unirá a la actual Facultad de Economía (FE), conformando así lo que será la División de Contaduría, Administración y Economía para el Desarrollo Social (CAEDS).

Una parte central en esta transformación lo constituye la implementación de un Nuevo Modelo Educativo (NME), el cual se desarrolla en base a competencias pertinentes que lleven al egresado a un desempeño profesional actualizado, práctico y que corresponda a las demandas actuales. Este modelo va acompañado de una innovación educativa profunda, con un nuevo diseño de sus programas educativos, partiendo de cero para su creación; en lo cual están participando docentes de todas las unidades académicas que conformar la universidad.

De acuerdo con la UACH (2021):

Con el nuevo modelo educativo UACH-DS generamos ideas transformadoras (innova, diseña, emprende y actúa para la sostenibilidad); abre espacios y nuevos horizontes, tanto a nuestros jóvenes estudiantes como a la sociedad; ofertando nuevos esquemas de formación universitaria con programas de estudio flexibles que permiten desarrollar competencias a través de una formación integral humanista.

Todo proceso de renovación y cambio genera incertidumbre, a lo cual no está exenta una institución educativa como lo es la UACH, por lo cual al crearse e implementarse a la par un nuevo modelo educativo, es importante conocer la actitud de los docentes ante dicho cambio, ya que este conlleva un alto grado de innovación educativa, de ahí que se generen las siguientes preguntas de investigación.

Pregunta 1: ¿Cómo es la actitud de los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración ante un proceso de innovación educativa dentro de la Universidad Autónoma de Chihuahua?

Pregunta 2: ¿Cuál es el grado de conocimiento del nuevo modelo educativo y actitud ante éste de los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua?

Los objetivos planteados en el trabajo de investigación se presentan a continuación.

Objetivo 1: Determinar la actitud de los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración ante un proceso de innovación educativa dentro de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Objetivo 2: Identificar el grado de conocimiento del nuevo modelo educativo y actitud ante éste de los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Actualmente la educación es un gran reto ante los grandes cambios mundiales que se presentan de manera permanente, donde la preparación de los egresados universitarios es fundamental para su desempeño dentro del ámbito laboral y el progreso científico y tecnológico en la sociedad. Por ello, la Universidad Autónoma de Chihuahua se ha dado a la tarea de implementar un Nuevo Modelo Educativo (NME) que responda a las exigencias del entorno, lo cual no podría suceder sin un alto grado de innovación en la educación, que contribuya a la formación de competencias que conlleven a los egresados a una exitosa inserción en la actividad económica local, regional y nacional.

Sin embargo, para que la implementación de este modelo sea efectiva, se requiere de la participación directa y comprometida de cada uno de los docentes que participan en la formación de los jóvenes universitarios, de ahí la relevancia de determinar su conocimiento y actitud frente a esta innovación de tipo educativo que se realiza actualmente en la UACH; para que con base en los resultados obtenidos, se puedan llevar a cabo acciones que contribuyan a eficientar el proceso de implementación de este nuevo modelo. Esta investigación está dirigida a los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración (FCA) de la UACH.

Fundamentación teórica

En las instituciones de educación superior debe existir transformación, por lo cual se visualizan tendencias que podrían contribuir sensiblemente a la modificación del llamado mundo universitario. Este cambio es muy rápido y se transforma desde métodos, perfil del alumnado, contenido de los conocimientos, cualificaciones, conformación de los campus, así como estructuras y la manera de relacionarse, dando origen a nuevos paradigmas (Molina, Lavandero, & Hernández, 2018).

Actualmente la innovación es una línea estratégica dentro de las políticas de la educación superior dentro de las universidades. Aunque se cuente con innumerables productos, tecnología y

metodologías que generen un cambio en la educación, deben encontrarse soluciones y respuestas a diversas situaciones, que contribuyan a resolver necesidades dentro de la formación de los futuros egresados, así como de los docentes (Macanchí, Orozco, & Campoverde, 2020).

El conocimiento debe ser gestionado en las instituciones de educación, para que se logren innovaciones y se rompa con inercias y barreras dentro de ellas. Sin embargo todo cambio que incida en mover la cultura organizacional es difícil implementarlo, por lo cual dichos cambios deben administrarse estratégicamente con una visión en conjunto (Jiménez, 2017).

En el proceso de formación, el docente es un sujeto central, que expresa en este proceso educativos sus características como ente social. Al tener una relación permanente de intercambio con sus alumnos, propicia su desarrollo, así como la implicación que los alumnos tendrán en los diversos problemas sociales y de transformación cultural. Es importante que la educación sea una parte de la cultura, donde tanto el alumno como el docente están implicados en su construcción y reconstrucción, así como en su desarrollo y permanencia (Nieva & Martínez, 2016).

La calidad en una institución educativa puede medirse por la manera y la rapidez con que se responde a las demandas de tipo social, donde las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y su vínculo con las nuevas generaciones de universitarios, requiere que las universidades se adapten a la ecología conceptual ya instalada en ellas con referencia a este tipo de tecnologías; lo cual demanda que se revise el modelo teórico sobre el cual está sustentado la práctica educativa (Del Valle, Jure, Rodríguez, Digión, & Maldinado, 2016).

En Latinoamérica la sociedad demanda cada vez más que las instituciones universitarias transiten de un modelo educativo tradicional a uno que conlleve a la transformación y desarrollo económico de los países, para que disminuya la brecha social que prevalece. Sin embargo, el proceso se dará en medida que sea fomentada y establecida la cultura de la innovación, soportadas por la investigación, que debe ser promovida por el Estado. Lo anterior es una dirección clara hacia donde los Estados perfilan sus políticas educativas para lograr esa meta (Rodríguez, Ferley, & Bernal, 2018).

La innovación educativa es una manera de lograr un mejor aprendizaje y producir cambios positivos tanto en las personas como en su entorno, por lo cual el gran potencial que tiene esta innovación en el contexto universitario actual es muy grande (Sánchez, Escamilla, & Sánchez, 2018). Del trabajo desarrollado por los docentes depende en gran medida la calidad en

la educación, por lo cual deben actualizarse los programas, para mejorar contenidos y que sean pertinentes ante la demanda real de la sociedad (Apodaca-Orozco, Ortega-Pipper, Verdigo-Blanco, & Reyes-Barribas, 2017).

Descripción del método

La investigación es un estudio de tipo cuantitativo, transversal y correlacional; teniendo como población a los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. El trabajo de investigación se desarrolló en el periodo comprendido de marzo de 2020 a marzo de 2021. Se aplicó un instrumento de medición tipo cuestionario, diseñado y validado por Traver-Martí y Ferrández-Berrueco (2016), utilizando un muestreo aleatorio probabilístico, con una muestra de 70 docentes, con un 90% de confianza y un margen de error máximo del 10%. Del total de participantes el 44% fueron hombres y el 56% mujeres. El instrumento de medición estuvo compuesto por 21 ítems, 17 actitudinales y 4 de conocimiento del nuevo modelo educativo, agrupados en 8 dimensiones de innovación educativa, una dimensión del nuevo modelo educativo y una dimensión de sexo del docente. La tabla 1 muestra las dimensiones en las cuales se dividió el instrumento de medición.

Tabla 1. *Dimensiones de innovación educativa y nuevo modelo educativo.*

Número	Dimensiones
1	Liderazgo
2	Actualización y formación permanente
3	Cambio y mejora metodológica
4	Perfil docente como educador y mediador
5	Formación de ciudadanos y profesionales críticos y autónomos
6	Mayor implicación y motivación en el hecho educativo
7	Saber y saber enseñar
8	Política universitaria y organización departamental
9	Nuevo modelo educativo
10	Sexo del docente

Fuente: Elaboración propia (2020) basado en (Traver-Martí & Ferrández-Berrueco, 2016)

Los ítems agrupados en cada una de las 9 dimensiones consideradas en el instrumento de medición se presentan en la tabla 2.

Las repuestas a cada ítem se midieron mediante una escala de Likert, con 5 opciones de respuesta, correspondiendo a lo siguiente: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; 4) De acuerdo y 5) Totalmente de acuerdo. Para el ítem 21, las opciones eran, 1) Hombre y 2) Mujer.

Tabla 2. *Ítems actitudinales y de conocimiento del nuevo modelo educativo.*

Dimensión	Subcategoría	Número de Ítem	Ítem
1	1	14	En la universidad debería darse el mejor contexto para investigar sobre la innovación educativa
2	2	1	El profesorado tiene que estar en continuo proceso de formación y renovación
3	3.1	15	Es esencial adaptar a la nueva realidad la metodología y los materiales
	3.2	16	Es necesaria la utilización de nuevos métodos de enseñanza acordes con la realidad profesional y social
	3.3	17	Es importante incorporar la utilización de las TIC y de los lenguajes audiovisuales
4	4.1	2	El profesorado universitario tiene que mediar en el aprendizaje del alumno realizando funciones de guía y orientación del mismo
	4.2	3	El rendimiento de los alumnos mejorará si el profesor se muestra cercano y accesible a ellos
	4.3	4	El profesorado debe implicarse en la tutorización del aprendizaje
5	5	5	El universitario valora positivamente que la formación universitaria le capacite
6	6.1	6	Cuanto más alta sea la motivación del profesorado hacia la enseñanza, mayor será la del estudiantado hacia el aprendizaje
	6.2	7	Para ser un buen profesor o profesora universitaria se hace realmente necesario implicarse en el hecho educativo y en la enseñanza
7	7.1	8	Para dar clases en la universidad tan importante es saber la asignatura como saber enseñarla
	7.2	9	Es importante que el profesorado dedique tiempo a preparar sus clases
8	8.1	10	Al realizar innovación educativa la docencia debería tener mayor reconocimiento administrativo
	8.2	11	La estructura departamental de la universidad influye positivamente en la mejora educativa
	8.3	12	Si la docencia se considerara más que la investigación se favorecería la innovación docente
	8.4	13	El estudiantado valorará positivamente grupos menos numerosos en las aulas
9	9.1	18	Está enterado que la UACH se encuentra en un proceso de renovación universitaria
	9.1	19	Está de acuerdo en que se implementen cambios dentro de la UACH
	9.3	20	Conoce en que consiste el nuevo modelo educativo de la UACH
10	10	21	Sexo

Fuente: Elaboración propia (2020) basado en (Traver-Martí & Ferrández-Berruero, 2016)

Resultados y discusión

El instrumento de medición aplicado se validó obteniendo el coeficiente alfa de Cronbach, arrojando un valor de 0.927, lo cual muestra una elevada consistencia interna del instrumento aplicado.

En la tabla 3 se presentan los valores máximos y mínimos obtenidos para cada ítem, así como el valor de la media y desviación estándar para cada uno de ellos. De acuerdo con la media obtenida, se muestra como todas las dimensiones sobre innovación educativa presentan altos

valores en promedio que significa de acuerdo y totalmente de acuerdo; mientras que la dimensión de nuevo modelo educativo presenta los mayores valores en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

Tabla 3. *Valores descriptores para cada ítem.*

Núm. Ítem	Ítem	Valor Mín	Valor Máx	Media	Desviación Estándar
1	El profesorado tiene que estar en continuo proceso de formación y renovación	1	5	4.4429	1.05824
2	El profesorado universitario tiene que mediar en el aprendizaje del alumno realizando funciones de guía y orientación del mismo	1	5	4.3	0.87394
3	El rendimiento de los alumnos mejorará si el profesor se muestra cercano y accesible a ellos	1	5	4.2857	0.91909
4	El profesorado debe implicarse en la tutorización del aprendizaje	2	5	4.1714	0.76084
5	El universitario valora positivamente que la formación universitaria le capacite	2	5	4.3143	0.79021
6	Cuanto más alta sea la motivación del profesorado hacia la enseñanza, mayor será la del estudiantado hacia el aprendizaje	1	5	4.3	0.93793
7	Para ser un buen profesor o profesora universitaria se hace realmente necesario implicarse en el hecho educativo y en la enseñanza	1	5	4.1714	0.88418
8	Para dar clases en la universidad tan importante es saber la asignatura como saber enseñarla	1	5	4.5571	0.84503
9	Es importante que el profesorado dedique tiempo a preparar sus clases	1	5	4.5571	0.84503
10	realizar innovación educativa la docencia debería tener mayor reconocimiento administrativo	2	5	4.2714	0.8151
11	La estructura departamental de la universidad influye positivamente en la mejora educativa	1	5	3.8143	0.96748
12	Si la docencia se considerara más que la investigación se favorecería la innovación docente	2	5	4.1571	0.84503
13	El estudiantado valorará positivamente grupos menos numerosos en las aulas	2	5	4.2143	0.7966
14	En la universidad debería darse el mejor contexto para investigar sobre la innovación educativa	1	5	4.1143	0.87713
15	Es esencial adaptar a la nueva realidad la metodología y los materiales	1	5	4.1286	0.93128
16	Es necesaria la utilización de nuevos métodos de enseñanza acordes con la realidad profesional y social	2	5	4.3143	0.77165
17	Es importante incorporar la utilización de las TIC y de los lenguajes audiovisuales	1	5	4.1429	1.03959
18	Está enterado que la UACH se encuentra en un proceso de renovación universitaria	1	5	1.9714	0.48068
19	Está de acuerdo en que se implementen cambios dentro de la UACH	1	2	1.7429	0.44021
20	Conoce en que consiste el nuevo modelo educativo de la UACH	1	2	1.7571	0.43191
21	Sexo	1	2	1.5571	0.50031

Fuente: Elaboración propia (2021)

Coeficientes de correlación de Pearson

Se determinó la relación entre los ítems considerados mediante el coeficiente de correlación de Pearson, los cuales se muestran en la tabla 4. Cabe resaltar que hubo correlaciones significativas entre las dimensiones 2 y 4; la 6 con la 2 y la 4; la 7 con la 2, 4 y 6; la 3 con la 2, la 4, la 7 y la 1; la 9 con la 4; respecto a las dimensiones 5, 8 y 10 no presentaron correlaciones significativas. Recordando lo que representa cada dimensión: 1) liderazgo; 2) actualización y formación permanente; 3) cambio y mejora metodológica; 4) perfil docente como educador y mediador; 5) formación de ciudadanos y profesionales críticos y autónomos; 6) mayor implicación y motivación en el hecho educativo; 7) saber y saber enseñar; 8) política universitaria y organización departamental; 9) nuevo modelo educativo y 10) sexo del docente.

Tabla 3. Coeficientes de correlación de Pearson.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	Correlación de Pearson																					
(2)	Sig. (bilateral)																					
2	Correlación de Pearson	.763**	1																			
(4)	Sig. (bilateral)	.00																				
3	Correlación de Pearson	.658**	.704**	1																		
(4)	Sig. (bilateral)	.00	.00																			
4	Correlación de Pearson	.534**	.575**	.426**	1																	
(4)	Sig. (bilateral)	.00	.00	.00																		
5	Correlación de Pearson	.386**	.365**	.274*	.391**	1																
(5)	Sig. (bilateral)	.001	.002	.002	.001																	
6	Correlación de Pearson	.638**	.631**	.622**	.536**	.418**	1															
(6)	Sig. (bilateral)	.00	.00	.00	.00	.00																
7	Correlación de Pearson	.754**	.720**	.634**	.516**	.295*	.671**	1														
(6)	Sig. (bilateral)	.00	.00	.00	.00	.013	.00															
8	Correlación de Pearson	.660**	.438**	.464**	.526**	.298*	.499**	.549**	1													
(7)																						

86

21 (10)	Correlación de Pearson	- 0.06 2	0.0 43	0.0 9	- 0.1 02	- 0.0 46	- 0.1 45	- 0.0 22	0.0 09	0.1 12	- 0.1 99	0.0 07	0.0 3	0.1 32	- 0.0 15	0.0 93	0.0 65	0.0 96	- 0.1 74	0.1 33	- 0.03 5	1
	Sig. (bilateral)	0. 60 9	0.7 23	0.4 58	0.4 04	0.7 05	0.2 31	0.8 54	0.9 39	0.3 55	0.0 99	0.9 52	0.8 06	0.2 74	0.9 01	0.4 44	0.5 9	0.4 31	0.1 5	0.2 71	0.77 1	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21

Fuente: Elaboración propia (2021)

Análisis factorial mediante componentes principales

Se obtuvo el índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett para establecer la relación entre variables y establecer la pertinencia para realizar un análisis factorial mediante componentes principales, obteniendo un valor alto para KMO, lo cual indica una alta relación entre variables, con una máxima significancia estadística de cero en la prueba de Bartlett. Los valores se presentan en la tabla 5.

Tabla 5. Índice KMO y prueba de esfericidad de Bartlett.

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		0.849
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	865.838
	gl	210
	Significancia estadística	0

Fuente: Elaboración propia (2021)

Se obtuvo una matriz de componentes principales, donde el componente 1 presenta el mayor porcentaje de varianza con un 42.577%, y el 67.631% de la varianza total se explica por 5 componentes, como se muestra en la tabla 6. El componente 1 agrupa a la mayoría de los ítems de las dimensiones de la 1 a la 8 (innovación educativa), donde también se presenta el ítem 20 de la dimensión 9 (conocimiento del nuevo modelo educativo).

Tabla 6. Matriz de componentes principales y varianzas.

Número de ítem, (dimensión), Ítems / Componentes	1	2	3	4	5
1 (2) El profesorado tiene que estar en continuo proceso de formación y renovación	0.828	-0.1	0.033	-0.25	-0.036
2 (2) El profesorado universitario tiene que mediar en el aprendizaje del alumno realizando funciones de guía y orientación del mismo	0.805	-0.043	0.089	-0.101	0.141
3 (4) El rendimiento de los alumnos mejorará si el profesor se muestra cercano y accesible a ellos	0.783	0.04	0.177	-0.087	-0.086

4 (4) El profesorado debe implicarse en la tutorización del aprendizaje	0.715	-0.069	-0.114	-0.063	0.17
5 (5) El universitario valora positivamente que la formación universitaria le capacite	0.485	-0.209	0.13	-0.161	0.596
6 (6) Cuanto más alta sea la motivación del profesorado hacia la enseñanza, mayor será la del estudiantado hacia el aprendizaje	0.715	-0.296	-0.089	-0.298	0.016
7 (6) Para ser un buen profesor o profesora universitaria se hace realmente necesario implicarse en el hecho educativo y en la enseñanza	0.78	-0.16	0.108	-0.219	-0.014
8 (7) Para dar clases en la universidad tan importante es saber la asignatura como saber enseñarla	0.748	-0.059	-0.037	-0.134	-0.321
9 (7) Es importante que el profesorado dedique tiempo a preparar sus clases	0.786	0.014	0.069	-0.042	-0.185
10 (8) Al realizar innovación educativa la docencia debería tener mayor reconocimiento administrativo	0.552	-0.347	-0.31	0.283	-0.173
11 (8) La estructura departamental de la universidad influye positivamente en la mejora educativa	0.615	-0.241	0.094	0.436	0.177
12 (8) Si la docencia se considerara más que la investigación se favorecería la innovación docente	0.561	-0.199	-0.03	0.384	-0.34
13 (8) El estudiantado valorará positivamente grupos menos numerosos en las aulas	0.41	0.018	0.168	0.584	0.334
14 (1) En la universidad debería darse el mejor contexto para investigar sobre la innovación educativa	0.747	0.019	0.071	0.16	0.29
15 (3) Es esencial adaptar a la nueva realidad la metodología y los materiales	0.778	0.204	0.037	0.136	-0.33
16 (3) Es necesaria la utilización de nuevos métodos de enseñanza acordes con la realidad profesional y social	0.751	0.377	-0.006	-0.204	-0.051
17 (3) Es importante incorporar la utilización de las TIC y de los lenguajes audiovisuales	0.759	0.175	-0.046	0.037	-0.069
18 (9) Está enterado que la UACH se encuentra en un proceso de renovación universitaria	0.162	0.381	-0.702	0.243	0.031
19 (9) Está de acuerdo en que se implementen cambios dentro de la UACH	0.312	0.782	-0.068	-0.07	0.215
20 (9) Conoce en que consiste el nuevo modelo educativo de la UACH	0.598	0.255	-0.2	-0.004	0.098
21 (10) Sexo	0.009	0.386	0.742	0.203	-0.192
	42.577	7.54	6.318	5.799	5.396
% de varianza por componente					
	42.577	50.117	56.435	62.235	67.631
% de varianza acumulada					

Fuente: Elaboración propia (2021)

Conclusión

Con base en el análisis de los resultados obtenidos se concluye que los docentes tienen una actitud positiva ante la innovación educativa, sin embargo existe un alto grado de desconocimiento sobre el nuevo modelo educativo que se está implementando en la UACH.

A continuación, se desglosan las conclusiones obtenidas a partir de cada uno de los objetivos planteados.

Objetivo 1: Determinar la actitud de los docentes ante un proceso de innovación educativa dentro de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

- La mayoría de los docentes están de acuerdo en la importancia del liderazgo, la actualización y formación permanente, el cambio y la mejora pedagógica, la importancia del perfil docente como educador y mediador, el formar ciudadanos y profesionales críticos y autónomos, involucrarse y tener motivación en la educación, así como en saber y saber enseñar. Lo cual coincide con lo expresado por Sánchez, Escamilla y Sánchez (2018) los cuales indican que para la implementación exitosa de una innovación educativa, es crucial reconocer la naturaleza compleja multidimensional e interactiva de la educación.
- La mayor parte de los docentes se muestran neutrales o de acuerdo en que la estructura departamental de la universidad influye positivamente en la mejora educativa. Sin embargo, como bien dicen Nieva y Martínez (2016), el papel del docente es de un agente transformador que se debe involucrar en un cambio en la formación docente, a fin de que se implemente la educación que el mundo contemporáneo requiere.
- Dentro de los docentes que están de acuerdo con la innovación educativa, dan una menor importancia al hecho de tener grupos menos numerosos en las aulas.

Objetivo 2: Identificar el grado de conocimiento del nuevo modelo educativo y la disposición ante este por los docentes de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

- La mayor parte de los docentes manifiesta no estar enterado que la UACH se encuentra en un proceso de renovación universitaria. Lo anterior debe cambiar, ya que bien mencionan Macanchí, Orozco y Campoverde (2020) que para conseguir una innovación educativa, pedagógica y didáctica que sean una práctica habitual en el docente, se requiere un acercamiento a los factores que inciden en que ello se concrete.
- La mayoría de los docentes manifestó no estar de acuerdo en que se implementen cambios dentro de la UACH, ni conocer en qué consiste el nuevo modelo educativo de la UACH. Lo cual podría deberse a un desconocimiento claro del proceso, como es indicado por Rodríguez, Ferley y Bernal (2018), que puntualizan que todo proceso de intervención en un contexto educativo universitario que promueva la innovación, debe dejar muy claro la conceptualización de lo que implica la innovación educativa.

- Los docentes que conocen el nuevo modelo educativo están de acuerdo en la importancia del liderazgo, la actualización y formación permanente, el cambio y la mejora pedagógica, la importancia del perfil docente como educador y mediador, involucrarse y tener motivación en la educación, así como en saber y saber enseñar. Ya que como indica Jiménez (2017), la innovación depende en gran medida de la actitud del docente para adoptar los cambios que conlleva el reto educativo, para que sea protagonista de este cambio.
- El conocimiento sobre el nuevo modelo educativo que se está implementando en la UACH, tiene relación con el sexo de los docentes en la FCA, donde los hombres manifiestan en mayor medida no tener desconocimiento total sobre ello.

Considerando que el presente trabajo es una aproximación inicial a la implementación del nuevo modelo educativo dentro de la UACH, los resultados de trabajos subsecuentes podrían diferir en algunas conclusiones.

Recomendaciones

Dar una mayor difusión entre los universitarios al Nuevo Modelo Educativo implementado en la UACH, para que se conozca en todas sus dimensiones, desde la fundamentación, estrategias de implementación, hasta beneficios esperados para los egresados de esta universidad en un mundo globalizado y con un alto grado de competitividad.

Referencias bibliográficas

- Apodaca-Orozco, G. U., Ortega-Pipper, L.-P., Verdigo-Blanco, L. E., & Reyes-Barribas, L. E. (2017). Modelos educativos: Un reto para la educación en salud. *Ra Ximhai*, 13 (2), 77-86.
- Del Valle, D. Z., Jure, V. M., Rodríguez, M. C., Digión, M. A., & Maldinado, M. G. (2016). La actitud de los docentes frente a las Tecnologías de la Información y la Comunicación. El caso de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Jujuy. *Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales*, 50, 121-134.
- Jiménez, G. Y. (2017). Innovación educativa y docencia ¿falla el protagonista?: el caso ESCOM. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 18 (15).
- Macanchí, P. M., Orozco, C. B., & Campoverde, E. M. (2020). Innovación educativa, pedagógica y didáctica. Concepciones para la práctica en educación superior. *Universidad y Sociedad*, 12 (1), 396-403.
- Molina, N. J., Lavandero, G. J., & Hernández, R. L. (2018). El modelo educativo como fundamento del accionar universitario. Experiencia de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. *Revista Cubana Educación Superior* (2), 151-164.

- Nieva, C. J., & Martínez, C. O. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Universidad y Sociedad* , 8 (4), 14-21.
- Rodríguez, S. M., Ferley, R. G., & Bernal, O. M. (2018). Estudio de las actitudes hacia la Innovación Educativa de los docentes y estudiantes universitarios. En R. Roig-Vila, *El compromiso académico y social a través de la investigación e innovación educativas en la Enseñanza Superior* (págs. 758-768). Barcelona, España: Octaedro.
- Sánchez, M. M., Escamilla, D. I., & Sánchez, S. M. (2018). ¿Qué es la innovación en Educación Superior? Reflexiones académicas sobre la innovación educativa. En Sánchez, M. M. & Escamilla S. J.
- Traver-Martí, J. A., & Ferrández-Berruero, R. (2016). Construcción y validación de un cuestionario de actitudes hacia la innovación educativa en la universidad. *Perfiles Educativos* , 38 (151), 86-103.
- UACH. (2021). *UACH*. Recuperado el 30 de mayo de 2021, de La educación en la UACH se renueva: <https://renovacion.uach.mx/>

Impacto de la personalidad en la actitud emprendedora

Silvestre Fernández Ruiz¹⁷, José Ruperto Cervantes Rosales¹⁸, María Luisa Flores Hernández¹⁹

Resumen

Los cambios turbulentos en el entorno causados por la globalización y la pandemia orillaron a muchos a emprender negocios en la formalidad e informalidad. Los estudiantes de instituciones de educación superior no quedan exentos de estas problemáticas, su estudio resulta de suma interés para las universidades que tendrán que readecuar los planes curriculares. La competitividad exigida en los mercados globales demanda la formación de profesionales competentes, con actitud emprendedora y formación integral. La universidad como institución debe orientar a la formación de individuos que desarrollen comportamientos, competencias que fomenten el espíritu emprendedor y empresarial. La deseabilidad de ser empresario permite optimizar la visión de crear y consolidar nuevas empresas, porque el espíritu emprendedor, interviene de manera preponderante en la innovación y el bienestar de una economía. Las universidades deben fomentar en el estudiante, desarrollo de competencias que lo faculten a ingresar satisfactoria y competentemente al entorno laboral o que él mismo sea capaz de crear empleos. Esta investigación se realizó para determinar la influencia del perfil de personalidad en la actitud emprendedora, de los estudiantes de los últimos semestres del sistema escolarizado de la licenciatura de Contaduría Pública de la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, recopilando información por medio de un instrumento de medición de cuarenta y cuatro ítems, los resultados se analizaron estadísticamente por medio de ecuaciones estructurales encontrando que el constructo denominado perfil de personalidad tiene un impacto positivo en la actitud emprendedora.

Palabras Clave: Apoyo institucional, Perfil de personalidad, Actitud emprendedora.

Abstract

The turbulent changes in the environment caused by globalization and the pandemic, forced many to undertake business in formality and informality. Students from higher education institutions are not exempt from these problems, their study is of great interest to universities that will have to readjust their curricular plans. The competitiveness required in global markets demands the training of competent professionals, with an entrepreneurial attitude and comprehensive training. The university as an institution must guide the training of individuals who develop behaviors, skills and who promote the entrepreneurial and entrepreneurial spirit. The desirability of being an entrepreneur allows optimizing the vision of creating and consolidating new companies, because the entrepreneurial spirit intervenes in a preponderant way in the innovation and well-being of an economy. Universities should encourage the student to develop skills that enable him to enter the work environment satisfactorily and competently or that he himself is capable of creating jobs. This research was carried out to determine the influence of the personality profile on the entrepreneurial attitude of the students of the last semesters of the school system of the Public Accounting degree of the Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, collecting information by Using a forty-four-item measurement instrument, the results were statistically analyzed by means of structural equations, finding that the construct called personality profile on the entrepreneurial attitude have an positive impact.

Key Words: Institutional support, Personality profile, Entrepreneurial attitude.

¹⁷ Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, silvestre.fernandez@correo.buap.mx, . 222 238 4125.

¹⁸ Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, jose.cervantes@correo.buap.mx, 222 861 3816.

¹⁹ Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, marial.flores@correo.buap.mx, 222 302 0015.

Introducción

Para Allport citado en UNIR (2020) “Personalidad es la organización dinámica, en el interior del individuo, de los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característicos”, en ese sentido el considerar la personalidad como base del emprendedurismo permite reflexionar si las personas que tienen rasgos intrínsecos de emprendedor pueden desarrollar competencias que los potencien.

Por lo antes mencionado, las Instituciones de Educación Superior (IES) juegan un papel muy importante para la adquisición y desarrollo de esas competencias; debido a que a través de sus planes y programas de estudio se pueden establecer acciones que permitan de manera organizada y estructurada cumplir con esa finalidad.

Para ello es necesario en primera instancia estudiar la personalidad que caracteriza a sus estudiantes y analizar el emprendimiento desde esta variable; esta práctica se debe realizar principalmente a nivel licenciatura, nivel donde de acuerdo con Ángel Gurría, Secretario General de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos existe un “desfase entre las habilidades que los estudiantes adquieren en la educación superior y las habilidades que demanda el mercado laboral es un obstáculo importante para la inclusión, la innovación y el crecimiento económico en México” (OCDE, 2019), aunado a ello la difícil situación económica de la mayoría de los países, las políticas gubernamentales y sus problemas para la generación de empleos formales o bien remunerados, obligan a generar en los egresados de las IES habilidades que les brinden conocimiento sobre la creación de autoempleo o emprendimiento como alternativa que apoye al desarrollo económico del país.

Lo anterior resulta ser una necesidad urgente de atender, ya que el desempleo o la obtención de empleos mal remunerados están ocasionando problemas sociales, mismo que se han recrudecido en los últimos años en nuestro país como la pobreza, la delincuencia organizada, la inseguridad, entre otros. Por ello que resulta imprescindible el estudio de las diferentes variables que tienen mayor influencia en el emprendimiento en los estudiantes a nivel superior.

El objetivo general de esta investigación fue determinar si las variables personalidad impactan de manera positiva dentro del perfil del emprendedor en los estudiantes de las Licenciaturas participantes de la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

La pregunta de investigación fue: ¿Las variables de personalidad inciden de manera positiva en la actitud emprendedora?

Para lograr el objetivo, se obtuvo de los estudiantes información sobre la variable personalidad para visualizar su relación con la percepción de los estudiantes en cuanto las de ayuda hacia sus compañeros, comunidad, sus valores y la forma de complementar y mejorar su vida profesional.

Considerando que la información obtenida coadyuve a la implementación de cambios estructurales en los planes y programas de estudio, que vinculen el emprendedurismo con el perfil de egreso, generando con ello profesionistas integrales que se insertan al campo laboral con una visión de solución de problemas.

Se aplicó un cuestionario a estudiantes de la modalidad escolarizada de la Licenciatura en Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, para posteriormente y a través del empleo de la herramienta estadística Smart PLS basada en el Modelado de Ecuaciones Estructurales se valida el modelo de investigación para comprobar o refutar la hipótesis y generar conocimiento mediante la información obtenida.

Fundamentación teórica

La competitividad exigida en los mercados globales demanda la formación de profesionales competentes, con actitud emprendedora y formación integral. La actividad emprendedora es un concepto que se relaciona con los procesos de transformación de las estructuras empresariales y, por ende, tiene impacto en el desarrollo económico y social de las economías nacionales y locales (Angelelli y Prats 2005, citado por Décaro y Osnaya, 2015).

El World Economic Forum (Foro Económico Mundial) define a la competitividad como “el conjunto de instituciones políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país” (Economía, 2021).

En ese sentido es necesario considerar al emprendimiento como opción para reorientar el crecimiento económico del país, como alternativa de solución hacia la condición del entorno global actual, que demanda una transformación urgente en su sistema económico que permita el incremento de la productividad y competencia, así como el crecimiento y bienestar sostenible y sustentable para las futuras generaciones.

Las instituciones de Educación Superior (IES) están ante un nuevo escenario, donde ya no es suficiente formar profesionistas para organizaciones tradicionales que sólo buscan un fin económico, los nuevos perfiles incluyen un profesional con actitud emprendedora, con un comportamiento ético, humanista, que logre un equilibrio entre la misión social y el objetivo económico.

El actual entorno competitivo, derivado de la globalización, demanda que las instituciones de Educación Superior (IES), promuevan procesos de innovación y emprendimiento desarrollando estrategias que permitan elevar el nivel de calidad de sus estudiantes.

Considerando lo anterior, es necesario crear espacios para fomentar el emprendimiento, en este sentido, las IES son un medio muy importante para formar profesionales emprendedores plenamente humanos, con el objetivo de crear competencias que permitan satisfacer al mercado laboral actual.

El emprendimiento se transforma con el paso del tiempo dando pie a brindar solución a las necesidades que surgen en la sociedad con relación principalmente a la empleabilidad; en ese sentido el desarrollar competencias en los emprendedores permite apoyar al desarrollo económico de los países que enfocan sus esfuerzos para ello.

Desde Shumpeter mencionado en Quevedo (2019), definió el actuar de los emprendedores como "... la de reformar o revolucionar las formas de producir poniendo en uso una invención o, más en general, una posibilidad tecnológica aún no probada de producir una mercancía nueva o producir una ya conocida en una forma nueva: abriendo una nueva fuente de abastecimiento de materias primas o un nuevo mercado, reorganizando la empresa", hasta la Cooperación Andina de Fomento que en 2013 mencionada en CEPAL (2017) que comentan que "las cualidades como el pensamiento creativo, las competencias gerenciales, la capacidad de establecer objetivos orientados a metas concretas, y cierto grado de tolerancia al riesgo, están presentes en los jóvenes emprendedores latinoamericanos así como en los de economías más desarrolladas" permiten observar que en cada parte de la historia la participación de los emprendedores van obteniendo mayor importancia para el apoyo de un crecimiento económico más inclusivo.

En ese contexto, ¿todos los seres humanos pueden ser emprendedores? ¿En qué medida la variable personalidad influye en la intención emprendedora de los estudiantes de las Licenciatura en Contaduría Pública de la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla?

“La personalidad se moldea en interacción permanente con el ambiente, en un contexto cultural constituido por determinadas pautas y valores específicos que son transmitidos con un grado variable de intencionalidad desde el núcleo primario que, al mismo tiempo, se encuentra inserto en un contexto más amplio. Tanto los síntomas como las estructuraciones de la personalidad se encuentran en relación con su contexto cultural, lo cual equivale a tomar en cuenta su dimensión temporal” (Salech, 2020), consecuentemente es indispensable observar la personalidad que envuelve a los estudiantes de las áreas económico-administrativas para poder establecer las acciones que apoyen a encaminar la actitud de innovación y emprendimiento hacia un contexto natural de emprendimiento y bienestar social, considerando estos dos últimos conceptos como la dupla a contextualizar en la personalidad del estudiante.

Descripción del método

En primera instancia, se hizo una revisión de literatura que permitió definir el alcance, el objetivo general y contar con un primer esbozo de un cuestionario obtenido de (Delgado, V, Robles, J, y Espinoza, F, 2017), en el cual se detectan las variables: apoyo institucional, apoyo académico, actitud intención emprendedora, el perfil psicológico y el perfil de personalidad de la actitud emprendedora.

El instrumento utilizado se aplicó en una primera fase para desarrollar algunos productos académicos, pero al detectar ciertas inconsistencias, se tuvo la necesidad de llevar a cabo los análisis pertinentes para adaptar dicho instrumento al contexto mexicano; de tal suerte, que se eliminaron preguntas que no contaban con la significancia mínima recomendada y con el uso del análisis factorial con SPSS versión 24 y el uso de la herramienta estadística de segunda generación basado en ecuaciones estructurales SmartPLS 3.2.8, algunas preguntas se convirtieron en afirmaciones, otras se cambiaron de redacción y se agregaron otras más para contar con el instrumento final que consta de 7 ítems demográficos (Campus inscrito, licenciatura, semestre, sexo, historial laboral y emprendimiento académico), 6 ítems de la variable apoyo institucional, 6 en apoyo académico, 6 Intención Emprendedora, 7 en el perfil psicológico y 6 en el perfil de personalidad y 6 Perfil Actitud para Emprender. De la misma manera, se cambió la escala, que estaba en una de tipo Likert de 5 puntos a una de 7 puntos (1. Totalmente en desacuerdo ... 7. Totalmente de acuerdo), esto debido que los análisis previos mostraron la centralización de la respuesta, es decir, hacia la opción 3.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y de corte transversal, se consideró a la población estudiantil de los últimos semestres de la modalidad escolarizada de la Licenciatura en Contaduría Pública de la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

La población total de estudiantes de los últimos semestres en primavera 2021 fue de 303

Para ello se determinó la muestra para aplicar la encuesta que permitirá obtener características específicas de interés para el análisis. Se trató de un muestreo probabilístico donde se utilizó la fórmula para tamaño de muestra con población finita, pues se sabe el número de estudiantes de la carrera, se utilizó la fórmula matemática:

$$n = \frac{\sigma^2 Upq}{e^2 (U - 1) + \sigma^2 pq}$$

Donde:

σ = Coeficiente de confianza (1.96); N = Universo o población; p = Probabilidad a favor (0.25); q = Probabilidad en contra (0.75); e = Error de estimación (0.05); n = Tamaño de la muestra.

Dio como resultado un tamaño de muestra de 63 alumnos, recopilando 94 encuestas cumpliendo con más del mínimo requerido en el cálculo de la muestra.

Se propuso un modelo obtenido del estudio del arte, derivando así un instrumento de medición conformado por 5 constructos de los cuales solo se utilizaron 3 para realizar el estudio denominado Actitud Emprendedora. La hipótesis que se formuló en la siguiente investigación fue con los constructos denominados: Apoyo Institucional, Perfil de personalidad y Actitud Emprendedora.

Los Constructos utilizados en la investigación son los siguientes: 1. Constructo dependiente: Actitud emprendedora. 2. Constructos independientes: Apoyo Institucional y Perfil de Personalidad tal como se muestran en la figura 1.

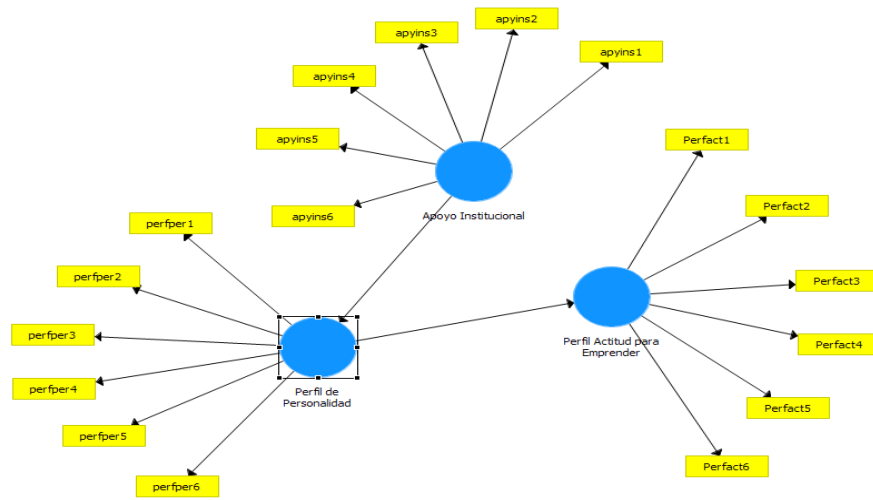


Figura 1. Modelo Teórico del Perfil Actitud para Emprender.

Fuente: Datos obtenidos por el software SmartPLS con base a las encuestas aplicadas (2021).

En las tablas 1,2y 3 se describen las variables que integran los constructos Apoyo Institucional, Perfil de personalidad y Perfil actitud para emprender.

Tabla 1. *Apoyo Institucional*

Ítem	Descripción
apyins1	- Mi Universidad estimula la generación de ideas nuevas
apyins2	- Mi Universidad promueve el emprendimiento estudiantil
apyins3	- Mi Universidad proporciona cursos o talleres de emprendimiento
apyins4	- Mi Universidad promueve la incubación de negocios
apyins5	- Mi Universidad reconoce el fomento al emprendimiento
apyins6	- Mi Universidad proporciona vínculos con la sociedad para ser emprendedor

Fuente: Dimensiones elaboradas con base Delgado Moreno, Robles Ibarra, & Espinoza Valencia, (2017).

Tabla 2. *Perfil de personalidad*

Ítem	Descripción
perfer1	- Me es importante ayudar a los demás compañeros aún sin conocerlos
perfer2	- Me es importante el bienestar de la gente que me rodea
perfer3	- Me es importante buscar nuevas formas de mejorar mi profesión
perfer4	- Me es importante mi profesión como una actividad que complementa mi vida
perfer5	- Me es importante actualizar mis conocimientos para ser más eficiente en mi profesión
perfer6	- Me es importante mi formación profesional basada en valores

Fuente: Dimensiones elaboradas con base Delgado Moreno, Robles Ibarra, & Espinoza Valencia, (2017).

Tabla 3. Perfil Actitud para Emprender

Ítem	Descripción
peract1 –	Siempre pienso en mi superación y progreso
peract2 –	Cuento con las habilidades creativas para encontrar soluciones a los problemas de una manera innovadora
peract3 –	Me caracterizo por mi iniciativa y anticipación a las tareas por venir
peract4 –	Cuento con las destrezas necesarias para administrar eficientemente una organización
peract5 –	Soy práctico al proporcionar soluciones a diversas problemáticas que se me presentan
peract6 –	Cuento con la capacidad de tomar decisiones en diversas situaciones profesionales considerando sus factores inmersos

Fuente: Dimensiones elaboradas con base Delgado Moreno, Robles Ibarra, & Espinoza Valencia, (2017).

Estimación del modelo mediante Smart PLS, tal como se muestra en la figura 2.

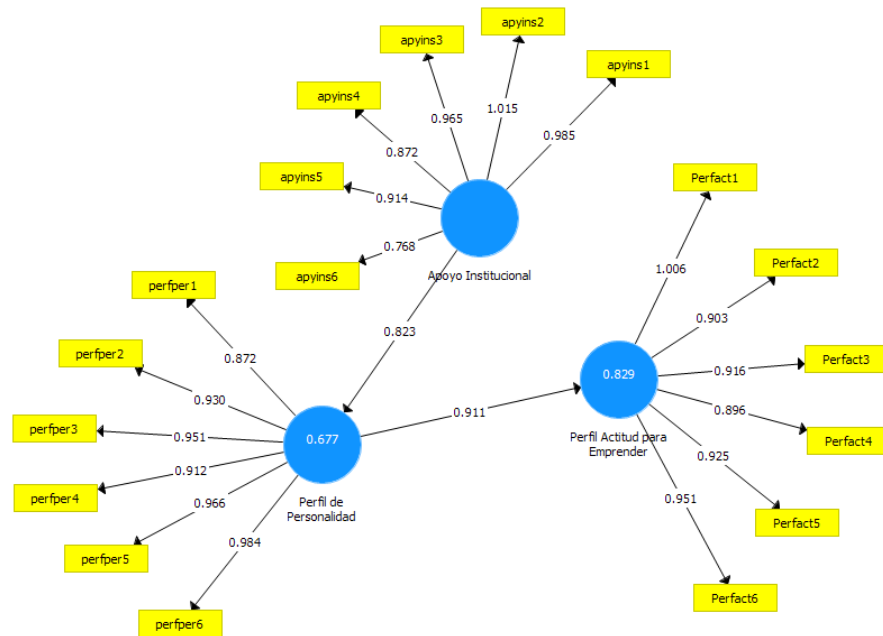


Figura 2. Modelo del Perfil Actitud para Emprender con sus cargas, betas y r².

Fuente: Datos obtenidos por el software SmartPLS con base a las encuestas aplicadas (2021).

Ejecución Bootstrapping, tal como se muestra en la figura 3.

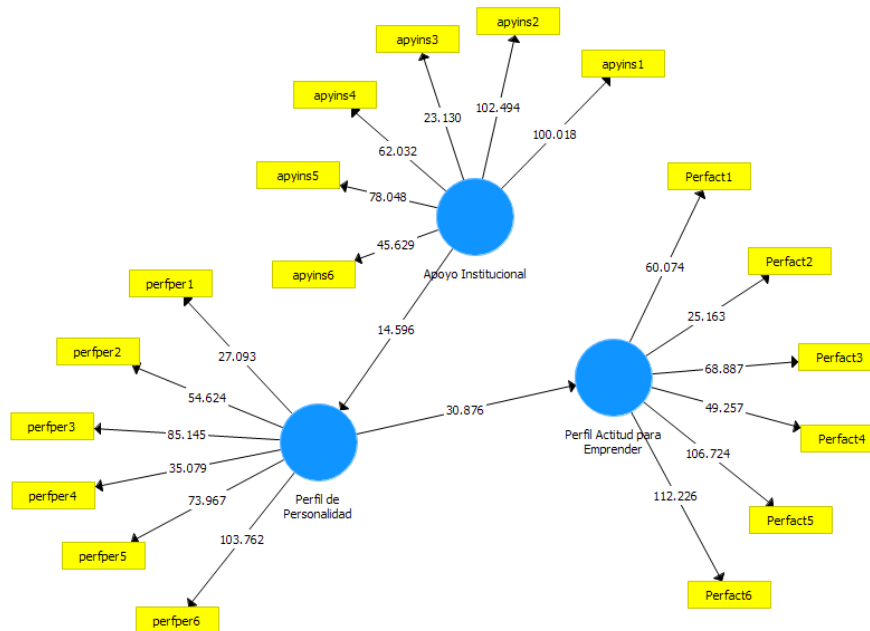


Figura 3. Algoritmo Bootstrapping para el constructo del modelo perfil de la actitud para emprender.

Fuente: Datos obtenidos por el software SmartPLS con base a las encuestas aplicadas (2021).

Resultados y discusión

A continuación, las tablas 4 y 5 muestran los rangos de interpretación de los constructos mencionados en el modelo.

Tabla 4. Coeficientes y su impacto en el modelo

Rango para coeficientes			Valoración de impacto
0 .00	a	0.09	Imperceptible
0.10	a	0.15	Perceptible (apenas)
0.16	a	0.19	Considerable
0.20	a	0.29	Importante
0.30	a	0.50	Fuerte
Mayores a		0.50	Muy Fuerte

Fuente: Guía integrada con datos propuestos por Rositas (2005).

Tabla 5. *Bootstrapping y su impacto en el modelo*

Rango de valoración	Significancia	P- Value
t mayor o igual a 3.1	Altamente significativo	0.0001
t mayor o igual a 2.33 y menor a 3.1	Considerablemente significativo	0.01
t mayor o igual a 1.68 y menor a 2.3	Significativo	0.05
t menor a 1.68	No significativo	Mayor a .05

Fuente: Guía integrada con datos propuestos por Rositas (2005).

En las tablas 6 y 7 a continuación, se muestran los resultados de los constructos del modelo que fueron aplicados a los estudiantes y que encuadran con los rangos en las guías de las tablas 4 y 5.

Tabla 6. *Confiabilidad compuesta del modelo Perfil Actitud para Emprender*

Constructo	Coficiente de determinación R2	Coficiente (Alfa Cronbach)	rho_A	Confiabilidad Promedio Extraída	Fiabilidad Compuesta
Apoyo Institucional		0.972	0.977	0.852	0.972
Perfil de Personalidad	0.829	0.977	0.978	0.878	0.977
Perfil actitud para emprender	0.677	0.976	0.977	0.871	0.976

Fuente: Datos obtenidos por el software SPSS con base a las encuestas aplicadas (2021).

Tabla 7. *Valor de impacto entre constructos del modelo Perfil Actitud para Emprender*

Relación entre constructos	Coficiente o Beta	Valor del impacto
Apoyo institucional -----> Perfil de Personalidad	14.596	Altamente Significativo
Perfil de personalidad ----> Perfil actitud para emprender	30.876	Altamente Significativo

Fuente: Datos obtenidos por el software SmartPLS con base a las encuestas aplicadas (2021).

Conclusión

Como se puede observar se comprobó que existe una relación directa entre las variables actitud emprendedora y la personalidad de los estudiantes de las Licenciaturas participantes de la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, considerando que esta última determina sus pensamientos y por lo tanto su conducta. Ante esa situación se

observó el cumplimiento del objetivo general que permitió establecer un antecedente que pueda ser considerado en investigaciones posteriores, con la convicción de que sean las Instituciones de Educación Superior quienes promuevan el cambio ante el desempleo que existe a nivel mundial.

Con los resultados obtenidos se comprobó que las variables de personalidad impactan muy fuerte con base a sus coeficientes y de manera positiva a las variables de la actitud para emprender, siendo ese valor de impacto altamente significativo.

Recomendaciones

Por último, se resalta la imperante necesidad de la intervención de las IES mediante:

- Realizar un diagnóstico y analizar la personalidad de sus estudiantes para poder determinar sus características intrínsecas de manera particular y la relación directa con la actitud emprendedora.
- Revisar y actualizar los planes y programas de estudio considerando las respuestas encontradas.
- Establecer acciones como talleres, cursos, intercambios, etcétera que permitan el desarrollo de competencias de emprendedurismo y habilidades que demanda el mercado laboral actual.

Referencias bibliográficas

- Abdala, E. (2004). *Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina*, Identidades y formación para el trabajo, Mariangeles Molpeceres Pastor (coord.), Montevideo, Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR).
- Anzola Rojas, S. (2003). *La actitud emprendedora, espíritu que enfrenta los retos del futuro*. 2ª. Edición, México: McGraw-Hill Interamericana.
- Décaro Santiago, L. y Osnaya Baltierra, S. (2015). *Actividad Emprendedora en México y sus retos*. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, México, (marzo 2015). en: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2015/emprendedor.html>
- Delgado, V, Robles, J, y Espinoza, F, (2017). *La actitud emprendedora en los alumnos de la Universidad de Sonora. Dimensiones que miden el emprendimiento*. Editorial Académica Española
- Fuentes, G. F., & Sanchez, C. S. (2010). *Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género*. (E. Universidad de Cordoba, Ed.) Estudios de la Economía Aplicada.

- Global Entrepreneurship Monitor [GEM] (2016). *Global Entrepreneurship Monitor 2015-2016 Global Report*. Disponible en: <http://www.gemconsortium.org/report>
- Global Entrepreneurship Monitor [GEM] (2016). *Global Entrepreneurship Monitor 2018-2019 Global Report*. Disponible en: <http://www.gemconsortium.org/report>
- GutierrezSivira,F. *Desarrollo local – endógeno y el papel de las universidades en la formación de cultura emprendedora e innovadora en territorios socio-deprimidos*. Laurus, vol. 12, (22), 2006.
- Hernández Rodríguez, C., Arano Chávez, M. (2015). *El desarrollo de la cultura emprendedora en estudiantes universitarios para el fortalecimiento de la visión empresarial*. Ciencia Administrativa (1)
- Hisrich, R., Peters, M. y Shepherd, D. (2013). *Entrepreneurship*. Estados Unidos: Mc Graw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México). *La informalidad laboral: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: marco conceptual y metodológico / Instituto Nacional de Estadística y Geografía.-- México: INEGI, 2016.*
- IMCO, (2014), *Los Emprendedores de TIC en México: Recomendaciones de política pública para su nacimiento, crecimiento y consolidación*
- Kantis, H, Federico J, Ibarra, S. (2014). *Índice de Condiciones Sistémicas para el Emprendimiento Dinámico: Una herramienta para la acción en América Latina*. 1a ed. - Rafaela: Asociación Civil Red Pymes Mercosur, 2014.
- Landreth, H. y Colander, D. (2006). *Historia del pensamiento económico*. México: Mc Graw Hill.
- La Universidad del Internet. (diciembre de 2020). *Psicología de la personalidad: concepto y ámbito de estudio*. Obtenido de UNIR. Disponible en: <https://www.unir.net/educacion/revista/psicologia-personalidad/>
- López,W.Montyilla, M y Briceño,M. *Rasgos determinantes de las aptitudes emprendedoras que forman el perfil de los estudiantes de Contaduría Pública. Actualidad contable FACES*. Vol. 10 (14). (2007).
- OECD (2019). *Higher Education in Mexico: Labour Market Relevance and Outcomes*, Higher Education, OECD Publishing, Paris, en <https://doi.org/10.1787/9789264309432-en>.
- Ochoa H. M.; Azuela F. J. Rangel L.Lucirene. (2015) *Características emprendedoras en universitarios próximos a egresar de la Facultad de Comercio y Administración de Tampico*
- Phills, J.A., Deiglmeier, K. y Miller, D.T. (2008). *Rediscovering social innovation*. Sstanford Social Innovation Review. En: https://ssir.org/articles/entry/rediscovering_social_innovation
- Quintero, R. F. (2007). *El emprendedor y su empresa*. México: Editorial Diana.
- Ringle, C. M., Wende, S. y Becker, J. M. 2015 "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
- Rositas Martínez, Juan et.al. (2012) *Metodología para investigaciones de alto impacto en las Ciencias Sociales Madrid*. Editorial Dykinson

Secretaría de Economía. (2021). *México en los índices de Competitividad. Comunidad en los negocios*. en: <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/comunidad-negocios/competitividad/indices>

Selech, M.; Jemar G. et al. (junio de 2020) *Estructura de la Violencia*. Revista de psiquiatría. Vol. XXI. Disponible en: <https://psiquiatria.com/bibliopsiquis/estructuracion-de-la-violencia>

Estrés laboral y rendimiento académico de universitarios económicamente activos de Unison, Campus Santa Ana

Elsa Armida Ortega Verdugo²⁰, Nubia Judith Félix Orduño²¹ y Francisca Gaxiola Noriega²²

Resumen

El clima organizacional y los niveles de estrés, tanto en universidades, como en instituciones laborales, se centran en la satisfacción y éxito académico-profesional, construcción de significados, obligaciones y en la calidad educativa; revela el uso de la motivación, aprendizaje, creatividad, liderazgo, comunicación y relaciones interpersonales, que pueden afectar el comportamiento y rendimiento académico de estudiantes económicamente activos. La presente investigación tuvo como objetivo: determinar si los estudiantes de la Universidad de Sonora, Campus Santa Ana se encuentran en una condición moderada o alta de estrés laboral. El estudio, exploratorio y descriptivo basado en el método etnográfico, arrojó como principal resultado que el nivel promedio de estrés de los estudiantes, tanto laboral como académico, en una escala del 1 al 10, es de 6.19; los principales factores desencadenantes del estrés académico son las exposiciones orales, mientras que los factores laborales mas estresantes son las condiciones de trabajo.

Palabras clave: estrés; clima organizacional, estudiantes económicamente activos, rendimiento académico.

Abstract.

The organizational climate and stress levels, both in universities and in work institutions, focus on academic-professional satisfaction and success, construction of meanings, obligations and educational quality; reveals the use of motivation, learning, creativity, leadership, communication and interpersonal relationships, which can affect the behavior and academic performance of economically active students. The objective of this research was to determine if the students of the University of Sonora, Campus Santa Ana are in a moderate or high condition of work stress. The study, exploratory and descriptive based on the ethnographic method, showed as the main result that the average level of stress, both work and academic, of the students, on a scale from 1 to 10, is 6.19; the main triggers for academic stress are oral exposures, while the most stressful work factors are working conditions.

Key words: stress; organizational climate, economically active students, academic performance.

²⁰Universidad de Sonora, Campus Santa Ana, armida.ortega@unison.mx, 641 324 1242.

²¹ Universidad de Sonora, Campus Santa Ana, nubia.felix@unison.mx, 641 324 1242.

²² Universidad de Sonora, Campus Santa Ana, gaxiola952@gmail.com, 641 324 1242.

INTRODUCCIÓN

De gran interés son los estudios que buscan una relación entre el clima de las organizaciones con niveles de estrés e inicios de cuadros de burnout, los cuales se reflejan en el impacto de bajas laborales o de deserción en estudiantes, en el caso de instituciones educativas. Todos los factores relacionados con la sobrecarga académica laboral, están íntimamente relacionados con el cansancio emocional. Por una parte, el clima organizacional es un tema de gran importancia para todo tipo de instituciones, ya que interviene directamente con el activo intangible más importante: el recurso humano.

El que exista un buen clima laboral produce diferentes efectos dentro de las personas, ya que afecta su estado de ánimo y por consiguiente el desempeño laboral, determinando en gran medida el nivel de productividad, calidad y satisfacción. Otra situación es la del término burnout, que ha sido delimitado y aceptado por la comunidad científica casi en su totalidad desde la conceptualización establecida por Maslach (1982, 1999), en la que define el burnout "como una respuesta de estrés crónico formada por tres factores fundamentales: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal".

Independientemente de la definición particular de los diferentes estudiosos en el campo, lo cierto es que el burnout es una condición que llega a quemar o agotar totalmente a la persona que lo sufre (Maslach, 1982, 1999). Además, la ansiedad producida por un clima organizacional demasiado estresante puede envolver al estudiante en sentimientos de preocupación, que lo hagan sentir que no cuenta con la capacidad suficiente para desarrollar sus tareas y obligaciones tanto laborales como académicas. Ormrod (2005), agrega que la ansiedad además "interfiere en los procesos de almacenamiento y recuperación de la memoria". El mismo autor señala que el estrés o ansiedad "es un sentimiento de inquietud y malestar acerca de una situación, normalmente con un resultado incierto y que el miedo y la ansiedad son conceptos relacionados, en cuanto que ambos reflejan el nivel más alto en el continuo de activación". Detectar a tiempo los factores desencadenantes y su incidencia en los niveles de estrés laboral y/o burnout, puede resultar muy favorecedor para crear un programa de estrategias de apoyo para aquellos estudiantes que están experimentando los efectos secundarios del burnout, que puede ir desde nerviosismo hasta síntomas físicos que le impidan asistir a clases e incluso, la deserción escolar.

Por lo expuesto anteriormente, resulta de gran interés realizar esta investigación, donde se pretende responder a la interrogante: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y los

niveles de estrés en estudiantes universitarios económicamente activos, para un óptimo rendimiento académico-laboral?

La hipótesis planteada es: los niveles percibidos de clima organizacional e índices de estrés laboral experimentados por los estudiantes universitarios económicamente activos de la Universidad de Sonora, Campus Santa Ana, son los principales factores que influyen en su rendimiento académico-laboral.

Objetivo general: Determinar si los estudiantes de la Universidad de Sonora, Campus Santa Ana se encuentran en una condición moderada o alta de estrés laboral, a través de la aplicación de un instrumento de recolección de datos que permita también identificar los principales estresores y sus consecuencias.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El clima organizacional es un tema que se plantea desde la década de los años sesenta, junto con el surgimiento del comportamiento organizacional, el desarrollo organizacional y la teoría de sistemas aplicada al estudio de las organizaciones. Se analiza por un conjunto de factores expresados en términos de componentes, dimensiones, categorías y variables, que permiten su estudio según los propósitos planteados en alguna investigación. El clima organizacional se basa en las percepciones individuales, con frecuencia se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización y se refieren a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral (Domínguez et al., 2013).

Uribe (2015), menciona que la investigación y el estudio del clima organizacional se han desarrollado desde mediados del siglo XIX. En tiempos recientes, la investigación en clima organizacional ha sido activa, diversa y a lo largo de más de 50 años se ha generado múltiples investigaciones, definiciones e instrumentos de medición.

El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes, no sólo de los procesos organizativos y de gestión, sino también de transformación. La palabra clima en el ámbito de la educación superior ha tenido varias acepciones en su definición y denominación de la variable, por cuanto ha sido utilizada por diversos investigadores (Zancudo, 1992; Álvarez, 1992; Pérez de Maldonado, 1997; Toro, 1998; Martín Bris, 2000; González, 2000; Fernández, 2004 y Téllez, 2005) como "clima institucional," "clima universitario," "clima educativo" "clima

laboral," y "clima organizacional", su significado, análisis e interpretación estará determinado, además de los objetivos del estudio por las orientaciones que den los investigadores.

Factores que intervienen en el estrés laboral.

Grau, et al. (2012), mencionan que la mayor parte de los modelos de estrés ocupacional proponen que los estresores en el entorno laboral producen en el individuo cambios negativos en el ámbito físico, psíquico y comportamental. Estos modelos también proponen que la relación entre los estresores y sus consecuencias negativas esta modulada por diferentes factores, tales como características demográficas, rasgos de personalidad, entorno social, etc.

Bresó (2008) y Dolan, et al. (2005), indican tres factores intervinientes en el estrés Laboral: 1. Recursos personales: refiere a las características del trabajador tales como habilidades, aspiraciones, necesidades, valores, creencias de eficacia personal (autoeficacia), capacidad de control del medio (locus de control), entre otros aspectos, 2. Recursos laborales: son las características del trabajo que reducen las demandas y sus costos asociados; y / o estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y la consecución de metas y, 3. Demandas laborales: entendidas como las características del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico (mental y emocional) y por tanto tiene costes físicos y/o psicológicos. El balance o desbalance de estos factores incidirá en el tipo y grado de estrés que una persona viva. Concepto y consecuencias del estrés en el ambiente universitario.

El concepto de estrés ha sido uno de los constructos más polémicos dentro de la Psicología, tanto en su definición como en sus modelos teóricos explicativos (Sandín, 2003). El estrés, definido por la Real Academia Española (2017), como la "tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves", es uno de las etapas más comunes por las que atraviesa el estudiante; si bien en todos los niveles educativos el estrés se hace presente, es probable que sea en nivel profesional donde esta condición se ve agudizada, en parte, por la madurez alcanzada en esta edad, y donde en la mayoría de los casos, empiezan a solidificarse los valores como la responsabilidad, la ética y la búsqueda de la superación personal. Algunos estudiantes pueden y logran hacer frente al estrés propio del ambiente universitario y personal, logrando cumplir con todas sus obligaciones. "Cada persona posee sus propios umbrales de sensibilidad (que pueden cambiar con el tiempo y depender de muchas circunstancias) y lo que es estresante para una persona no necesariamente es estresante para otra" (Guilera, 2007). En el caso de los estudiantes más susceptibles al estrés, "

llegan a sentirse impedidos para modificar la situación problemática, lo cual trae como consecuencia el uso de comportamientos de escape o evitación como formas de afrontamiento que no son necesariamente las apropiadas en esta situación" (Caballero et al., 2009). Otras consecuencias en el plano conductual, estudiadas por Hernández, et al., (1994) indican cómo el estilo de vida de los estudiantes se ve modificado según se acerca el periodo de exámenes, convirtiéndose así sus hábitos en insalubres: exceso en el consumo de cafeína, tabaco, sustancias psicoactivas como excitantes e, incluso, en algunos casos, ingestión de tranquilizantes-, lo que posteriormente, puede llevar a la aparición de trastornos de salud. Las consecuencias del burnout laboral son variadas, dependiendo de la fuerza de los factores estresantes y las habilidades de los estudiantes para enfrentarlos: ausentismo, aislamiento, depresión, pérdida de la calidad de las relaciones interpersonales, incumplimiento de las obligaciones académicas, confrontación con compañeros e incluso con profesores, son algunos de los efectos del estrés académico (Caballero et al., 2009).

DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO.

Se realizó investigación documental y de campo de tipo exploratorio y descriptivo, basado en el método etnográfico definido como el "método descriptivo de investigación que se enfoca en la vida dentro de un grupo y busca comprender el significado que tienen los sucesos para la gente que participa en ellos" (Woolfolk, 2006). El periodo de la investigación comprendió los meses de marzo de 2019 a febrero de 2021.

Se consideró a 105 alumnos que conformaban el universo de estudiantes del área económico administrativo del Campus Santa Ana del Depto. de Ciencias Administrativas y Agropecuarias (segundo a octavo semestre las Licenciaturas en: Administración, Licenciatura en Sistemas Administrativos y Licenciatura en Contaduría Pública) tomándose como fuente el archivo de control escolar vigente. La encuesta se aplicó por vía personal y electrónica mediante redes sociales.

RESULTADOS

Se aplicaron un total de 93 encuestas, donde el 33% de los encuestados pertenecen al género masculino, 66% al género femenino. El 60% de ellos estudian en el turno matutino, el 40% restante, en el turno vespertino.

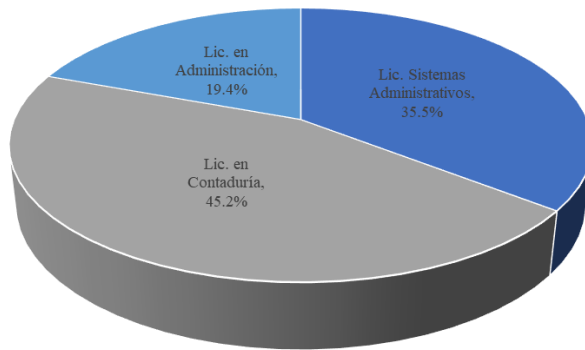


Figura 1. Distribución de la muestra, por programa académico.
Fuente: Datos obtenidos de la muestra.

Los estudiantes encuestados se encontraban distribuidos en un 19.4% estudiando la Licenciatura en Administración, 35.5% estudiaban la Licenciatura en Sistemas Administrativos y el 45.2% restantes se encuentran cursando la Licenciatura en Contaduría. Los resultados se muestran en la Figura 1.

En la Figura 2 se puede observar la distribución de la muestra, según su promedio académico. El 13% de los encuestados afirmaron tener un promedio entre 71 y 80; el 40% mantiene un promedio entre 81 y 90 y el 48% restantes, reportaron un promedio entre 91 y 100.

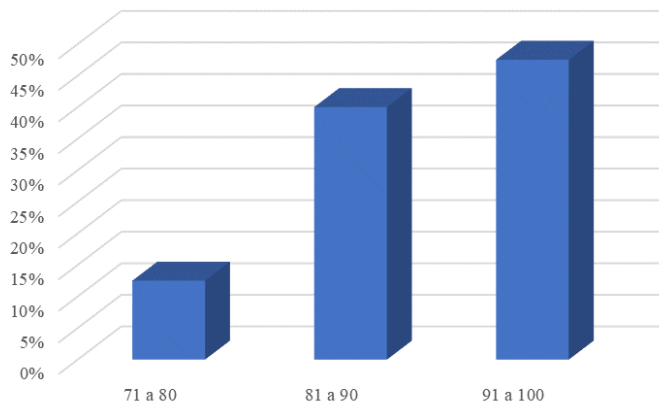


Figura 2. Promedio de aprovechamiento.
Fuente: Datos obtenidos de la muestra.

En la Figura 3 se puede observar que la gran mayoría de los estudiantes encuestados han trabajado o trabajan al mismo tiempo que llevan a cabo sus estudios, conformando un 83% del total.

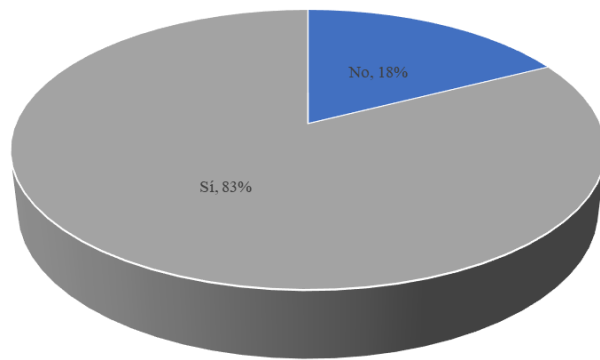


Figura 3. Porcentaje de alumnos que trabajan o han trabajado durante sus estudios.
Fuente: Datos obtenidos de la muestra.

Del total de estudiantes encuestados, sólo el 18% de ellos nunca han trabajado mientras realizan sus estudios (Figura 3). Al 89% restantes se les preguntó en qué áreas han laborado mientras estudian y los resultados (Figura 4) indican que el 8% han trabajado para la industria, el 10% han prestado servicios técnicos o profesionales, el 40% han laborado para el sector comercio y el 43% para otros sectores, mencionando entre ellos el automotriz, transporte público, actividades agropecuarias, etc.

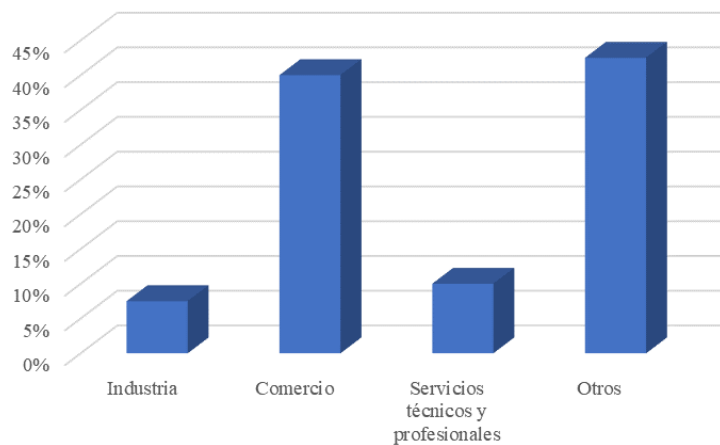


Figura 4. Sectores en los que han laborado los estudiantes.
Fuente: Datos obtenidos de la muestra.

De igual forma, se les pidió a los estudiantes que estudian y trabajan, calificaran en una escala del 1 al 4 su nivel de satisfacción (donde 1 es Nada satisfecho y 4 es Totalmente satisfecho) con varios aspectos laborales. La Figura 5 muestra los resultados, organizados de mayor a menor nivel de satisfacción según la calificación recibida. Así se tiene que los aspectos calificados como

más satisfactorios son Políticas administrativas, Comunicación con jefes superiores y Ambiente de trabajo. Los aspectos que alcanzaron menor calificación (pero dentro del rango de Satisfactorio) fueron las Medidas de protección e higiene, Organización del trabajo asignado y las Posibilidades de ascenso.

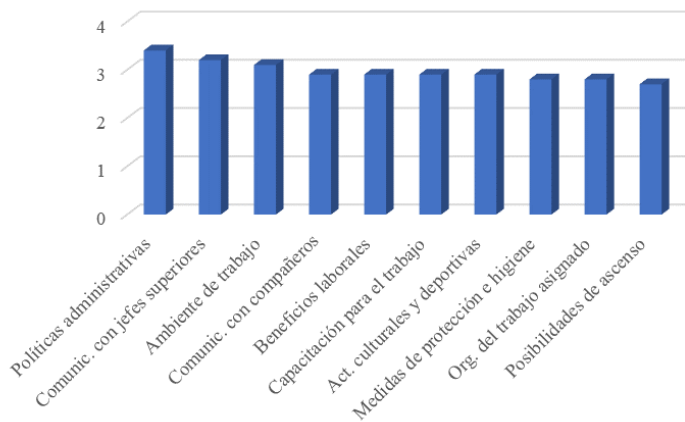


Figura 5. Nivel de satisfacción con aspectos de índole laboral.
Fuente: Datos obtenidos de la muestra.

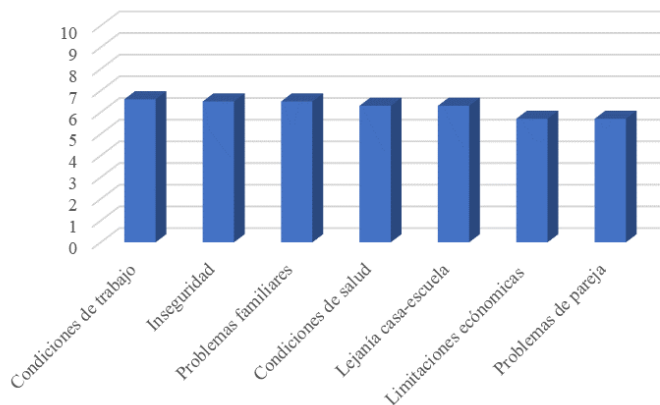


Figura 6. Principales factores personales desencadenantes de estrés.
Fuente: Datos obtenidos de la muestra.

Se les pidió a los encuestados que calificaran en una escala del 1 al 10 (donde 1 es Nada estresante y 10 es Totalmente estresante) a varios factores de índole personal desencadenantes del estrés. La Figura 6 muestra los resultados de mayor a menor grado de estrés producido por los factores de la lista. Se puede observar que los principales tres aspectos laborales que desencadenan el estrés en los estudiantes son las Condiciones del trabajo, Inseguridad y

Problemas familiares; mientras que los factores que menos representan estrés son las Limitaciones económica y los Problemas de pareja. Ningún factor alcanzó una calificación superior a 7 en la escala.

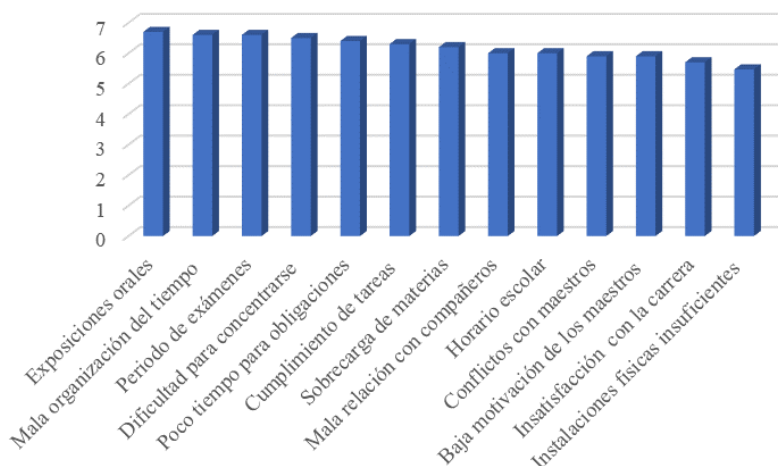


Figura 7. Principales factores escolares desencadenantes de estrés.
Fuente: Datos obtenidos de la muestra.

En cuanto a los factores escolares que desencadenan el estrés, se les solicitó a los encuestados otorgarles una calificación del 1 al 10, donde 1 es Nada estresante y 10 es Totalmente estresante. Los resultados, mostrados en la Figura 7, indican que los tres factores escolares que provocan más estrés en los estudiantes son las Exposiciones orales, Mala organización del tiempo y el Período de exámenes. Los factores escolares que provocan menos estrés son Baja motivación de los maestros, Insatisfacción con la carrera e Instalaciones físicas insuficientes. Se observa que ningún factor alcanzó una calificación igual o superior a 7 en la escala.

Se les solicitó también evaluar en una escala del 1 al 10 una lista de consecuencias que trae consigo el estrés tanto laboral como escolar, donde 10 es el máximo nivel. La Figura 8 muestra estos efectos secundarios ordenados de mayor a menor incidencia. Los resultados indican que los tres principales efectos del estrés son Insomnio, Pérdida de interés y Baja participación en clase. Mientras que las consecuencias con menor incidencia son Adicciones, Confrontación con maestros y Aislamiento. Ninguno de los factores de la lista alcanzó una calificación de al menos 8 en la escala.

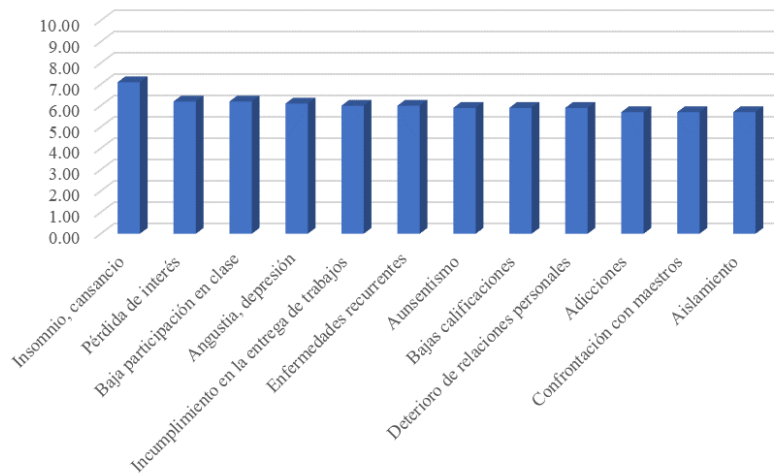


Figura 8. Consecuencias a causa de estrés académico-laboral.
Fuente: Datos obtenidos de la muestra.

CONCLUSIONES

El propósito de la presente investigación fue determinar si los estudiantes de la Universidad de Sonora, Campus Santa Ana se encontraban en una condición moderada o alta de estrés laboral. El análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de 93 encuestas, concluyen que el nivel de estrés laboral y académico de los estudiantes involucrados se considera bajo, ya que se sitúa en una calificación promedio de 6.19 en una escala del 1 al 10.

La hipótesis planteada fue que los niveles percibidos de clima organizacional e índices de estrés laboral experimentados por los estudiantes involucrados en el estudio, eran los principales factores que influyen en su rendimiento académico-laboral.

Por separado, los factores laborales que desencadenan el estrés arrojaron una valoración promedio de 6.22 mientras que los factores académicos arrojaron un promedio de 6.17, por lo que analizando los resultados obtenidos, se determina que no se encontró un valor concluyente para determinar que son los factores laborales y no los factores académicos los principales causantes de un bajo rendimiento escolar. Ninguno de los dos grupos de factores reportaron valoraciones significativas que concluyan en un nivel medio o alto de estrés en los estudiantes del Campus Santa Ana.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, G. (1992). El constructo "clima organizacional". Concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11 (1-2). Bresó, E. (2008). Taller: Del Burnout al Engagement. Sistema de Estudios de Posgrado. Universidad de Costa Rica.
- Bresó, E. (2008). Taller: Del Burnout al Engagement. Sistema de Estudios de Posgrado. Universidad de Costa Rica.
- Caballero, C., Heredich C. y J. Palacio. (2009). El burnout académico: delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 42 (1). Recuperado el 28 de febrero de 2019 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80515880012>.
- Dolan, S., García, S. y Díez, M. (2005). Autoestima, estrés y trabajo. España: Mac Graw Hill.
- Domínguez, A. L. R., A. F. Ramírez. C. y A. García. M. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista nacional de administración*. 4 (1):59-70.
- Fernández, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas. Un enfoque comparativo para México y Uruguay. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. [Revista en línea], 2(2). Disponible: <http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol2n2/Tabare.pdf>.
- Góngora, J. y Hernández, R. (2009). Estadística descriptiva. México: Editorial Trillas. Pp. 365.
- González, J. M. (2000). Clima Educativo Universitario. Ediciones de la Universidad Ezequiel Zamora. Colección Docencia Universitaria.
- Grau, G. R., M. Solano. S. y J. M. Peiró. S. (2012). Efectos moduladores de la autoeficiencia en el estrés laboral. *Apuntes de psicología*. 30 (1-3):311-321.
- Guilera, L. (2007). Más allá de la inteligencia emocional. International Thomson Editores Spain. Madrid.
- González, J. M. (2000). Clima Educativo Universitario. Ediciones de la Universidad Ezequiel Zamora. Colección Docencia Universitaria.
- Guilera, L. (2007). Más allá de la inteligencia emocional. International Thomson Editores Spain. Madrid.
- Hernández, J.M., Pozo, C. y Polo, A. (1994). La ansiedad ante los exámenes. Un programa para su tratamiento de forma eficaz. Valencia: Promolibro.
- Martín Bris, M. (2000). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. *Educación*, 27(2).
- Maslach, C. (1982). Burnout: the cost of caring. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C. (1999). Progress in understanding teacher burnout. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 211-222). NuevaYork: Cambridge University Press.
- Ormrod, J. (2005). Aprendizaje humano. Pearson Educación, S.A. Madrid.
- Pérez de Maldonado, I. (1997). El clima y la Satisfacción en el Trabajo como fundamentos del éxito de principios del próximo milenio. Conferencia presentada en la 1er. Simposio Colombiano sobre Clima Organizacional. Medellín. Real Academia Española. (2017). Estrés.

Diccionario de la lengua española. Edición del Tricentenario. Recuperado el 12 de febrero de 2019 de <http://dle.rae.es/?id=GzAga0a>

Pérez de Maldonado, I. (1997). El clima y la Satisfacción en el Trabajo como fundamentos del éxito de principios del próximo milenio. Conferencia

presentada en la 1er. Simposio Colombiano sobre Clima Organizacional. Medellín.

Real Academia Española. (2017). Estrés. Diccionario de la lengua española. Edición del Tricentenario. Recuperado el 12 de febrero de 2019 de <http://dle.rae.es/?id=GzAga0a>

Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud/International Journal of Clinical and Health Psychology, 3, 141-157

Taro, Y. (1999). Elementary Sampling Theory. Editorial Prentice Hall. pp 404. Tellez, R. (2005). La Influencia del Clima Organizacional en la Calidad de la Educación. Ser profesor Universitario. Disponible: <http://www.serprofesorUniversitario.pro.br/index.asp>.

Tellez, R. (2005). La Influencia del Clima Organizacional en la Calidad de la Educación. Ser profesor Universitario. Disponible: <http://www.serprofesorUniversitario.pro.br/index.asp>.

Toro, F. (1998). Predicción del Comportamiento del Personal a parte del Análisis del Clima Organizacional. Interamericana de Psicología Ocupacional. 14 (3). Uribe, J.F. (2015). Clima y Ambiente Organizacional. México: Manuel Moderno. Pp39 Woolfolk, A. (2006). Psicología Educativa. Novena edición. Pearson Educación. México.

Uribe, J.F. (2015). Clima y Ambiente Organizacional. México: Manuel Moderno. Pp39

Woolfolk, A. (2006). Psicología Educativa. Novena edición. Pearson Educación. México.

Zancudo, M. (1992). Factores Asociados a la Percepción del Ambiente Interno Organizacional de Docentes Universitarios. Interamericana de Psicología Ocupacional 11 (1 y 2)

Uso de la plataforma moodle como estrategia de evaluación de los proyectos integrales de investigación

Juan Marcos Rivera Barajas²³, Raquel Castañeda Ibarra²⁴, Ana Teresa Sifuentes Ocegueda²⁵

Resumen

La situación de pandemia mundial que aisló a la población agilizó la integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC'S) en el proceso enseñanza-aprendizaje. Para la educación superior es gran reto pues se están formando profesionistas que en un futuro no lejano estarán en el campo laboral. La presente propuesta considera la implementación de la plataforma Moodle en la metodología de proyectos integradores, como una herramienta de soporte de aprendizaje para los estudiantes de la Licenciatura en Mercadotecnia de la Unidad Académica de Contaduría y Administración UACYA-UAN. De esta manera, se pretende fortalecer la formación de estudiantes universitarios con competencias investigativas. La colaboración entre docentes, docente-estudiante y estudiante-estudiante, permitirá la elaboración de proyectos integrales de investigación y favorecerá la formación de estudiantes con criterio amplio, capaces de tomar de decisiones y con participación en la sociedad educativa.

Palabras clave: Evaluación, moodle, proyectos integrales de investigación.

Abstract

The global pandemic situation that isolated the population speeded up the integration of Information and Communication Technologies (TIC's) in the teaching-learning process. This is a great challenge for higher education, since professionals are being trained who in the near future will be in the labor field. This proposal considers the implementation of the Moodle platform in the methodology of integrating projects, as a learning support tool for students of the Bachelor of Marketing of the Academic Unit of Accounting and Administration UACYA-UAN. In this way, it is intended to strengthen the training of university students with investigative competencies. Collaboration between teachers, teacher-student and student-student will allow the development of comprehensive research projects and will train students with broad criteria, capable of making decisions and participation in the educational society.

Keywords: Evaluation, Moodle, integral research projects.

²³ Universidad Autónoma de Nayarit; juanmarcosrb@uan.edu.mx, 311 117 9445.

²⁴ Universidad Autónoma de Nayarit; raquel.ibarra@uan.edu.mx, 311 149 6859.

²⁵ Universidad Autónoma de Nayarit; anat.sifuentes@uan.edu.mx, 311 743 5312.

Introducción

Esta pandemia del COVID-19 llegó para a acelerar la integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC'S) en las instituciones educativas, obligándolas a trasladarse a la enseñanza en línea o a distancia. Sin duda, el 2020 fue un parteaguas para la educación, pues se venía hablando mucho de las TIC'S pero en realidad no se aplicaban. Hemos participado en un proceso de integración forzoso de la tecnología en el cual es necesario realizar cambios en las actividades tanto para el docente, como para el estudiante, las instituciones educativas y la sociedad.

Las TIC'S evolucionan rápidamente buscando solucionar las problemáticas actuales de la educación, pero por sí solas no logran los objetivos de enseñanza-aprendizaje; para ello es necesaria la intervención del docente. Por tal razón, se vuelve indispensable la capacitación permanente para utilizar adecuadamente las herramientas didácticas con la tecnología, para que los estudiantes adquieran las competencias necesarias para enfrentar el campo laboral.

En el caso particular de la Universidad Autónoma de Nayarit en marzo del 2020 los docentes de forma individual tuvieron que buscar la mejor forma para poder estar en contacto con sus estudiantes, dependiendo de sus competencias y recursos tecnológicos, pues en algunos casos el conocimiento del uso de la tecnología era nulo o muy escaso. Aunado a ello la Internet evoluciona con rapidez, y el desarrollo de herramientas o recursos está a la orden del día. Lo anterior provocó que los docentes universitarios utilizaran la herramienta con la que ya contaban con algún conocimiento y se sentían más cómodos. Esto llevó a que los estudiantes universitarios tuvieran que descargar aplicaciones y atender diferentes recursos para estar en contacto con cada uno de sus docentes provocando confusión, estrés, entregas tardías o el incumplimiento en la entrega de actividades.

En junio de 2020 se emprendió institucionalmente la búsqueda de las herramientas y/o recursos informáticos para lograr cumplir con el proceso de enseñanza-aprendizaje bajo estas modalidades electrónicas. Es necesario considerar que la integración de dichas herramientas, debe ir acompañada de dimensiones pedagógicas que el docente debe darles. Por lo tanto, es de vital importancia el diseño de las Aulas Virtuales de Aprendizaje (AVA), para facilitar la enseñanza a distancia, organizando sus cursos en línea.

Por lo que se planea como objetivo el implementar la plataforma Moodle a la metodología de proyectos integradores como herramienta de soporte de aprendizaje en los

estudiantes de la Licenciatura en Mercadotecnia de la Unidad Académica de Contaduría y Administración UACYA-UAN, para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje y la interacción docente-estudiante en un aula virtual. Y así integrar el trabajo colaborativo docente-estudiantes, pero también entre docentes y entre estudiantes y así fortalecer los resultados de las actividades realizadas.

Fundamentación teórica

El rol del docente inmerso en las TIC'S se puede clasificar según Duart J. citado por Ardila (2009) desde tres perspectivas:

- “1. Desde la perspectiva académica: debe ayudar, orientar, asesorar e informar al estudiante acerca de los métodos y técnicas necesarias para el estudio, profundización, clasificación y asimilación de contenidos, suministrándole herramientas metodológicas para la adecuación del mismo, al entorno del estudiante.
2. Desde la perspectiva pedagógica: estimula y fomenta la autodirección del aprendizaje; promueve y facilita la integración de saberes y la comprensión del sistema de educación a distancia y virtual.
3. Desde la práctica investigativa contribuye a la búsqueda y recreación del conocimiento a partir de la realidad cotidiana.”

Con base en lo anterior, el docente tendrá participación activa en la estructura de su propia aula virtual del aprendizaje primordial para ser guía en la construcción de conocimiento en los estudiantes, con el diseño curricular de los cursos, la elección de las herramientas didácticas, estrategias pedagógicas, sistemas de evaluación, seguimiento, asesorías, aplicación de las técnicas de investigación.

Para la generación de estas AVA, es necesario realizarse con conocimiento de los recursos tecnológicos disponibles, sus ventajas y limitaciones y así relacionarlos con los objetivos, contenidos, estrategias de aprendizaje y evaluación (López et al., s. f.), para así gestionar conocimiento, colaboración, asesoría y experimentación. Logrando un trabajo autónomo por parte del estudiante, pero además consiguiendo la integración de un trabajo colaborativo entre docente-estudiante, docente-docente y estudiante-estudiante, sea para

participar en foros, entrega de tareas, evaluar o consultar calificaciones (Sánchez, 2020), convirtiéndose hoy en día en un aliado para la formación profesional de los estudiantes.

Una herramienta de gestión para el aprendizaje en modalidad virtual es la plataforma Moodle, por su utilidad, practicidad, de uso y accesibilidad a la información disponible en el sistema y necesaria en la educación superior (Peregrín, 2010). En el caso de la Universidad Autónoma de Nayarit desde 2004 se cuenta con esta plataforma fomentando la producción de cursos a distancia, permitiendo al docente contar con la información del curso en el momento, actualizada y, la facilidad de poder compartirla (Aguilar Navarrete y Camacho González, 2012).

Se ha podido constatar en investigaciones anteriores el beneficio del recurso académico aprendizaje basado en proyectos integrales de investigación o proyectos integradores de saberes como lo menciona Nivelá, Echeverría y Espinoza (2019) para la formación estudiantes competentes al aplicar conocimientos de diversas unidades de aprendizaje dando respuesta a una problemática de su contexto más próximo mediante un enfoque interdisciplinario y transdisciplinario, logrando un primer acercamiento a su campo laboral y desarrollar competencias como el pensamiento crítico, la comunicación, la colaboración o la resolución de problemas.

Por lo anterior, se propone integrar un formato de curso para la plataforma MOODLE hecho a la medida para el desarrollo y evaluación de proyectos integrales de investigación, que según la rueda de la pedagogía desarrollada por Allan Carrington con base en la taxonomía de BLOOM que se muestra en la figura 1, es adecuada para el desarrollo de habilidades de juicio de materiales o métodos, su confiabilidad, exactitud, calidad y efectividad logrando una formación de su criterio y poder comunicarlo.

En la ilustración siguiente se muestra, con algunos criterios, que Moodle es la mejor para evaluar y mediante el uso de esta plataforma los docentes podrán desarrollar el AVA para que durante el semestre puedan trabajar en el proyecto y realizar entregas intermedias. Con ello los estudiantes recibirán retroalimentación y al finalizar el semestre realizarán la entrega de su proyecto final, para ser evaluados y cuestionados con respecto a este último.

En este sentido, como parte del proyecto “La investigación educativa desde la perspectiva de los docentes de la UACYA-UAN y del ITT”, en el cual se desarrolló una metodología para la realización y evaluación de proyectos integrales de investigación en la Unidad Académica de Contaduría y Administración (UACYA) de la UAN, los autores del

presente trabajo, proponen la creación de un formato de curso para la plataforma Moodle que integre las actividades investigativas de tres Unidades de Aprendizaje que confluyan en un mismo proyecto de investigación aplicativo, beneficiando tanto a docentes como a los estudiantes con las facilidades que brinda la herramienta en la creación del AVA, así como promoviendo e impulsando la cultura de la investigación educativa aplicada a la resolución de problemáticas reales en las organizaciones.

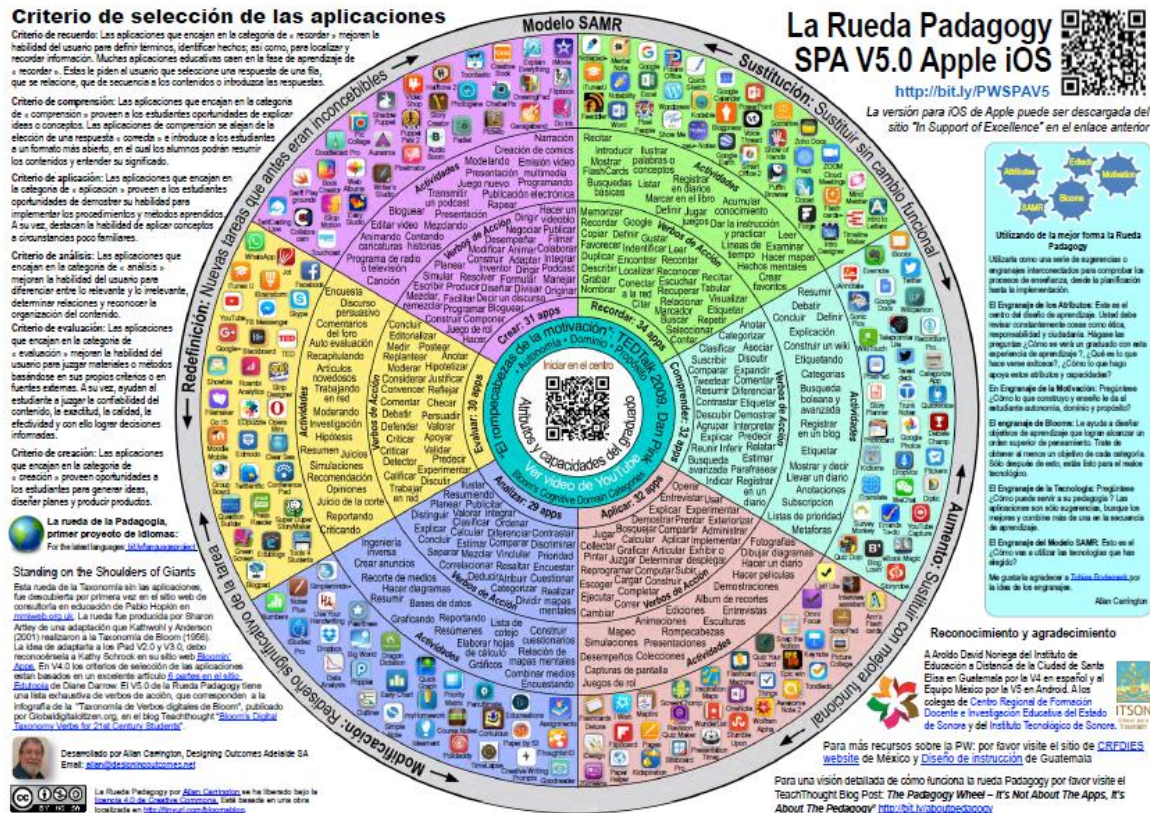


Figura 1. Rueda de la pedagogía
Fuente: (web del maestro cmf, 2019)

Descripción del método

Esta etapa del proyecto proviene de una investigación mixta y se centra en una investigación aplicada, puesto que se realiza con el fin de resolver el problema que representa adecuar las clases al modelo en línea y/o a distancia, con margen de generalización limitada por el momento, a los grupos de la UACYA y que contribuirá con sus aportaciones al conocimiento científico. Por su alcance, la investigación considera ser descriptiva, puesto que estos estudios “...buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos,

comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar como se relacionan éstas” (Hernández, 2014).

Resultados y discusión

Las facilidades que brinda la plataforma Moodle en la creación del AVA, ayuda a la elaboración de un proyecto de investigación educativa aplicada donde se integran tres Unidades de Aprendizaje las cuales son: imagen corporativa, relaciones públicas y comunicación integral de la mercadotecnia, beneficiando tanto a docentes como a los estudiantes a la resolución de problemáticas reales en las organizaciones.

En este caso las unidades de aprendizaje se consideraron así, ya que todas aplican técnicas de comunicación. Quedando como unidad de aprendizaje eje, relaciones públicas, se realizará un plan de relaciones públicas, la estructura del mismo se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 3. Prospecto proyecto integrador

Prospecto Proyecto Integrador	
Actividad a realizar	Unidad de aprendizaje responsable de la actividad
1. Marketing analítico	
Investigación inicial tanto de la propia empresa como del mercado y la competencia.	
1.1 Análisis interno	
• Historia de la empresa	Relaciones públicas
• Análisis del perfil corporativo	Imagen corporativa
✓ Filosofía corporativa	
• Análisis de integrantes de la organización (empleados)	
• Análisis de inversionistas	Relaciones públicas
1.2 Análisis externo	
• Análisis de la competencia	
✓ Identificación de los competidores	Imagen corporativa
✓ Capacidad de los competidores	
✓ Estrategia de imagen de los competidores	
• Análisis de la imagen corporativa imagen corporativa	Imagen corporativa
✓ Estudio de la notoriedad de la empresa	
✓ Perfil de imagen corporativa	
✓ Definición del escenario estratégico de imagen corporativa	
✓ Imagen del producto genérico	
✓ Imagen de marca de producto servicio	
✓ Imagen corporativa o de marca corporativa	
✓ Imagen del sector empresarial	
✓ Imagen del país	
✓ Imagen ficción	
• Análisis cliente.	Relaciones públicas
• Análisis de proveedores	
• Sociedad	
• Gobierno	
2. Marketing estratégico	
Definición de propuesta de la estrategia a seguir a seguir con el plan de marketing.	
Establecimiento de estrategia de:	
• Relaciones públicas (públicos internos y externos)	Relaciones públicas
• Empleados	
• Sociedad (actividad social)	
3. Marketing operativo	
Acciones a desarrollar para llevar a cabo la estrategia, así como su viabilidad económica. En este punto se abordan las 4 p del marketing: producto, precio, distribución y comunicación.	

• Objetivo general.	Comunicación integral de la mercadotecnia
✓ Objetivos específicos de:	
✓ Imagen corporativa	Imagen corporativa
✓ Relaciones públicas interna y externa	Relaciones públicas
✓ Publicidad	Comunicación integral de la mercadotecnia
✓ Marketing directo	Relaciones públicas
✓ Promoción de ventas	Relaciones públicas
✓ Ventas personales	Relaciones públicas
3.1 Elaboración de tácticas	
• Empleados	Relaciones públicas
• Sociedad (actividad social)	
• Publicidad	Comunicación integral de la mercadotecnia
• Marketing directo	
• Promoción de ventas	
• Ventas personales	
3.2 Manual de identidad	
• Manual de identidad	Imagen corporativa
• Marketing experiencial	
• Vehículos	
• Artículos promocionales	
• Uniformes	
• Señalización (decoración, fachada, letrero)	
3.3 Cronograma	Comunicación integral de la mercadotecnia
Especificar tiempos de las acciones de tácticas	
3.4 Presupuesto	
3.5 Evaluación	
Realización de un cartel con su propuesta integral	Relaciones públicas

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla anterior se desglosan las actividades que deberán de realizarse con las 3 unidades de aprendizaje para llevar a cabo la investigación educativa aplicada donde los estudiantes aplicarán e integrarán conocimientos de las unidades de aprendizaje elegidas.

Posteriormente, se describirá el uso que se propone dar a las herramientas didácticas de la plataforma Moodle, en la implementación de la plataforma Moodle en con los proyectos integrales para llevar a cabo el proceso enseñanza-aprendizaje manteniendo una comunicación permanente con los estudiantes.

- **Tarea:** La actividad de tarea de Moodle proporciona un espacio en el que los estudiantes pueden enviar sus trabajos y entregas parciales del proyecto integrador. Esta herramienta didáctica puede configurarse con la función de rúbricas, en el apartado “Método de Calificación”. De esta manera, la calificación de los profesores participantes puede realizarse de forma conjunta, enfocándose cada uno en los criterios y/o instrucciones señaladas dentro de los temas de su objeto de estudio. La calificación final, se complementa con las calificaciones de cada criterio de la rúbrica.
- **Consulta:** La consulta es una actividad muy sencilla, consistente en que el profesor formule una pregunta y una serie de respuestas entre las cuales deben elegir los estudiantes. Mediante esta herramienta, los profesores tendrán la posibilidad de evaluar la percepción de los estudiantes con respecto a una temática u objeto de estudio en particular. Adicionalmente, se puede utilizar como un medio para la clasificación o agrupamiento de los estudiantes y sus intereses, para el cumplimiento de los objetivos académicos integrales.
- **Wikis:** Un wiki es una colección de documentos web escritos en forma colaborativa. Esta herramienta didáctica, se propone para generar un espacio que permita la edición de un sitio web, donde los estudiantes publiquen sus avances de los proyectos integradores y realicen aportes todos los integrantes del equipo en cualquier momento, así será una actualización permanente.
- **Lección:** Una lección se compone de páginas que pueden tener contenido para que el estudiante lea o bien responda preguntas. Las preguntas serán creadas o importadas por el docente, el cual decide el orden en que aparecen estas páginas. Se propone esta actividad, como parte del proceso de aprendizaje del estudiante, los profesores configurarán la actividad, agregando el material de cada objeto de estudio.
- **Cuestionario:** Con esta herramienta los docentes encuestarán o aplicarán evaluaciones necesarias para medir el aprovechamiento de los alumnos. La actividad se configurará con una gran variedad de preguntas abiertas o cerradas.
- **Foro.** Se realizará la discusión del proyecto integral donde los docentes expondrán las preguntas para ser respondidas por los integrantes del equipo estableciendo una

fecha y hora de manera sincrónica. Además de poder recibir opiniones y/o recomendaciones.

- Calendario: Se empleará para la planificación de cada entrega del avance del proyecto integrador proporcionando el día y la hora.

El acompañamiento docente es fundamental para lograr el proceso enseñanza-aprendizaje, los recursos que proponemos y consideramos necesarios utilizar son:

- Archivo: Este recurso se usará para subir y mostrar una variedad de información en su curso. Este recurso que facilitará a los docentes proporcionar todo tipo de materiales didácticos a los estudiantes, archivos, enlaces, documentos etc. Los cuales contendrán la información que se requiere hacer llegar al estudiante, para instruirlo en la elaboración del proyecto integrador.

Para la evaluación se agregarían audios para comenzar con la evaluación y también poder dar recomendaciones, así como su calificación.

- URL: Un URL (Uniform or Universal Resource Locator) es un enlace en el Internet hacia un sitio web o un canal en línea. Con este tipo de recurso, se proporcionará a los estudiantes, enlace a páginas web, sitios web, artículos digitales etc. que se consideren importantes incluir para el aprovechamiento de los estudiantes.
- Glosario: Los docentes elaboraran una lista de definiciones que consideren importantes y necesarias conocer, recordar y considerar en los proyectos integrales, sirviendo de apoyo a los estudiantes como material de consulta.
- Base de Datos: Se abrirá este espacio para que los docentes puedan compartir bibliografía sobre un tema especializado a los estudiantes se considere necesario proporcionarles información agrupada, banco de datos o lista de elementos. Además, también para que los estudiantes registren toda la bibliografía consultada sobre el tema que están desarrollando en su proyecto integrador La Base de datos permite a docentes y estudiantes construir un banco de registros sobre cualquier tema o asunto, así como realizar búsquedas y mostrar resultados con la posibilidad de comentar. Esta actividad se propone como una alternativa

Moodle también facilita recursos y actividades para mantener la comunicación entre estudiantes y docentes, las herramientas de comunicación que se proponen utilizar son las siguientes:

- Chat: Estará habilitada para que los participantes del curso puedan tener una discusión sincrónica en tiempo real, ya que, es importante y necesaria incluir esta actividad, para facilitar la comunicación en tiempo real entre todos los participantes del curso (estudiantes-docentes, estudiantes-estudiantes, docentes-docentes).
- Foros: La comunicación “fuera de línea” entre los participantes del curso, permite que queden registrados los comentarios acerca de un tema en específico y que servirá para futuras consultas y/o aclaraciones.

Se considera que, con estas recomendaciones se da el diseño del espacio del aula virtual con la integración de las 3 unidades de aprendizaje relaciones públicas, imagen corporativa y comunicación integral de la mercadotecnia para posteriormente dar de alta a los estudiantes generándoles un espacio personalizado con su nombre y apellido.

Conclusiones

Existen muchas plataformas a la disposición de los docentes, como herramientas didácticas dentro de las TIC's en la educación, las cuáles facilitan la información y comunicación entre los participantes (profesor y alumnos) de una unidad de aprendizaje. Dentro de las cuales se encuentra la plataforma Moodle, a la que consideramos una plataforma robusta, amigable y de fácil manejo y comprensión.

Consideramos factible el uso de implementar la plataforma Moodle a la metodología de proyectos integradores como una herramienta de apoyo al aprendizaje, en los estudiantes de la Licenciatura en Mercadotecnia de la Unidad Académica de Contaduría y Administración UACYA-UAN, afirmanos que es factible llevar a cabo integrar la metodología de proyectos integradores de las unidades de aprendizaje que así lo permitan, dentro de la licenciatura en Mercadotecnia. Consideramos que será una herramienta útil, ya que facilitará el proceso enseñanza-aprendizaje y evaluación mediante aulas virtuales.

Creemos que al alumno se le facilitará la adopción de la plataforma Moodle en el proceso enseñanza aprendizaje; esto, por el vínculo entre las actividades para evaluar sus conocimientos y las que realiza en su vida cotidiana en los medios digitales. Facilitará que el docente proporcione

retroalimentación con rapidez y efectividad, ya sea a través de la misma plataforma o el correo electrónico, esto debido a que el estudiante así está acostumbrado a recibir la información de los medios digitales. También es significativo el trabajo colaborativo en las plataformas educativas y unidades de aprendizaje que así lo permitan.

Referencias bibliográficas

- Aguilar Navarrete , P., & Camacho González , Y. (2012). Diseño instruccional constructivista adoptado para un sistema de administración de aprendizaje en Moodle y sus Efectos en el Rendimiento. *Memorias del Encuentro Internacional de Educación a Distancia*, 1. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=ZHIT6OwAAAAJ&citation_for_view=ZHIT6OwAAAAJ:_FxGoFyzp5QC
- Ardila Rodríguez, M. (2009). Docencia en ambientes virtuales: nuevos roles y funciones. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*(28), 1-15. <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/82>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill
- López Rayón Parra, A. E., Ledesma Saucedo, R., & Escalera Escajeda, S. (s/f). Ambientes virtuales del aprendizaje. http://investigacion.ilce.edu.mx/panel_control/doc/Rayon_Parra.pdf
- Nivela, M., Echeverría, S., & Espinoza, J. (2019). Los proyectos integradores de saberes en el aprendizaje adaptativo. *Espirales. Revista multidisciplinaria de investigación*, 124-132. <http://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/635/558>
- Peregrín , J. (2010). La plataforma Moodle: una herramienta de aprendizaje útil y necesaria en el espacio europeo de educación superior. En *Innovación en las Aulas Universitarias: Encuentros* (págs. 129-146). 1. <https://www.researchgate.net/publication/236202460>
- Sánchez Palacios, L. (2020). Impacto del aula virtual en el proceso de aprendizaje de los estudiantes de bachillerato genral . *Revista Tecnológica Educativa*, 2.
- Web del maestro cmf. (2019). *Educación & Pedagogia* . <https://webdelmaestrocmf.com/portal/ultima-version-de-la-rueda-de-la-pedagogia-traducida-al-espanol/>

Análisis de riesgos psicosociales en docentes universitarios, caso universidad YMCA 2021

Vidal Francisco Pérez Velázquez²⁶, Mayra Montealegre Serrano²⁷, Laura Oviedo Pineda²⁸

Resumen

Partiendo de la relevancia que tiene el rol que desempeñan los docentes universitarios en la sociedad y del contraste con su realidad, con los retos tecnológicos que enfrentan, con los problemas sociales y con la pandemia. Surge la investigación con el objetivo de describir cuales son los niveles de riesgo psicosocial que presentan los docentes de la universidad YMCA, con la intención de generar datos que sigan abonando a este tema de interés científico y al mismo tiempo responder a la NOM 035 de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, que obliga a las universidades y a todas las empresas a realizar un análisis de riesgos psicosociales a los empleados. Para ello se realizó una investigación de tipo cuantitativa, descriptiva y transversal, en la que se aplicó a todos los docentes de la Universidad YMCA (152) el instrumento de identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo. Los principales resultados indican que el 36.91 % de los docentes de la YMCA se encuentra entre riesgo psicosociales medio, alto y muy alto, según la norma esto significa que se encuentran en un nivel de riesgo peligroso, sobre todo en las categorías; factores propios de la actividad y organización del tiempo de trabajo, siendo mayor el problema en los dominios; carga mental y de alta responsabilidad, limitada posibilidad de desarrollo, influencia del trabajo fuera del centro laboral, escaso reconocimiento y compensación.

Palabras clave; riesgo psicosocial, análisis de riesgo, entorno organizacional.

Abstract

This study analyzes the levels of psychosocial risk that teachers of the YMCA University Mexico are showing based on the social and technological challenges they faced because of the pandemic COVID-19. For this, a quantitative, descriptive and cross-sectional investigation was carried out, using the questionnaire made by Secretary of Labor and Social Welfare of the NOM-035, in which the instrument identifies the psychosocial risk factors and evaluation of the organizational environment. The questionnaire was applied to 152 teachers of the YMCA University. The results show that 36.91% of the teachers of the YMCA are between medium, high and very high psychosocial risk, according to the norm, meaning they are at a dangerous risk level, especially in the categories: factors inherent to the activity and organization of working time, the problem being greater in the domains, mental burden and high responsibility, limited possibility of development, influence of work outside the workplace, little recognition and compensation.

Keywords; psychosocial risk, risk analysis, organizational environment.

²⁶ Universidad YMCA, vidalperez@uniymca.edu.mx, 55 3972 8904.

²⁷ Universidad YMCA, mayramontealgre@uniymca.edu.mx, 55 4229 8413.

²⁸ Universidad YMCA, lauraoviedo@ymcacdmx.edu.mx, 55 5250 0656.

Introducción

Las universidades en México y en el mundo son la fuente generadora de conocimientos que fortalecen y mejoran en todos los ámbitos a la sociedad, son lugares donde se forman recursos humanos valiosos que contribuyen al crecimiento de cada una de las profesiones existentes y en ese sentido, las instituciones se preocupan para que la educación universitaria sea cada vez de mejor calidad en la infraestructura y en contenidos, para así garantizar que los alumnos alcancen los objetivos, pero ¿quién se preocupa por los docentes? por su salud emocional y psicológica. Existe una situación apremiante cuando se realiza una aproximación a las condiciones en la que laboran los docentes universitarios, entre ellas factores psicosociales, como el ambiente de trabajo, la carga de trabajo, la interferencia del trabajo en la familia, el entorno organizacional y otros más que pueden desencadenar serios problemas de salud si no son atendidos y abordados, estos podrían afectar a corto y a largo plazo el proceso educativo que debe generarse en las instituciones universitarias. Por lo tanto, es importante que las autoridades universitarias empiecen a valorar los riesgos psicosociales en sus docentes, deben diagnosticar, deben generar los mecanismos de prevención y atención a cada una de las dimensiones que forman parte los riesgos psicosociales. Cabe destacar, que estas acciones no son una simple sugerencia, ya que según la NORMA 035 de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS) es algo que todas las instancias que tengan empleados deben cumplir y las universidades no están exentas de esta norma, además, su incumplimiento podría generar una multa que puede llegar hasta medio millón de pesos.

La importancia de realizar esta investigación radica en responder a una necesidad de los docentes universitarios que ha permanecido parcialmente en el olvido y los beneficios que podrían ser múltiples como; generar datos que sirvan como diagnóstico para la creación de un proyecto para prevenir y mitigar riesgos psicosociales, mejorar el entorno organizacional y por ende mejorar la calidad educativa desde los docentes universitarios. La relevancia de este proyecto de investigación radica en su continuidad ya que no termina con esta primera medición de riesgos psicosociales, debe realizarse más mediciones por norma al menos cada dos años, así garantiza y obliga a la universidad a crear y ejecutar un programa de intervención basado en los resultados de esta investigación, para posteriormente medir el impacto y realizar los ajustes necesarios al programa de prevención y mitigación de riesgos psicosociales para docentes universitarios.

El objetivo de esta investigación es describir cuales son los niveles de riesgo psicosocial que presentan los docentes de la universidad YMCA.

Fundamentación teórica

Riesgos psicosociales

El término de riesgos psicosociales no es del todo nuevo, podemos encontrar aproximaciones conceptuales desde hace varios años, tal y como lo menciona Almirall (2018), el término factores psicosociales laborales ya era conocido y para el año 1984, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) habían definido estos factores como: “Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar como a la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del oficio”(p. 4).

Tal y como se mencionó anteriormente, estos factores son condiciones de trabajo que surgen de una interacción del individuo con todo lo que conforma su ambiente laboral, hasta ese punto no se consideran de riesgo sino hasta que el empleado la percibe como recurrente y negativa, así adquiere su connotación de riesgo del o en el trabajo, que puede repercutir en la actividad laboral de una manera negativa.

En México el sistema laboral, así como todas sus implicaciones, llámese jornada laboral, contratos, prestaciones o políticas que lo regulan se encuentran plasmadas en la Ley Federal de Trabajo.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) ha propuesto desde el 2018, la norma 035 sobre la identificación y control de estos tipos de riesgos.

Hay que enfatizar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la dependencia del Poder Ejecutivo Federal encargada de fortalecer la política laboral, enfocada a garantizar que los mexicanos que se encuentren dentro de la población económicamente activa, obtengan acceso a empleos formales, en los que se otorguen prestaciones adecuadas, así como derechos totales, en los que se le aseguren un acceso a la justicia laboral. La visión de esta dependencia, plasmada en el Diario Oficial de la Nación dice que se busca contribuir a que más mexicanos se incorporen de manera formal a un trabajo decente y digno, con mejores remuneraciones y prestaciones de Ley, para construir una sociedad más igualitaria, incluyente y con justicia social, consolidando una

relación armónica entre los trabajadores y los empleadores de México. (Diario Oficial de la Nación, 2015).

Por otro lado, y como punto a resaltar, se encuentra el bienestar de los trabajadores; que, así como los múltiples factores que conforman el amplio y muy utilizado concepto de calidad de vida, este aspecto es un indicador que permite analizar las condiciones de trabajo que 1) se ofertan por parte del establecimiento y 2) se perciben como disponibles por el trabajador. Cabe resaltar que, así como la definición de salud de la Organización Mundial de la Salud, la cual no solo contempla el "estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades" (OMS, 2006), si un trabajador presenta un bienestar, se refleja en el estado físico, mental y laboral, pero aun cuando se es consciente de esto, no todas las empresas destinan un presupuesto para conseguirlo. Aunque está documentado que, trae consigo beneficios para todos aquellos que participan de su consecución, como lo son la empresa al aprovechar tiempos permitiendo la inversión en el mantenimiento del recurso humano, así como la vinculación con equipos profesionales dedicados a cumplir ese objetivo.

Actualmente la operatividad de programas de prevención y mitigación de riesgos psicosociales abunda, pero tienen un fundamento teórico o normativo que permite la identificación de necesidades y factores que impactan de manera negativa en la actividad laboral, así como los beneficios que se obtienen al reducir los mismos. Pero aquí es donde surge una pregunta hecha tanto por expertos como por la población en general ¿quién debe medir el impacto? ¿qué especialista propone una estrategia que vincule y coadyuve ante estos problemas? ¿son los expertos en salud quienes deben establecer parámetros o son los operadores de la recreación quienes identifican beneficios? La respuesta si bien es todos, desde quien opera una actividad hasta quien establece qué es lo que se busca mejorar, los actores principales son los que dictaminan que es necesario atacar ese problema.

En México han existido programas preventivos para enfermedades crónico degenerativas como la obesidad o la diabetes, y ahora “el incremento de otro tipo de enfermedades derivadas de la actividad diaria del ser humano, como lo es el trabajo, ha abierto el abanico de posibilidades para la implementación de estrategias como el Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo” PRONABET (STPS, 2017, pág. 233), dando pauta a la NOM-035. Esta norma si bien no está destinada a la identificación de estrés o a la disminución como tal de los factores de riesgo psicosocial, es una herramienta que gracias a su

construcción le permite ser usada, como su nombre lo dice para identificar los factores que repercuten en el desempeño laboral del trabajador, más no es un indicador de si existe y en qué medida hay presencia de estrés que sí incide en la persona pero es la derivación de muchos otros aspectos que pueden no estar relacionados con el trabajo. Así como su aplicación tampoco está destinada a la disminución de los riesgos detectados, sino que permite a quien la analiza diseñar e implementar estrategias que dada su ejecución, desarrollo y posterior medición permitan alcanzar esa reducción de factores que permanecen constantes en la vida del individuo.

En todo el mundo, se ha ido acrecentando la presencia de problemas de salud y productividad vinculados a la salud mental englobando fenómenos como el estrés, la fatiga, la carga de trabajo, falta de compromiso, adicciones como alcoholismo o tabaquismo, mal clima y acoso laboral, entre otros.

México, hace un par de años, propuso la evaluación de factores de riesgo psicosocial como norma del gobierno, “es uno de los avances más importantes y trascendentales de los últimos años con relación al bienestar de los trabajadores desde el ámbito oficial” (p.5), sin embargo, son los inicios, por lo que el desarrollo, difusión e implemento, requiere de un mayor conocimiento de los conceptos que aborda. Por esta razón esta investigación se revisan algunas definiciones de riesgo psicosocial.

Para entender el concepto factores de riesgo psicosocial, es necesario empezar por definir; factor de riesgo; “cualquier característica o circunstancia detectable de una persona o grupo de personas que se sabe asociada con la probabilidad de estar especialmente expuesta a desarrollar o padecer un proceso mórbido, sus características se asocian a un cierto tipo de daño a la salud” (Senado Dumoy, 1999, pág. 499)

La identificación de estas interacciones entre el trabajo y la salud, no son propias de México, de manera internacional, el Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, definió los factores psicosociales en el trabajo como las “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte; y, por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (OIST-OMS, 1984, p. 12).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social define los riesgos psicosociales como “aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de

estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018, p3).

Con lo que se ha mencionado anteriormente es claro que los riesgos psicosociales son elementos que deben medirse para poder tomar las acciones necesarias, es por ello que esta investigación toma el caso de los docentes universitarios.

Descripción del método

Esta investigación es de tipo cuantitativa, descriptiva y transversal.

Los sujetos de estudio fueron todos los docentes de la Universidad YMCA (152), con edades desde los 25 hasta más de 70 años, integrados en un 41% por mujeres y 58% por hombres, la mayor parte del cuerpo docente cuenta con estudios de maestría.

El instrumento utilizado para esta investigación fue el sugerido por la NOM-035-STPS-2018, guía de Referencia III; Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo, publicado en el diario oficial de la federación el 23 de octubre de 2018. Para verificar la confiabilidad de los resultados que arroja este instrumento se aplicó Alfa de Cronbach y se obtuvo una puntuación de 0.837, lo cual indica que es confiable.

El procedimiento para realizar esta investigación fue el siguiente; la aplicación del instrumento se realizó a través de google forms a todos los docentes de la universidad YMCA en el año 2020, de forma paralela se realizó este ejercicio en todos los programas de la YMCA México, posteriormente, los resultados fueron descargados a una base de datos en Excel y exportados al programa SPSS versión 24 para el análisis de los datos.

Resultados y discusión

Las características descriptivas indican que de manera general los docentes de la universidad YMCA, en un 36.91 % que es la suma de los que se encuentran entre riesgo medio, alto y muy alto, se encuentra en un nivel de riesgo psicosocial que requiere diseñar un programa de intervención, siguiendo las recomendaciones de la NOM-35.

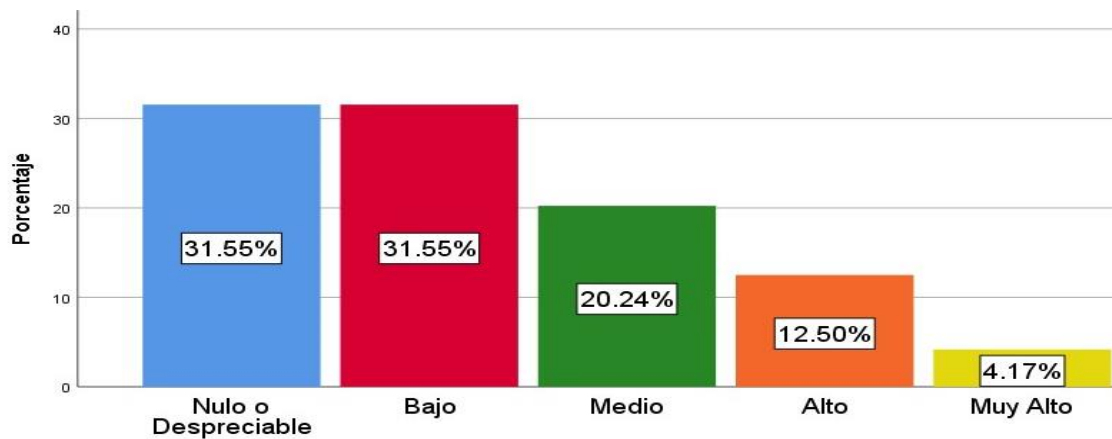


Figura 1. Factores de riesgo psicosocial en docentes de la universidad YMCA.
Fuente: Elaboración propia (2021).

Se observa diferencia significativa en los niveles de riesgo psicosocial muy alto en relación con el sexo de los docentes notando que es mayor en el sexo femenino.

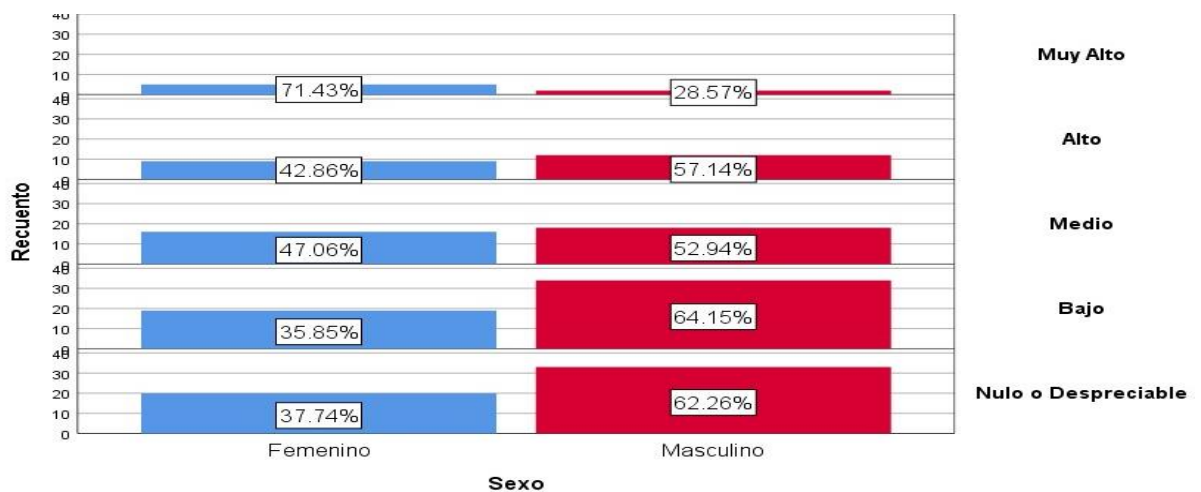


Figura 2. Factores de riesgo psicosocial en relación al sexo de los docentes de la universidad YMCA.
Fuente: Elaboración propia (2021).

En cuanto al nivel de escolaridad de los docentes se pudo observar que entre mayor es el nivel de escolaridad también el riesgo psicosocial es mayor.

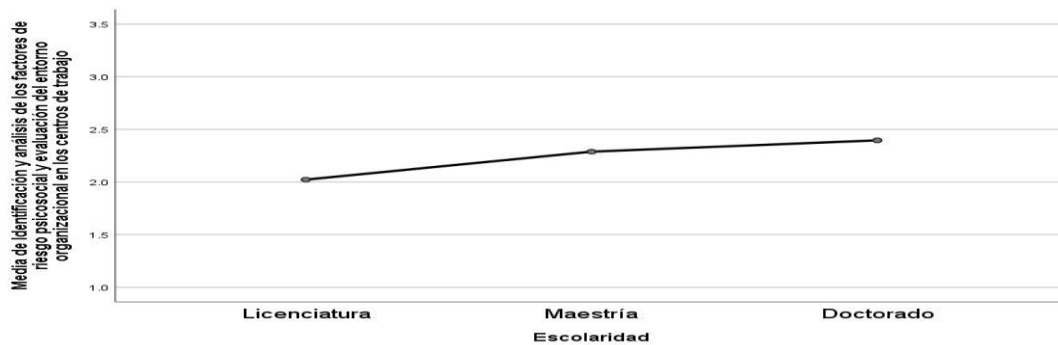


Figura 3. Factores de riesgo psicosocial en relación a la escolaridad de los docentes.
Fuente: Elaboración propia (2021).

Al analizar los resultados en las categorías que integran los riesgos psicosociales y entorno organizacional, se puede observar mayor nivel de riesgo en las categorías; factores propios de la actividad y organización del tiempo de trabajo.

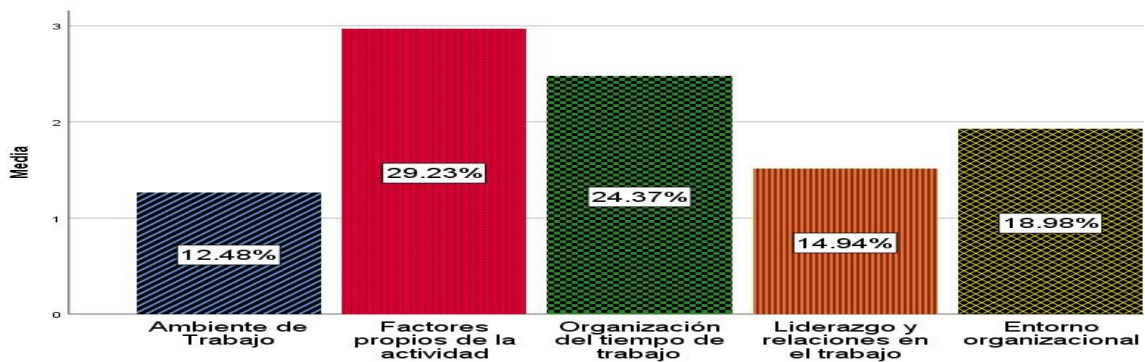


Figura 4. Categorías de riesgo psicosocial en docentes de la universidad YMCA.
Fuente: Elaboración propia (2021).

Una de las categorías de riesgos psicosociales en los que se puede observar mayor nivel de riesgo es la que se denomina “factores propios de la actividad” y en esta se puede observar un 72.62% en los niveles entre medio, alto y muy alto, a los que según la norma 035 de la STPS se debe establecer un programa de intervención apropiada.

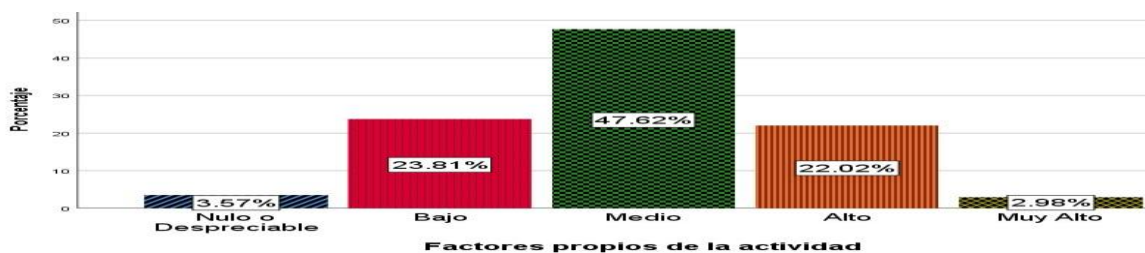


Figura 5. Nivel de riesgo en los factores propios de la actividad en docentes de la universidad YMCA.
Fuente: Elaboración propia (2021).

De los dominios que integran los factores propios de la actividad se observa claramente que existe mayor riesgo en el dominio; carga de trabajo.

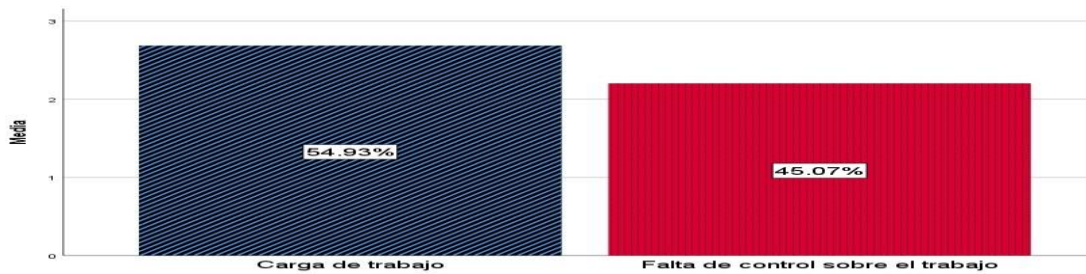


Figura 6. Nivel de riesgo en los dominios que integran los factores propios de la actividad en docentes de la universidad YMCA.

Fuente: Elaboración propia (2021).

Otra de las categorías de riesgos psicosociales en los que se puede observar mayor nivel de riesgo psicosocial es la que se denomina “organización del tiempo de trabajo” donde se observa que casi el 50% se encuentra en niveles de riesgo que requiere atención.



Figura 7. Nivel de riesgo en la organización del tiempo de trabajo en docentes de la universidad YMCA.

Fuente: Elaboración propia (2021).

Dentro de los elementos que integran organización del tiempo de trabajo, la jornada de trabajo es el dominio en el que se presenta mayor riesgo psicosocial.

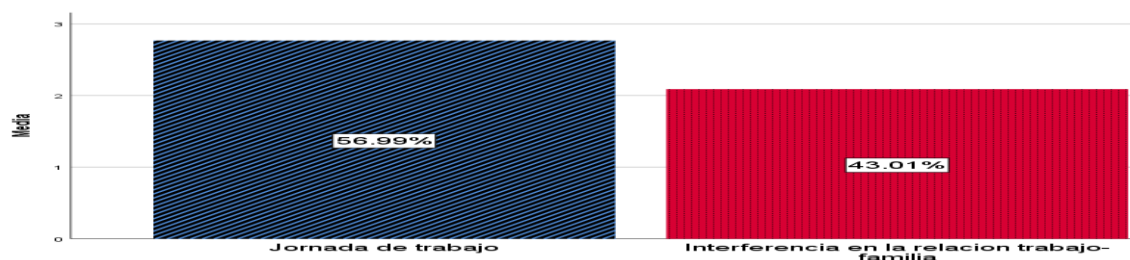


Figura 8. Nivel de riesgo en los dominios que integran organización del tiempo de trabajo en docentes de la universidad YMCA.

Fuente: Elaboración propia (2021).

En la categoría entorno organizacional el 69.64% no presenta riesgos psicosociales que impliquen intervención, sin embargo, al analizar de forma particular los dominios que integran el entorno organizacional, los datos reportan que en menor medida los empleados presentan altos niveles de riesgo en el reconocimiento del desempeño.

Discusión de resultados

Los resultados de esta investigación descriptiva, permiten tener un diagnóstico completo del nivel de riesgos psicosociales que presentan los docentes de la universidad YMCA.

Al revisar los resultados de manera global es evidente que los niveles de riesgo psicosocial observados indican que es necesario plantear un programa de intervención enfocado a disminuir los niveles de riesgo de manera específica en las categorías; factores propios de la actividad y organización del tiempo de trabajo, con énfasis en las dimensiones; carga mental, cargas de alta responsabilidad, limitada posibilidad de desarrollo e influencia del trabajo fuera del centro laboral. Estos datos que indican riesgo en los docentes de la universidad YMCA coinciden con otras investigaciones realizadas sobre la misma temática como en el caso de los elementos que integran organización del tiempo de trabajo, coincide con los resultados de la investigación Riesgos psicosociales intralaborales en docencia que realiza Terán, A. C., & Botero, C. en 2012. Otro aspecto que coincide con esta investigación es el rubro que implica no tener suficiente reconocimiento de las labores que compensen el esfuerzo realizado en su labor docente.

Al relacionar los riesgos psicosociales con algunas variables como la escolaridad se encontró que a mayor grado de escolaridad mayor era el nivel riesgos psicosociales, coincidiendo con las investigaciones de García, Iglesias, & Romay, J. (2016). Lo mismo pasó al relacionar riesgos psicosociales con sexo, se pudo observar que, en el nivel más alto de riesgo psicosocial, las mujeres tenían mayor porcentaje, coincidiendo con la investigación antes mencionada.

Si bien es cierto que varias investigaciones buscan establecer correlaciones entre riesgos psicosociales y burnout, como lo realizaron Domínguez en 2009, Carlotto en 2017 y Castiblanco en 2021, es relevante destacar que la NOM 035 de la STPS aclara que con la medición de los riesgos psicosociales no se busca medir el burnout, ya que para medir este último se requiere un instrumento específico y totalmente validado, por lo tanto, es importante no confundir estos dos términos al momento de interpretar los resultados.

Es importante comprender que esta investigación es únicamente un diagnóstico, después de aplicar un programa de prevención y mitigación de los riesgos encontrados se debe realizar otra medición para ver el impacto de este programa, además se deben considerar las recomendaciones de la NOM 035 de la STPS que indica que debe realizarse la medición de riesgos psicosociales cada dos años.

Conclusiones

Esta investigación se realizó con 137 docentes y tenía como objetivo describir cuáles son los niveles de riesgo psicosocial que presentan los docentes de la universidad YMCA, el cual se cumplió cabalmente ya que a través de la metodología utilizada aplicando un instrumento validado se pudo recolectar información que permitió describir cada una de la categorías y dominios de riesgo psicosocial que presenta esta población.

Los resultados de la investigación sobre factores de riesgo psicosocial en docentes de la universidad YMCA muestran que el 36.91 % se encuentran entre riesgo medio, alto y muy alto, eso implica diseñar un programa de intervención para afrontar los riesgos y fortalecer el programa de prevención, sobre todo en las categorías en las que se puede observar mayor riesgo, que son; factores propios de la actividad y organización del tiempo de trabajo, haciendo énfasis en los datos donde se concentran los altos niveles de riesgo de la categoría; factores propios de la actividad, uno de los dominios donde se focaliza el problema en esta categoría es la carga de trabajo y se puede notar la prevalencia del riesgo alto en las dimensiones carga mental y carga de alta responsabilidad, de manera puntual se encontraron los puntajes de más alto riesgo en los ítems relacionados con la cantidad de trabajo que tienen que realizar adicional a su horario, el ritmo acelerado que implica su labor docente, de igual forma se manifestó en los ítems que midieron la memorización de mucha información, la toma de decisiones difíciles y atender varios asuntos al mismo tiempo, en este mismo dominio se encontró un riesgo alto en la dimensión que mide limitada posibilidad de desarrollo. La otra categoría que resultó con niveles altos de riesgo psicosocial fue la organización del tiempo de trabajo, particularmente en el dominio jornada de trabajo sobre todo en el ítem que indica que deben trabajar en días de descanso, festivos o fines de semana y en el dominio influencia del trabajo fuera del centro laboral se observa un alto riesgo en el ítem que mide atender asuntos de trabajo cuando están en casa. En cuanto entorno organizacional se detectó riesgo considerable en el dominio que indica

el escaso reconocimiento y compensación, el cual está relacionado con aspectos específicos que miden si el pago que reciben es el que merecen por el trabajo que realizan, la recompensa por obtener los resultados esperados y la posibilidad de crecimiento laboral.

Por otro lado, se encontró que las mujeres presentan mayor riesgo psicosocial en mujeres que en hombres, de igual forma se pudo detectar que a mayor nivel de escolaridad el nivel de riesgo psicosocial es mayor.

Es importante considerar que los docentes universitarios ante que todo son seres humanos que se motivan tanto de manera intrínseca como extrínseca, es decir, que todos los ambientes donde se desenvuelve, interactúan y actúan en conjunto para darle estructura y dirección a sus relaciones llevadas a cabo en el trabajo, la familia o con amigos; por ello es que de manera general la motivación establece una preocupación que involucra a todos los que están inmersos directa o indirectamente en la actividad.

Para cualquier institución de educación superior, independientemente de su tamaño o tipo, la clave del éxito está determinada por el desempeño y desarrollo del talento humano, que será traducido en la productividad y el cumplimiento de objetivos y metas, para que esto se produzca se debe considerar al docente universitario como un ente integral, con necesidades, intereses y problemas propios de su labor, esto hace necesario establecer acciones basadas en evidencia científica que coadyuven a la mejorar del trabajo docente universitario.

Recomendaciones

- Considerando los resultados de esta investigación se recomienda integrar un equipo multidisciplinario que diseñe acciones de intervención para controlar los factores donde se encontraron niveles; medio, y muy alto riesgo psicosocial.
- Reconociendo que las instituciones universitarias cuentan con actividades que podrían coadyuvar a la prevención de riesgos psicosociales se recomienda realizar mayor difusión de dichas actividades.
- Tomar en cuenta la participación en las actividades incluidas en los programas prevención y de mitigación de riesgos psicosociales como parte de la evaluación docente.
- Dimensionando la magnitud que puede alcanzar el tema abordado en esta investigación y en aras de generalizar el conocimiento de este, se sugiere aplicar esta investigación a todas las universidades e instituciones de educación superior en México para poder conocer el estado actual de los docentes universitarios en cuanto a los niveles de riesgo psicosocial que presentan y así poder inferir la situación en México de los docentes universitarios y tomar decisiones para prevenir y mitigar estos riesgos, con esto se lograría abordar un aspecto del que mucho se habla pero poco se hace y al mismo tiempo se cumpliría con la NOM-035 DE LA STPS.

Referencias bibliográficas

- Almirall P. J., T. J. (2018). Factores psicosociales laborales, riesgos y efectos. Un estudio piloto para la posible introducción de una norma. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(2), 3-13.
- Álvarez, C. C. B. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de administración*, 28(48), 118-133.
- Carlotto, M. S., & Cámara, S. G. (2017). Riesgos psicosociales asociados al síndrome de burnout en profesores universitarios. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 35(3), 447-457.
- Castiblanca, D. (junio de 2021). Síndrome de burnout en docentes universitarios latinoamericanos. Obtenido de repositorio institucional de la UNAD:
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42083>
- COFEMER, C. N. (22 de agosto de 2018). Dictamen Final, respecto del anteproyecto denominado Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2017, factores de riesgo psicosocial en el trabajo - identificación, análisis y prevención. Ciudad de México: STPS. Of. No. COFEME/18/3264.
- Diario Oficial de la Nación, D. (6 de enero de 2015). MANUAL DE ORGANIZACIÓN GENERAL DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. México.
- Domínguez, C. C., Gutiérrez, O. G., Anguila, D. M., Barrios, C. L., Barrero, Y. B., & Medrano, C. V. (2009). Prevalencia del síndrome del burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla. *Psicogente*, 12(21), 142-157.
- Fernandes C., P. A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de Saúde Pública*, 50(24), 1-14. doi:10.1590/S1518-8787.2016050006129
- García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Roday, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182.
- González Villarreal, J. H. (2018). Factores psicosociales en el trabajo: Norma-035 factores de riesgo psicosocial. Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación. (Tesis). Universidad de Sonora.
- Hernández, P. J. A., Torres, J. L., Cruz, L., Cruz, L., Rama, N. P., & Santana, E. E. (2018). Factores psicosociales laborales, riesgos y efectos. Un estudio piloto para la posible introducción de una norma. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(2), 3-13.
- INEGI, I. N. (2021). INEGI. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/temas/uma/>
- Júarez García, A. (2015). Investigaciones psicométricas de escalas psicosociales en trabajadores mexicanos. México: Plaza y Valdés Editores-UAEM.
- Kalimo R, e. a. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra, Suiza.: Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud.
- Kalimo, R., El Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (1988). Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

- Kaye, D. J. (1977). *Los Riesgos de Trabajo en el Derecho Mexicano*. México: Editorial Jus.
- LFT, L. F. (12 de 06 de 2015). CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. Obtenido de Última reforma publicada DOF:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Medina V. M., N. M. (s/a). 8 preguntas para entender la NOM-035. Obtenido de Psicoterapia Online: te queremos escuchar. Advisorsgroup: <https://www.advisorsgroup.com.mx/adwp2012/wp-content/uploads/2020/02/426283347-Nom-035-8-PREGUNTAS.pdf>
- Méndez Zaldivar, E. M. (febrero de 2021). 2021. Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS(16), 85-97. doi:<https://doi.org/10.51896/rilcods> ISSN 2695-6098
- Mosquera, R., Castrillón, O. D., & Parra, L. (2018). Predicción de riesgos psicosociales en docentes de colegios públicos colombianos utilizando técnicas de Inteligencia Artificial. *Información tecnológica*, 29(4), 267-280.
- OMS, O. M. (octubre de 2006). CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. En 5. A. Salud (Ed.), (págs. 1-18 de la 45ª edición de Documentos básicos). Obtenido de DOCUMENTOS BÁSICOS:
https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf
- Peiró, J. M. (2004). El Sistema de Trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 3(2), 179-186.
- Pérez, P. G. (enero-marzo de 2002). Flexibilidad laboral y modernización de las condiciones generales de trabajo en México de 1996 a 2000: análisis de una revisión de contratos colectivos de trabajo efectuada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (UNAM, Ed.) *Revista Contaduría y Administración*, 33-53.
- Pérez, P. G. (No. 75 de México de 1996). Productividad y reforma a la LFT: una propuesta blanquiazul. (UAM-A, Ed.) *El Cotidiano*.
- Quintanar, R. (31 de octubre de 2019). MILENIO. Obtenido de Entorno Laboral:
<https://www.milenio.com/ciencia-y-salud/denuncia-de-estres-laboral>
- Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67.
- Salazar Becerril, A. (julio-diciembre de 2015). Salud, burnout y estrés en ámbitos laborales. Una revisión sistemática. *Psicología y Salud*, 25(2), 147-155.
- STPS, S. d. (23 de octubre de 2018). NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Estados Unidos Mexicanos.
- STPS, S. d. (octubre de 2017). Seguridad y Salud en el Trabajo en México: Avances, retos y desafíos. 233-236. doi:ISBN: 978-607-8455-13-3
- Tatamuez-Tarapues R. A., D. A. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Univ. Salud para Lecturas de Educación Física y Deportes*, 21(1), 100-112. doi:<http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>
- Terán, A. C., & Botero, C. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista Iberoamericana De Psicología*, 5(2), 95-106. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.5210>

Anexo. Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo (NOM-035-STPS, 2018).

Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones ambientales de su centro de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica.					
2	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico.					
3	Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo.					
4	Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo.					
5	Considero que las actividades que realizo son peligrosas.					

Para responder a las preguntas siguientes piense en la cantidad y ritmo de trabajo que tiene.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
6	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno.					
7	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar.					
8	Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado.					

Las preguntas siguientes están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9	Mi trabajo exige que esté muy concentrado.					
10	Mi trabajo requiere que memorice mucha información.					
11	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido.					
12	Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo.					

Las siguientes están relacionadas con las actividades que realiza en su trabajo y sus responsabilidades.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor.					
14	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo.					
15	En el trabajo me dan órdenes contradictorias.					
16	Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias.					

Las preguntas siguientes están relacionadas con su jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
17	Trabajo horas extras más de tres veces a la semana.					
18	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana.					
19	Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales.					
20	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa.					
21	Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo.					
22	Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo.					

Las preguntas siguientes están relacionadas con las decisiones que puede tomar en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades.					
24	En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto.					
25	Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito.					
26	Puedo decidir cuánto trabajo realizo durante la jornada laboral.					
27	Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo.					
28	Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo.					

Las preguntas siguientes están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo (considere los últimos cambios realizados).

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor.					
30	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o aportaciones.					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la capacitación e información que se le proporciona sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Me informan con claridad cuáles son mis funciones.					
32	Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo.					
33	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo.					
34	Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo.					
35	Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo.					
36	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo.					

Las preguntas siguientes están relacionadas con el o los jefes con quien tiene contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
37	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo.					
38	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones.					
39	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo.					
40	La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo.					
41	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo.					

Las preguntas siguientes se refieren a las relaciones con sus compañeros.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
42	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.					
43	Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa.					
44	En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo.					
45	Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran.					
46	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades.					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo, el reconocimiento, el sentido de pertenencia y la estabilidad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
47	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo.					
48	La forma como evalúan mi trabajo en mi centro de trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño.					
49	En mi centro de trabajo me pagan a tiempo mi salario.					
50	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo.					
51	Si obtengo los resultados esperados en mi trabajo me recompensan o reconocen.					
52	Las personas que hacen bien el trabajo pueden crecer laboralmente.					
53	Considero que mi trabajo es estable.					
54	En mi trabajo existe continua rotación de personal.					
55	Siento orgullo de laborar en este centro de trabajo.					
56	Me siento comprometido con mi trabajo.					

Las preguntas siguientes están relacionadas con actos de violencia laboral (malos tratos, acoso, hostigamiento, acoso psicológico).

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
57	En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones.					
58	Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo.					
59	Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones.					
60	Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones.					
61	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador.					
62	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores.					
63	Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo.					
64	He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo.					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

Sí	
No	

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si su respuesta fue "SÍ", responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "NO" pase a las preguntas de la sección siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
65	Atiendo clientes o usuarios muy enojados.					
66	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas.					
67	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos.					
68	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia.					

Sí	
No	

Soy jefe de otros trabajadores:

Si su respuesta fue "SÍ", responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "NO", ha concluido el cuestionario.

Las preguntas siguientes están relacionadas con las actitudes de las personas que supervisa.

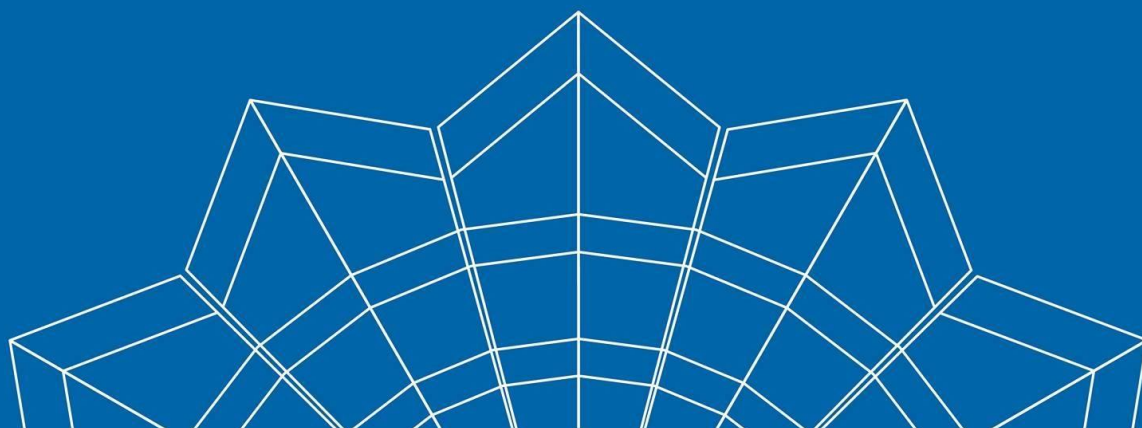
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Comunican tarde los asuntos de trabajo.					
70	Dificultan el logro de los resultados del trabajo.					
71	Cooperan poco cuando se necesita.					
72	Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo.					

Comité Académico

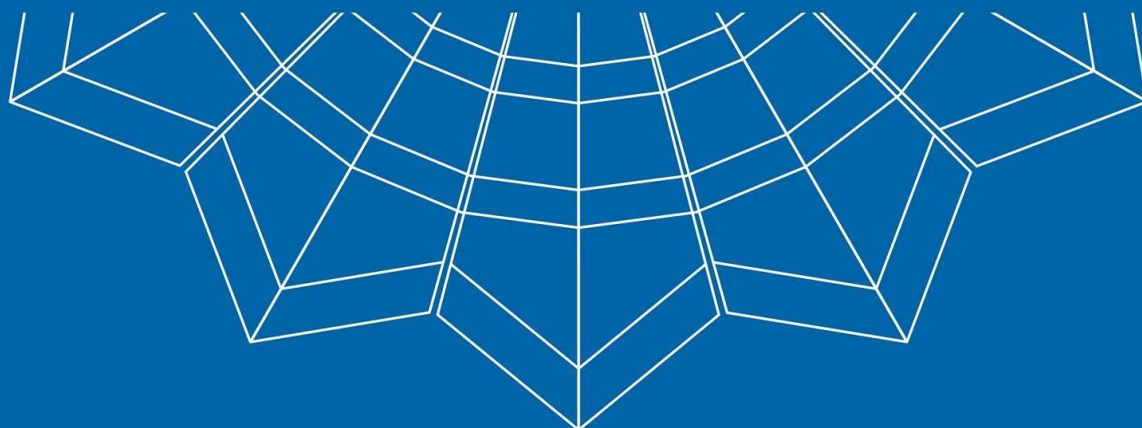
Nombre	Institución
Aguirre Rodríguez, Jaime	Universidad Autónoma de Chihuahua
Alvírez Díaz, María del Rosario de Fátima	Universidad Autónoma de Chihuahua
Andalle, Leila	Universidad Nacional de Córdoba-Argentina
Arrieta Díaz, Delia	Universidad Juárez del Estado de Durango
Arroyo Ávila, José René	Universidad Autónoma de Chihuahua
Báez Terrazas, César	Universidad Autónoma de Chihuahua
Barajas Villaruel, Juan Ignacio	Universidad Autónoma de San Luis Potosí
Barrera García, María Guillermina	Universidad Autónoma del Estado de México
Berttolini Díaz, Gilda María	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Calles Montijo, Fernando	Universidad de Sonora, Unidad Regional Centro-Hermosillo
Corte López, Alfonso	Universidad de Sonora
Figueroa Trujillo, Rosa Irene	Universidad Autónoma de Sinaloa
Espinoza Morales, Francisco	Universidad de Sonora
Félix Enríquez, Sergio	Universidad de Sonora, Unidad Regional Centro-Hermosillo
Fraire Rodríguez, Marcelino	Universidad Autónoma de Chihuahua
Garrido García, Norma Patricia	Universidad Juárez del Estado de Durango
González González, María Candelaria	Universidad de Sonora
González López, Olga Yeri	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Hernández Vela, Hortensia	Universidad Juárez del Estado de Durango
Holguín Magallanes, Karina Idalia	Universidad Autónoma de Chihuahua
Jimeno de la Maza, Francisco Javier	Universidad de Valladolid
Leyva Jiménez, Luz María	Universidad de Sonora
López Gama, Héctor	Universidad Autónoma de San Luis Potosí
Montoya de la Torre, Darío	Universidad Autónoma de Nayarit
Moreno Elizalde, Leticia	Universidad Juárez del Estado de Durango
Ortiz Noriega, Ana Elsa	Universidad de Sonora, Unidad Regional Centro-Hermosillo
Pérez Santana, Enrique	Universidad Autónoma de Baja California, Tijuana
Ramos Higuera, Karen Gardenia	Universidad Autónoma de Baja California, Tijuana
Real Pérez, Isidro	Universidad de Sonora
Redondo Cristóbal, Mercedes	Universidad de Valladolid
Robles Lozoya, Nora	Universidad Autónoma de Chihuahua
Ruiz de Chávez Ochoa, Salvador	APCAM
Sandoval Chaparro, Jesús	Universidad Autónoma de Chihuahua
Velázquez Reyes, José Melchor	Universidad Juárez del Estado de Durango
Viramontes Olivas, Oscar Alejandro	Universidad Autónoma de Chihuahua

Índice de autores por orden alfabético

Autor	Página
Bravo Castillo Gustavo de Jesús	20
Castañeda Ibarra Raquel	117
Cervantes Rosales José Ruperto	92
Chávez Hernández Noé	3
Chávez Márquez Irma Leticia	78
De los Ríos Chávez Héctor Javier	78
Félix Orduño Nubia Judith	105
Fernández Ruiz Silvestre	92
Flores Ahumada Orieta Iveth	51
Flores Hernández María Luisa	92
García León Omar	66
Garibay Bermúdez Juan Rafael	66
Gaxiola Noriega Francisca	105
Lazcano Téllez Jesús Alejandro	36
Montealegre Serrano Mayra	129
Ordaz Alvarez Arturo	20
Ortega Verdugo Elsa Armida	105
Oviedo Pineda Laura	129
Paredes Araiza Krystal Margarita	51
Paredes Araiza Pamela Sisi	51
Pérez Velázquez Vidal Francisco	129
Rivera Barajas Juan Marcos	117
Robles Lozoya Nora	78
Rodríguez Chávez Celia	66
Romandía Matuz José Enrique	20
Sifuentes Ocegueda Ana Teresa	117
Zamora Ramos Moisés Rubén	36
Zúñiga Espinosa Norma Arely	36



UNIDAD ACADÉMICA DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN



ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN DE MÉXICO, A.C.

