

Volumen 3, Número 8 — Julio — Septiembre — 2017

ISSN 2414-8857

Revista de Filosofía y
Cotidianidad

ECORFAN®

Indización

- Google Scholar
- Research Gate
- REBID
- Mendeley



ECORFAN-Bolivia

ECORFAN- Bolivia

Directorio

Principal

RAMOS-ESCAMILLA, María. PhD

Director Regional

IGLESIAS-SUAREZ, Fernando. BsC

Director de la Revista

PERALTA-CASTRO, Enrique. MsC

Diseñador de Edición

SORIANO-VELASCO, Jesus.BsC.

Revista de Filosofía y Cotidianidad, Volumen 3, Número 8, Julio-Septiembre 2017, es una revista editada trimestralmente por ECORFAN-Bolivia. Loa 1179, Cd. Sucre. Chuquisaca, Bolivia. WEB: www.ecorfan.org, revista@ecorfan.org. Co-Editor: IGLESIAS-SUAREZ, Fernando. ISSN 2414-8857. Responsables de la última actualización de este número de la Unidad de Informática ECORFAN.ESCAMILLA-BOUCHÁN, Imelda, LUNA-SOTO, Vladimir. Loa 1179, Cd. Sucre. Chuquisaca, Bolivia. Última actualización 30 de Septiembre , 2017.

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

Queda terminantemente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin permiso del Instituto Nacional de Derechos de Autor.

Consejo Editorial

GALICIA-PALACIOS, Alexander. PhD
Instituto Politécnico Nacional, México

NAVARRO-FRÓMETA, Enrique. PhD
Instituto Azerbaidzhan de Petróleo y Química Azizbekov, Rusia

BARDEY, David. PhD
University of Besançon, Francia

IBARRA-ZAVALA, Darío. PhD
New School for Social Research, U.S.

COBOS-CAMPOS, Amalia. PhD
Universidad de Salamanca, España

ALVAREZ ECHEVERRÍA, Francisco. PhD
University José Matías Delgado, El Salvador

BELTRÁN-MORALES, Luis Felipe. PhD
Universidad de Concepción, Chile

BELTRÁN-MIRANDA, Claudia. PhD
Universidad Industrial de Santander, Colombia

ROCHA-RANGEL, Enrique. PhD
Oak Ridge National Laboratory, U.S.

RUIZ-AGUILAR, Graciela. PhD
University of Iowa, U.S.

TUTOR-SÁNCHEZ, Joaquín. PhD
Universidad de la Habana, Cuba

VERDEGAY-GALDEANO, José. PhD
Universidad de Granada, España

SOLIS-SOTO, María. PhD
Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca, Bolivia

GOMEZ-MONGE, Rodrigo. PhD
Universidad de Santiago de Compostela, España

ORDÓÑEZ-GUTIÉRREZ, Sergio. PhD
Université Paris Diderot-Paris, Francia

ARAUJO-BURGOS, Tania. PhD
Universita Degli Studi Di Napoli Federico II, Italia

SORIA-FREIRE, Vladimir. PhD
Universidad de Guayaquil, Ecuador

FRANZONI-VELAZQUEZ, Ana. PhD
Instituto Tecnológico Autónomo de México, México

OROZCO-GUILLÉN, Eber. PhD
Instituto Nacional de Astrofísica Óptica y Electrónica, México

QUIROZ-MUÑOZ, Enriqueta. PhD
El Colegio de México, México

SALAMANCA-COTS, María. PhD
Universidad Anáhuac, México

Consejo Arbitral

MTT. PhD

Universidad de Granada, España

AH. PhD

Simon Fraser University, Canadá

AG. PhD

Economic Research Institute - UNAM, México

MKJC. MsC

Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca, Bolivia

MRCY. PhD

Universidad de Guadalajara, México

MEC. PhD

Universidad Anáhuac, México

AAB. PhD

Universidad Autónoma de Sinaloa, México

EDC. MsC

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México

JRB, PhD

Universidad Panamericana, México

AGB. PhD

Instituto de Biotecnología UNAM, México

ACR. PhD

Universidad Nacional Autónoma de México, México

ETT. PhD

Instituto Politécnico Nacional, México

FVP. PhD

GHC. PhD

JTG. PhD

MMG. PhD

Instituto Politécnico Nacional, México

FNU. PhD

Universidad Autónoma Metropolitana, México

GLP. PhD

Centro Universitario de Tijuana, México

GVO. PhD

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México

IAA. MsC

Universidad de Guanajuato, México

IGG. MsC

Centro Panamericano de Estudios Superiores, México

TCD. PhD

Universidad Autónoma de Tlaxcala, México

JCCH. MsC

Universidad Politécnica de Pénjamo, México

JPM. PhD

Universidad de Guadalajara, México

JGR. PhD

Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

JML. PhD

El Colegio de Tlaxcala, México

JSC. PhD

Universidad Juárez del Estado de Durango, México

LCLU. PhD

Universidad de Guadalajara, México

MVT. PhD

Instituto Politécnico Nacional, México

MLC. PhD

Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada, México

MSN. PhD

Escuela Normal de Sinaloa, México

MACR. PhD

Universidad de Occidente, México

MAN. MsC
Universidad Tecnológica del Suroeste de Guanajuato, México

MTC. PhD
Instituto Politécnico Nacional -UPIICSA, México

MZL. MsC
Universidad del Valle de México, México

MEC. PhD
Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México

NGD. PhD
UDLA Puebla, México

NAL. MsC
Universidad Politécnica del Centro, México

OSA. PhD
Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos, México

OGG. PhD
Universidad Autónoma Metropolitana, México

PVS. PhD
Universidad Politécnica de Tecámac, México

MJRH. PhD
Universidad Veracruzana, México

SCE. PhD
Universidad Latina, México

SMR. PhD
Universidad Autónoma Metropolitana, México

VIR. PhD
Instituto Mexicano del Transporte, México

WVA. PhD
Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo, México

YCD. PhD
Centro Eleia, México

ZCN. MsC
Universidad Politécnica de Altamira, Méxic

Presentación

ECORFAN, es una revista de investigación que publica artículos en el área de:

Filosofía Práctica, Humanística y Social Comparada

En Pro de la Investigación, Enseñando, y Entrenando los recursos humanos comprometidos con la Ciencia. El contenido de los artículos y opiniones que aparecen en cada número son de los autores y no necesariamente la opinión de la Editora en Jefe.

Como primer artículo presentamos, *Experiencias integrativas del Modelo de Análisis Estratégico de Textos Científicos: Configuración, transferencia y satisfacción*, por SANTOYO-VELASCO, Carlos, ORTEGA-MALDONADO, Elizabeth Norma, TORRES-LÓPEZ, Guadalupe Yamilet y COLMENARES -VÁZQUEZ, Ligia, con adscripción en la Universidad Nacional Autónoma De México, como siguiente artículo presentamos, *Cambio Organizacional, propiedades psicométricas de una escala para profesores Universitarios*, por MAGAÑA-MEDINA, Deneb Elí, AGUILAR-MORALES, Norma y QUIJANO-GARCÍA, Román Alberto, con adscripción en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, como siguiente artículo presentamos, *Estudio de la Percepción de los Docentes sobre la Gestión de Personal en Instituciones de Educación Superior en el Valle de Toluca*, por HERNÁNDEZ-SILVA, María del Carmen, ÁLVAREZ-BOTELLO, Julio, CHAPARRO- SALINAS, Eva Martha, QUEZADA-LÓPEZ, Cindy Yusdivia, con adscripción en la Universidad Autónoma del Estado de México, como siguiente artículo presentamos, *Inteligencia emocional y lenguaje corporal como ventaja competitiva para el nuevo administrador y gestor empresarial en la actualidad en San Juan del Río, Querétaro*, por PÉREZ-BRAVO, Julia, CORTES-ÁLVAREZ, Yolanda, ESTRELLA-VELÁZQUEZ, Rafael y QUEZADA-MORENO, Maribel, con adscripción en la Universidad Autónoma de Querétaro, como siguiente artículo presentamos, *Instrumentos de Formación Práctica para las carreras de TSU en Turismo y Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico de la UTRM*, por BALDERAS-ELORZA, Carlos Raymundo, GUADARRAMA-GÓMEZ, Irma, LARIOS-CALDERÓN, Aralí, con adscripción en la Universidad Tecnológica de la Riviera Maya, como último artículo presentamos, *Modelos sobre las habilidades socioemocionales de los estudiantes del NMS de la Universidad Autónoma de Coahuila*, por MARTÍNEZ-CÁRDENAS, Juana María, TERRAZAS-MEDINA, Tamara Isabel y MORALES-SILVA, Rosa Elia, con adscripción en la Universidad Autónoma de Coahuila.

Contenido

Artículo	Pág.
Experiencias integrativas del Modelo de Análisis Estratégico de Textos Científicos: Configuración, transferencia y satisfacción SANTOYO-VELASCO, Carlos, ORTEGA-MALDONADO, Elizabeth Norma, TORRES-LÓPEZ, Guadalupe Yamilet y COLMENARES-VÁZQUEZ, Ligia	1-13
Cambio Organizacional, propiedades psicométricas de una escala para profesores Universitarios MAGAÑA-MEDINA, Deneb Elí, AGUILAR-MORALES, Norma y QUIJANO-GARCÍA, Román Alberto	14-25
Estudio de la Percepción de los Docentes sobre la Gestión de Personal en Instituciones de Educación Superior en el Valle de Toluca HERNÁNDEZ-SILVA, María del Carmen, ÁLVAREZ-BOTELLO, Julio, CHAPARRO-SALINAS, Eva Martha, QUEZADA-LÓPEZ, Cindy Yusdivia	26-37
Inteligencia emocional y lenguaje corporal como ventaja competitiva para el nuevo administrador y gestor empresarial en la actualidad en San Juan del Río, Querétaro PÉREZ-BRAVO, Julia, CORTES-ÁLVAREZ, Yolanda, ESTRELLA-VELÁZQUEZ, Rafael y QUEZADA-MORENO, Maribel	38-51
Instrumentos de Formación Práctica para las carreras de TSU en Turismo y Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico de la UTRM BALDERAS-ELORZA, Carlos Raymundo, GUADARRAMA-GÓMEZ, Irma, LARIOS-CALDERÓN, Aralí	52-59
Modelos sobre las habilidades socioemocionales de los estudiantes del NMS de la Universidad Autónoma de Coahuila MARTÍNEZ-CÁRDENAS, Juana María, TERRAZAS-MEDINA, Tamara Isabel y MORALES-SILVA, Rosa Elia	60-71

Instrucciones para Autores

Formato de Originalidad

Formato de Autorización

Experiencias integrativas del Modelo de Análisis Estratégico de Textos Científicos: Configuración, transferencia y satisfacción

SANTOYO-VELASCO, Carlos †*, ORTEGA-MALDONADO, Elizabeth Norma, TORRES-LÓPEZ, Guadalupe Yamilet y COLMENARES-VÁZQUEZ, Ligia

Universidad Nacional Autónoma De México. Av Universidad 3000, Cd. Universitaria, Coyoacán, 04510 Ciudad de Mexico, CDMX

Recibido 29 de Marzo, 2017; Aceptado 29 Agosto, 2017

Resumen

Este trabajo aborda la temática de la comprensión lectora en la educación superior en diferentes entornos disciplinarios. Para ello se utilizó el Modelo de Análisis Estratégico de textos científicos en ciencias del comportamiento, que a partir de la estructura de las convenciones disciplinarias, deriva 14 categorías de análisis que sirven como esquema para guiar al lector para identificar y comprender los componentes sustantivos de un texto en el ámbito teórico, metodológico y social de la disciplina. La lectura estratégica implica habilidades de planteamiento y solución de problemas con base en la relación y coherencia problema- teoría- método-conclusiones, las cuales son indispensables en la formación de profesionales en la aplicación y la investigación en ciencias del comportamiento. Se describen resultados de estudios del grupo de académicos implicados en esta temática y se exponen algunos datos de aplicaciones recientes del modelo, referentes a la configuración deseada de las respuestas, la transferencia entre tareas de diferente dificultad y la evaluación de la satisfacción del usuario.

Comprensión lectora; análisis estratégico de textos; transferencia; validación social; estudiantes universitarios

Abstract

This research deals with reading comprehension in university education, among different disciplinary contexts. We used the Strategic Analysis for Scientific Texts Model, which derives 14 analysis tasks from disciplinary conventions. This tasks work as a guideline to lead the reader to identification and comprehension of main components of any theoretical, methodological or social text within a discipline. Strategic reading implies problem solving skills based in the relation and coherence between problem- theory- method- conclusions, and those skills are indispensable in the formation of professionals who apply and research in behavior sciences. We describe results of diverse studies implemented by the group of academics who are involved in this line of research, and we show some data from recent instructional experiences that use the model, focusing on the expected configuration of students' answers, the transference between different difficulties tasks, and the evaluation of user satisfaction.

Reading comprehension; strategic text analysis, transference, social validation, university students

Citación: SANTOYO-VELASCO, Carlos, ORTEGA-MALDONADO, Elizabeth Norma, TORRES-LÓPEZ, Guadalupe Yamilet y COLMENARES-VÁZQUEZ, Ligia. Experiencias integrativas del Modelo de Análisis Estratégico de Textos Científicos: Configuración, transferencia y satisfacción. . Revista de Filosofía y Cotidianidad. 2017, 3-8: 1-13.

* Correspondencia al Autor (correo electrónico: carsan@unam.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

El presente representa el trabajo de un grupo académico conformado por participantes de diferentes enfoques disciplinarios dirigidos a abordar una problemática de alto impacto, a la que la educación superior le ha otorgado poca atención deliberada: la competencia en la comprensión lectora ante textos científicos. El modelo en el que se sustenta este estudio se denomina: Modelo de análisis estratégico de textos (MAE txt) (Santoyo, 2001; Santoyo & Colmenares, 2016).

En este trabajo se expone la estrategia general de integración de evidencia derivada a través de diferentes estrategias de análisis, así como algunos hallazgos representativos que dan cuenta de la problemática y sus cursos de acción para solventarla. En primer lugar, se describe el contexto global alrededor de los déficits manifiestos en la comprensión lectora, en seguida describimos de forma breve el modelo que da sustento a las estrategias instruccionales que hemos diseñado al efecto, y finalmente se describen algunas áreas temáticas vinculadas con la comprensión lectora de textos disciplinarios que hemos abordado en años recientes.

Como ejemplo de ello, se presenta un estudio realizado con estudiantes de licenciatura, en el cual se utiliza el MAE txt como herramienta para fomentar el desarrollo de las diversas habilidades implicadas en la lectura estratégica en un curso curricular. El presente estudio, además de confirmar la utilidad del modelo para mejorar el desempeño de los lectores, arroja resultados relevantes en torno a la generalización de las habilidades a nuevas tareas y sobre la satisfacción de los usuarios con el modelo utilizado en clase.

Justificación

En general, los estudiantes de nuevo ingreso a la educación superior, no responden con eficacia a las demandas que implica la lectura disciplinaria, ya que no han adquirido suficientes conocimientos y estrategias al respecto (Flores-Macías, en prensa). En general, el problema se origina desde la educación básica, y se convierte en un obstáculo grave ya en la educación superior. Así, la lectura de textos disciplinarios debería facilitar el logro de metas, el desarrollo de conocimientos nuevos y generar opciones de participación social (INEE, 2013).

Sin embargo, cuando los estudiantes arriban a la educación superior las deficiencias que exhiben son diversas. Por ejemplo, Cepeda, López y Hickman (en prensa) muestran que estudiantes de primer semestre de psicología, de sexto semestre de Biología y de una Maestría en Administración exhiben, en promedio, apenas cerca de un 40% de comprensión lectora de textos científicos al inicio de la experiencia, datos que son equivalentes a los obtenidos por nuestro grupo de investigación con estudiantes de primero, tercero y quinto semestres de la carrera de psicología (Espinosa, Santoyo & Colmenares, 2010), ambos estudios apoyados en el MAE txt (Santoyo & Colmenares, 2016) o mediante cuestionarios como en el estudio de Carrillo (2007) en el Estado de México.

Los datos estadísticos del INEE (2009) refieren que México ocupa el lugar 48 entre los 66 países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) en comprensión y análisis de lectura, y que el 81% de los estudiantes de 15 años muestran competencia mínima e insuficiente para la realización de actividades como análisis, síntesis y solución de problemas. Ello implica rezagos no atendidos que dificultarán su formación académica y profesional (Santoyo & Colmenares, 2016).

Lo anterior es indicativo de la imperiosa necesidad, no solo de detectar las diferentes aristas del problema, sino de clarificar las áreas de competencia y oportunidad, ofrecer alternativas docentes extracurriculares, suministrar actividades programadas dentro de la instrucción habitual, o utilizar las tecnologías de la información y la comunicación.

De esta forma, en este trabajo describimos cómo desde perspectivas complementarias, con el trabajo de diferentes cuerpos académicos interesados por esta temática, el MAE txt puede ofrecer perspectivas viables y eficientes al respecto. Si bien se ha descrito este modelo en trabajos anteriores (Santoyo, 2001; Santoyo & Colmenares, 2016),.

En resumen podemos decir que el MAE txt es una herramienta instruccional orientada a ejercitar el conocimiento de la estructura convencional de la información en el campo de formación disciplinaria, y a promover conductas que sean generalizables al ejercicio profesional, por medio de una serie de ejercicios que pueden llevarse a cabo en el aula, como asignación en casa o a través de alguna plataforma educativa.

Se trata de una estrategia que puede adaptarse a cualesquiera que sean los textos que cubran los contenidos curriculares, y que con una adecuada retroalimentación, producen análisis de textos que ponen de manifiesto habilidades pertinentes para el desarrollo de un profesional en formación, y generalizables tanto a otras tareas académicas, como a las actividades que se demandan en el ejercicio profesional (Santoyo & Colmenares, 2016).

Para un mejor referente, en la tabla 1 se presentan las categorías del MAE txt, con su respectivo nivel de ejecución, las tareas asociadas a cada uno y su objeto de análisis.

El MAE txt ha sido retomado por diferentes investigadores y docentes como herramienta para evaluar las habilidades de sus estudiantes, así como para evidenciar el cambio en las mismas a partir de aplicaciones repetidas (Cepeda, 2008;

Espinosa, Santoyo & Colmenares, 2010; Santoyo, Colmenares, Morales & Flores 2005; Santoyo & Sánchez, 1997) así como su relación con otras variables educativas relevantes (Bazán, García & Borbón, 2005; Villarreal, 2003)

Nivel de ejecución	Tareas	Objeto de análisis
Identificar o deducir elementos clave, algunos de los cuales pueden no ser explícitos o textuales	Identificar o deducir las justificaciones teórica (JT), metodológica (JM) y social (JS) del texto.	Los argumentos que fundamentan la relevancia o el impacto esperado del texto.
	Identificar o deducir los Supuestos Básicos (SB)	Las premisas en las que las o los autores basan su explicación.
	Identificar y plantear el Objetivo (O)	Aquello que se pretende lograr con el estudio o con el texto.
Identificar e integrar la relación entre elementos	Identificar y plantear la Unidad de Análisis (UA)	En un texto empírico es la variable dependiente en relación funcional con los factores estudiados. En un argumentativo, es el objeto de estudio en sus relaciones.
	Describir la estrategia Argumentativa (EA)	Reflexionar sobre cómo los expertos razonan y organizan la información.
	Describir la Estrategia Metodológica (EM)	Identificar diseños de investigación y medidas de control experimental que influyen en la calidad y la validez de la investigación
	Identificar y describir los Resultados Principales	Identificar y seleccionar los principales resultados de acuerdo al grado en que satisfacen las metas del estudio.
Integrar información, Sintetizar, Evaluar	Evaluar la Coherencia o validez Interna (CI)	La estructuración lógica de los componentes, en donde el objetivo, las estrategias y las conclusiones se relacionen lógicamente con los supuestos y las justificaciones.
	Evaluar la Coherencia o validez Externa (CE)	Juicio sobre la coherencia del texto con el contexto científico vigente.
	Evaluar las Conclusiones de las o los Autores (CA)	Juicio sobre el contraste del objetivo y el método con los resultados o conclusiones, para determinar la validez de estas últimas.
Generar nuevas hipótesis y/o estrategias para ponerlas a prueba	Generar Conclusiones Propias (CP)	Integrar y evaluar la lectura desde la experiencia personal del lector.
	Proponer Cursos Alternativos de Acción (CAA)	Generar propuestas sobre mejoras de algún aspecto del texto o la investigación.

Tabla 1 Nivel de ejecución y tareas del lector en el Modelo de Análisis Estratégico de Textos (de Santoyo & Colmenares, 2016)

Como parte de las aplicaciones recientes del MAE txt, por ejemplo, después del uso del modelo en una clase curricular en la Facultad de Psicología de la UNAM, Morales y Santoyo (en prensa) utilizaron una estrategia para la valoración de la satisfacción del usuario en el ámbito del análisis conductual aplicado.

En general, si bien existen diferencias en el nivel de satisfacción dependiendo de las categorías específicas del modelo, los resultados sugieren que cerca del 60% de los estudiantes, consideran que el modelo es relativamente fácil y estiman que su ejecución ha sido correcta. Así, sus descripciones aportan elementos de confianza sobre el uso del MAE txt a lo largo de la experiencia, sobre las posibilidades de que lo aprendido en esta materia pueda extenderse como una práctica académica a otras materias o trabajos y que, en próximas ocasiones los estudiantes puedan aproximarse a los textos de una manera menos superficial, más crítica y constructiva.

En otros trabajos, González y Rivas (en prensa) en una entidad académica diferente (la FES Iztacala, UNAM) han logrado extender la cobertura del MAE txt comparando su eficiencia en escenarios escolarizados y de enseñanza abierta y a distancia. Los datos muestran un logro superior al 80% en precisión utilizando el modelo. Además, han extendido el dominio del modelo hacia actividades más cotidianas para su institución como la elaboración de glosas (trabajos teóricos), la elaboración de reportes de investigación, y han evaluado la satisfacción social del usuario, tanto en cursos de laboratorio como de teoría, con base en la utilidad potencial percibida (satisfacción con el MAE txt mayor al 70%).

Problema

En resumen han sido diversas las aportaciones recientes que diferentes académicos interesados en la comprensión lectora y en particular en el MAE txt, han desarrollado en distintos ámbitos disciplinarios e instruccionales de la educación superior con resultados positivos.

No obstante, en diferentes estudios (p.e., Espinosa, Santoyo & Colmenares, 2010, Colmenares & Santoyo, en prensa) hemos podido constatar que el dominio o precisión en las diferentes categorías del modelo no es todo lo óptimo que pudiéramos desear. Si bien el nivel de precisión en la identificación y descripción de elementos centrales basados en las categorías ha sido relativamente alto (alrededor del 80% en promedio), la configuración y estructura de las respuestas y la inclusión de elementos que vayan “más allá del texto”, en donde los estudiantes describan con sus propias palabras el resultado de su análisis e incorporen elementos pertinentes no incluidos en el texto, ha representado una aspiración aún no plenamente satisfecha e importante de atender. Además, debemos enfatizar que en una tarea de esta complejidad es importante valorar también la existencia de diferencias individuales en la ejecución.

En este trabajo describimos una experiencia reciente de investigación educativa con estudiantes avanzados (octavo semestre de la licenciatura en psicología) en un curso sobre “evaluación y cambio del comportamiento”, como una muestra de las estrategias que hemos seguido para dar respuesta sistemática a estas inquietudes pendientes.

Objetivos

Objetivo General

El objetivo del estudio radica en evaluar el efecto del modelamiento explícito sobre la estructura que deben tener las respuestas esperadas para cada tarea del MAE txt, sobre las respuestas de los estudiantes a las mismas (a saber, las justificaciones de un trabajo, los objetivos, los supuestos básicos, las unidades de análisis, la estrategia metodológica, la coherencia interna y externa, los resultados principales, la evaluación de las conclusiones del autor.

La elaboración de las conclusiones propias, y las propuestas de cursos de acción para mejorar la calidad del estudio revisado bajo la premisa de que toda investigación o explicación es perfectible). Así mismo, se pretende evaluar la satisfacción de los usuarios del Modelo, pues se asume que es un posible predictor de generalización de su uso en el manejo futuro textos disciplinares.

Objetivos específicos

- Explorar el uso del MAE txt en condiciones de educación a distancia, a través de una plataforma educativa.
- Evaluar la estabilidad o cambio de la ejecución en el análisis de textos a lo largo de un curso completo.
- Analizar el efecto del modelamiento explícito sobre la estructura de las respuestas, sobre la ejecución de los lectores en los diferentes ejercicios.
- Comparar la ejecución entre tareas del MAE txt, para el análisis de su dificultad diferencial, la posible identificación de configuraciones de tareas, que podrían tener efecto en las diferencias individuales manifiestas en las respuestas de los estudiantes.
- Analizar la relación entre el desempeño en el Modelo y la calificación en un trabajo curricular final, como una medida de la transferencia de las habilidades practicadas hacia tareas típicas esperadas en el curso formativo.
- Evaluar la satisfacción de los usuarios del Modelo, y explorar la relación de este autorreporte con la ejecución en las tareas.

Marco Teórico

El estudio aquí presentado es parte de una línea de investigación que comenzó con la propuesta de Santoyo y Cedeño (1986) de un modelo de evaluación, intervención y análisis de procesos desde una perspectiva instruccional, antecedente conceptual de estos esfuerzos para la formación en habilidades de investigación y solución de problemas en ciencias del comportamiento.

Derivado de este modelo y de la perspectiva contextual de William Mc Guire (1983), se propuso un modelo contextualista de análisis de textos científicos, el MAE txt, que a la fecha ha sido utilizado en múltiples escenarios educativos, en diferentes niveles de formación y por parte de muchos docentes e investigadores, con resultados alentadores. Es en este modelo que se sustenta el análisis de las siguientes variables y conceptos para el presente trabajo:

Intervención instruccional basada en el MAE txt: Se refiere a una acción educativa en la cual se solicita a los estudiantes la lectura de un texto, y un “reporte” basado en el llenado de una hoja de respuestas en la que cada pregunta corresponde a una categoría del modelo.

Moodle 2.5.1- Plataforma de aprendizaje que permite la creación de ambientes de aprendizaje personalizados. En este caso, el servidor es manejado por la institución educativa, y los docentes participantes de este estudio diseñaron un aula virtual que incluía instrucciones, hoja de respuestas y seis lecturas que se hacían disponibles en orden secuencial y con tiempos de entrega explícitos para los estudiantes registrados.

Modelamiento sobre la estructura de las respuestas. Una respuesta correcta a un análisis de textos, no implica el uso exacto de las mismas palabras leídas, ni tiene una única redacción posible. Sin embargo, sí puede distinguirse una estructura general que comparten las respuestas correctas y completas. Por ejemplo, en la redacción de una respuesta completa a la categoría “Evaluación de las Conclusiones del Autor (CA)”, se pueden distinguir tres elementos: (1) La descripción breve de las conclusiones del autor, (2) un juicio de valor sobre la consistencia de éstas con los otros apartados, y (3) un argumento pertinente sobre este juicio refiriendo elementos concretos de las conclusiones y su relación con el objetivo. Cuando se habla del “modelamiento explícito sobre la estructura de las respuestas”, se refiere a que el docente a cargo indica los elementos que constituyen una respuesta correcta para cada categoría, y durante la clase o en la retroalimentación, elabora respuestas con dicha estructura.

Variable dependiente: Ejecución en las tareas del MAE txt- Se refiere a la calidad de las respuestas escritas y entregadas como producto permanente por parte de los estudiantes lectores, como resultado de su lectura y análisis de cada texto en particular. La calidad es calificada en una escala objetiva de cuatro niveles (0, 1, 2 y 3) por evaluadores expertos, quienes han recibido capacitación en el modelo y tienen amplia experiencia en el análisis de textos.

Variable dependiente: Satisfacción del usuario con el modelo- Se refiere al grado en el que los estudiantes se sintieron seguros de sus habilidades para identificar los componentes del texto que les solicita el modelo, y para construir sus respuestas, tanto al inicio como al final del curso. Ambos aspectos se reportan en una escala de cinco niveles (0%, 25%, 50%, 75% y 100%).

Metodología de Investigación

En esta experiencia instruccional, se utilizó el MAE txt, haciendo énfasis durante el modelamiento y la retroalimentación, en la estructura deseada de las respuestas correctas con las categorías del modelo. Se trabajó en sesiones grupales presenciales modelando la ejecución de los estudiantes, se utilizó una plataforma Moodle para la realización de los ejercicios de análisis de textos y con base en su ejecución se analizaron separadamente aquellos estudiantes con ejecución alta y baja en el MAE txt.

Participantes

Participaron 19 estudiantes (7 hombres, 12 mujeres) de octavo semestre de la licenciatura en Psicología en una universidad pública, que con propósitos de análisis evaluativo y con base en los puntajes obtenidos en sus respuestas en todos los artículos programados se dividieron en dos grupos, uno de alta y otro de baja ejecución (clasificación que no se dio a conocer a los estudiantes).

Procedimiento

Se dispusieron durante un semestre, seis lecturas que debían ser analizadas con el MAE txt, mismas que estuvieron disponibles en una plataforma escolar en línea (Moodle 2.5.1) junto con las instrucciones y una hoja de respuestas que constaba de las 14 categorías del modelo. Los estudiantes fueron informados que la entrega puntual del total de los ejercicios tenía un valor sobre su calificación final (25%) y se indicó que la dinámica de presentación de estas actividades era que una vez que el texto se pusiera disponible para consulta o descarga, debían comenzar con la lectura y la resolución de la hoja de respuestas, la cual debían subir a la plataforma dentro de los siguientes cuatro días.

En la siguiente clase semanal, se haría la revisión y retroalimentación en clase. Para ello, en clase presencial se dio una breve exposición que contenía las características del modelo, el modelamiento de las respuestas con un texto de ejemplo, las instrucciones de ingreso a la plataforma, la visualización de los contenidos y el llenado de las hojas de respuesta correspondientes.

Después de la entrega de cada ejercicio, se brindó retroalimentación general acerca de la ejecución de los estudiantes a través de una dinámica de discusión grupal, enfatizando la estructura y contenido esperado de las respuestas en cada una de las categorías.

En tal dinámica, los estudiantes referían, uno por uno, sus respuestas en cada categoría y en grupo se brindaba retroalimentación específica, indicando los puntos correctos y sugiriendo posibles alternativas para mejorar la configuración de sus respuestas. Después de la retroalimentación grupal que otorgaban los pares, el instructor procedía a integrar los comentarios y puntualizar respuestas adecuadas para cada caso.

Se calificaron las respuestas de los estudiantes en una escala de 0 a 3 puntos, donde cero representaba omisión de respuesta, 1 que la respuesta no representaba el mínimo de ejecución esperado, 2 que la respuesta cumplía con la configuración esperada y, 3 que la respuesta corresponde con lo esperado en la categoría y los estudiantes “iban más allá del texto” ofreciendo aportes creativos.

Al término del trabajo en la plataforma los estudiantes respondieron un cuestionario de satisfacción sobre su ejecución previa y posterior al conocimiento y experiencia con el MAE txt.

Adicionalmente a las actividades en la plataforma, los estudiantes debían realizar un trabajo escrito que reflejara la integración del tema con artículos elegidos por ellos mismos, el trabajo demandaba la construcción de los componentes estructurales del informe basados en las categorías del modelo (p.e., de las justificaciones del trabajo, de su validez interna y externa, etc.). La calificación de los trabajos finales se comparó con la ejecución en la plataforma.

Finalmente, como parte terminal del curso, los estudiantes respondieron un cuestionario de satisfacción sobre el modelo, en el que reportaron el grado de seguridad que percibían sobre su ejecución tanto en la identificación de elementos del texto como en la construcción de las respuestas, al inicio y al final del curso. Ello, en una escala porcentual de 5 niveles (0%, 25%, 50%, 75% y 100%).

Tipo de Investigación

Se realizó un estudio cuasiexperimental con seis medidas repetidas correspondientes a los ejercicios con el MAE txt, evaluando tanto el puntaje total obtenido por los estudiantes, como su satisfacción con el modelo.

Resultados

En un primer análisis de la muestra completa, la ejecución general de todos los participantes, para todas las lecturas, se ubicó alrededor de un puntaje de 1.58 de precisión en la mayoría de las categorías. Estos datos sugieren una ejecución promedio de alrededor del 80% de precisión en la tarea con respecto al puntaje mínimo satisfactorio (el puntaje de 2), aunque en las categorías de evaluación de coherencia interna y externa, se mostraron puntajes menores.

Con base en ello se obtuvieron dos grupos, uno denominado de baja ejecución (N=10) y otro de alta ejecución (N=9). Los dos grupos difirieron estadísticamente en el promedio de los puntajes alcanzados en los seis ejercicios, t (gl. 17) = -5.98, $p < .01$.

En general, los estudiantes mostraron estabilidad en sus respuestas, tanto a lo largo de las seis aplicaciones como entre los puntajes de las categorías. Por ello, se presentan a continuación datos que promedian la ejecución en los seis ejercicios. Los datos del grupo de alta ejecución muestran que los puntajes mayores se centran en las categorías de justificaciones del trabajo, mientras que para el grupo de baja ejecución los puntajes mayores se encuentran en las categorías que solo requieren de identificación (p.e., identificación: del objetivo, de la unidad de análisis). Los puntajes menores se concentraron en las categorías de evaluación en ambos grupos, mismas que requerían de la emisión de un juicio respecto a la coherencia entre los componentes del trabajo, como se observa en la Figura 1.

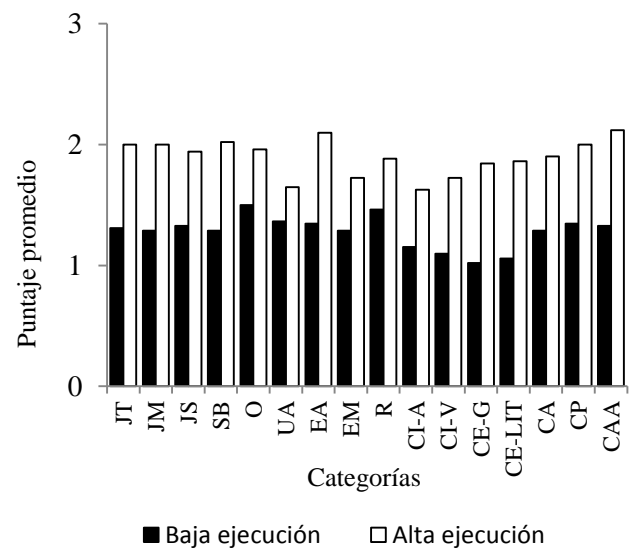


Grafico 1 Promedio del puntaje obtenido por categoría para ambos grupos. Se observa el promedio de los puntajes obtenidos en cada una de las categorías para los participantes de baja ejecución y de alta ejecución

En general, el total de puntajes de cero para el grupo de alta ejecución fue de 36, mientras que para el de baja de 214. Esto significa que en muchos más casos, el grupo de baja ejecución prefería dejar en blanco la respuesta. Como se puede observar en la figura 2, es notoria la distribución de muchas más respuestas correctas y respuestas creativas “más allá del texto” (80.8%) en el grupo de alta ejecución. Se observa que el grupo de baja ejecución lamentablemente sigue presentando respuestas nulas e incorrectas en un 50.2% de las ocasiones a pesar de la experiencia repetida con el modelo.

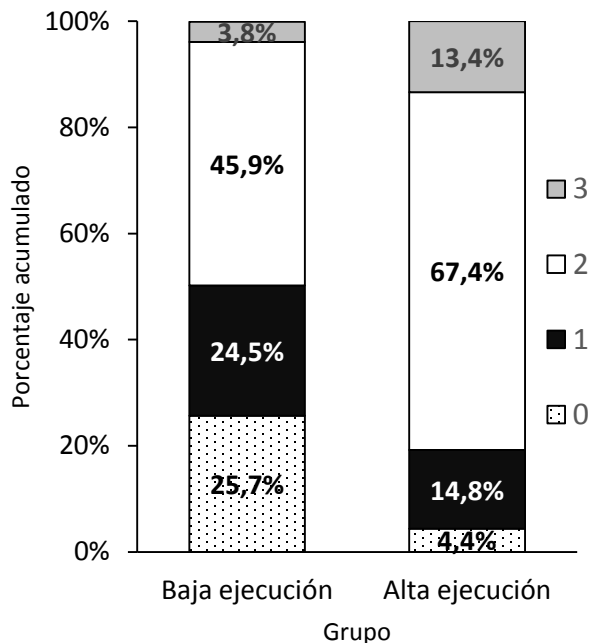


Gráfico 2 Porcentaje de respuestas correspondientes a cada puntaje obtenido por cada grupo. Se observa el porcentaje de respuestas que obtuvieron puntajes de 0, 1, 2,3 para el grupo de Baja ejecución y para el de Alta ejecución

En cuanto al grado de satisfacción reportado por los estudiantes sobre el modelo, no existieron diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos en la “seguridad” que reportaron tanto para construir, como para identificar las categorías.

La mayoría de los estudiantes, reportaron cambios en el dominio del modelo de alrededor de un 50%, en comparación con su primera ejecución, siendo que al inicio del curso se reportó un manejo en la mayoría de los estudiantes de porcentajes entre 0% y 50%, mientras que al final reportaban un manejo de entre 75% y 100%. Por otro lado, también reportaron sentirse mucho más capaces de identificar y construir las categorías después del curso, reportando una capacidad tanto de identificación como de construcción, de alrededor del 75% para ambos grupos.

En cuanto a la seguridad para identificar categorías, se pueden notar porcentajes ligeramente diferentes entre los subgrupos. Por ejemplo los estudiantes del grupo de baja ejecución se reportan capaces de identificar mejor categorías como Justificación social, supuestos básicos, objetivos, unidad de análisis, estrategias y resultados; mientras que los de alta ejecución se reportan más seguros en categorías como coherencias, evaluación de conclusiones, conclusiones propias y cursos de acción.

En la seguridad de construir, los estudiantes del grupo de alta ejecución reportan porcentajes más altos al final que al inicio, en 13 de las categorías, mientras que el otro grupo solo en 7 categorías. El promedio de calificación en el trabajo final corresponde a 7.3 y 8 para los grupos de baja y alta ejecución, respectivamente. Algunos análisis de comparación entre el cuestionario y el proyecto final reflejaron correlaciones positivas estadísticamente significativas entre la calificación obtenida en el trabajo final de integración y la seguridad reportada por los estudiantes para construir las categorías del cuestionario, tanto para el grupo de baja ejecución ($r=.73$, $p<.05$), como para el grupo de alta ejecución ($r=.9$, $p<.01$).

Se encontró una correlación significativa entre la calificación obtenida en el trabajo final de integración y el promedio de calificaciones obtenidas en los análisis de textos para el grupo de baja ejecución ($r=.7$, $p<.05$) lo que implica que la obtención de puntajes pobres en los ejercicios de práctica con el MAE txt, se relacionará con un puntaje igualmente pobre en una tarea más compleja, que les exige la construcción de las categorías (por ejemplo justificar teórica o metodológicamente una propuesta) para la generación de un trabajo monográfico propio.

Conclusiones

En este estudio se estableció un puente práctico entre la identificación de las categorías en materiales de autores distintos y la construcción de las categorías en un proyecto propio. El ejercicio de identificación y construcción implican habilidades diferentes, pero no opuestas. El resultado esperado implica el conocimiento de las categorías en cuanto al contenido, pero también en su estructura y configuración para poder desarrollarlas y plasmarlas en un proyecto de investigación o propuesta de algún programa o tratamiento.

La estrategia utilizada permitió identificar diferencias importantes en los patrones de respuesta de los estudiantes clasificados por su nivel de ejecución. Estos hallazgos tienen implicaciones potenciales respecto a la necesidad de atender diferencias individuales en la ejecución de los usuarios del modelo. El diseño empleado mostró niveles de ejecución estable para ambos grupos (de baja o alta ejecución), lo cual implica dominio diferencial de la tarea. Es importante recordar que los estudiantes del nivel de baja ejecución dejaron de contestar en varias de las categorías, es factible que factores motivacionales participen en estas actividades.

Los datos son consistentes con trabajos previos (Cepeda, López y Hickman, en prensa; Espinosa, Santoyo y Colmenares, 2010; González y Rivas, en prensa; Morales y Santoyo, en prensa;) en tanto el nivel de precisión obtenido luego de la experiencia con el MAE txt. Este trabajo aporta evidencia sobre la efectividad del mismo en tareas académicas “más allá” del mero análisis de un texto, sino hacia otras actividades académicas sustantivas en la formación de un profesional en ciencias del comportamiento como la elaboración de glosas y proyectos de investigación, aspectos que son consistentes con las experiencias docentes de González y Rivas (en prensa) en sistemas presenciales y a distancia.

Lo anterior refuerza el supuesto que dio el origen a este modelo, las habilidades metodológicas-conceptuales no surgen espontáneamente ni se adquieren de manera “natural” a lo largo de la formación. Por lo que es trascendental enseñarlas de manera explícita y ejercitarlas a lo largo de la formación profesional. La intención es romper con las estrategias tradicionales de lectura y análisis que se adquieren en niveles básicos, para dar paso a estrategias más complejas en la búsqueda y manejo de información especializada hasta el desarrollo de iniciativas para solucionar problemas de índole profesional en psicología.

Un aspecto importante por resaltar es que es más frecuente que los estudiantes puedan obtener mayores puntajes en ciertas categorías que en otras. Y las diferencias entre el grupo de alta y baja ejecución también se agrupan por categorías, pues el grupo de baja ejecución obtiene mejor puntaje en tareas de identificación (p.e. identificar la unidad de análisis) y el grupo de alta muestra mejores desempeños en las tareas de definición de justificaciones.

En este caso, y en consonancia con estudios anteriores (Colmenares, Xicoténcatl, Trujano & Santoyo, 2012), las categorías parecen estar relacionadas entre sí, formando configuraciones en torno a la tarea que se demanda del lector. En estudios como el de Colmenares, Santoyo y Espinosa (2011) y el de Colmenares, Torres, Ortega y Santoyo (2016), se observa que existen al menos dos o tres grupos de estudiantes en las muestras típicas con las que trabajamos. Lo notorio es que estos grupos se distinguen por obtener mejores o peores resultados no en categorías aisladas sino en un grupo de categorías, por ejemplo, en las de identificación o en las evaluativas.

Cabe resaltar que a pesar de que las tareas parecen ser independientes porque demandan habilidades distintas de los lectores, lo cierto es que el avance en alguna de las tareas, beneficia e impacta positivamente en el avance en otras (Colmenares et al, 2012), lo cual implica que los esfuerzos instruccionales específicos bien dirigidos, pueden tener efectos amplios, relacionales y generalizables.

Además, es importante tomar en cuenta la valoración que los usuarios del MAE txt hacen de la experiencia con el mismo. En estudios recientes (Morales y Santoyo, en prensa), se ha encontrado que los estudiantes tienden a sobreestimar sus competencias de análisis de textos en los cuestionarios de satisfacción o validación social que se han diseñado para ello.

Esta quizás es la razón por la que los estudiantes de los grupos de baja ejecución, en este estudio, se valoraron como “muy seguros” en el manejo del MAE txt, cuando difícilmente logran niveles adecuados de competencia (puntajes de 2) en la mayoría de las categorías.

Lo cierto también es que prácticamente no se encuentra correlación entre el desempeño en una categoría y lo que se expresa sobre ella (Colmenares et al, 2012), pero la experiencia con los ejercicios suele hacer ligeramente más preciso el autorreporte, eliminando un poco el sesgo positivo sobre todo en las categorías de evaluación, síntesis y generación de ideas propias (Colmenares et al, 2012).

De esta forma la experiencia de estos estudiantes ha sido descrita como satisfactoria y ellos reportan haber mejorado en un gran nivel en la comprensión de los textos y en el uso de las categorías del modelo como herramientas guía para la conformación de tareas de otro nivel (p.e., elaboración y justificación de un proyecto) lo que es coherente con lo encontrado por Morales y Santoyo (en prensa) y por González y Rivas (en prensa) en otra entidad educativa.

En otras palabras también el nivel de transferencia potencial del modelo parece prometedor, incluso ha sido extendido hacia el ámbito de la formación de terapeutas como parte de las habilidades metodológicas que requieren emplear en su formación y eventualmente en su actividad profesional (Jiménez y Santoyo, en prensa).

Referencias

Bazán, R.A., García, L.I., & Borbón, A.J.C. (2005). Evaluación de habilidades metodológico-conceptuales en el análisis de textos científicos: Algunos hallazgos científicos. En C. Santoyo (comp.). Alternativas docentes III. Análisis y evaluación de habilidades metodológicas, conceptuales y profesionales en la formación del psicólogo, (pp. 109-127). México: UNAM/PAPIME.

Carrillo, T. G. (2007). Realidad y simulación de la lectura universitaria: El caso de la Universidad Autónoma del Estado de México. *EDUCERE: Investigación arbitrada*, 11(36), 97-102.

Cepeda, I. M. L. (2008). *Estrategia de comprensión de textos científicos en estudiantes de Psicología: Un estudio de evaluación e intervención*. Tesis de Doctorado en Educación. Universidad Anáhuac.

Cepeda I. M.L., López G.M.R. y Hickman R. H. (En prensa). Experiencias en el fortalecimiento de habilidades lectoras de estudiantes universitarios. En C. Santoyo (Coord.). *Patrones de habilidades metodológicas y conceptuales de análisis, planeación, evaluación e intervención en ciencias del comportamiento*. México: UNAM/PAPIIT 306715.

Colmenares V., L. & Santoyo V., C. (En prensa) Identificación de perfiles de lectura estratégica, predictores y trayectorias breves dentro del modelo de habilidades metodológicas y conceptuales. En C. Santoyo (Coord.). *Patrones de habilidades metodológicas y conceptuales de análisis, planeación, evaluación e intervención en ciencias del comportamiento*. México: UNAM/PAPIIT 306715. Colmenares V., L.; Santoyo V., C. & Espinosa R. J. (2011, abril). *Identificación de perfiles de habilidades de lectura estratégica en estudiantes universitarios*, Ponencia presentada en el XXXVIII Congreso del Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología y LXXXVIII Asamblea General del CNEIP, Ciudad de México, México.

Colmenares, V., L; Xicoténcatl L., A. N.; Trujano O., D. & Santoyo V., C. (2012, Noviembre). *Desarrollo y prueba de una rúbrica para retroalimentación de la ejecución en HMC*, Ponencia presentada en el XXIII Congreso Mexicano de Análisis de la Conducta, Guanajuato, Gto.

Espinosa, R.J., Santoyo, V.C, & Colmenares, V.L. (2010). Mejoramiento de habilidades de análisis estratégicas de textos en estudiantes universitarios. *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta*, 36, 65-86.

Flores-Macías R.C. (En prensa). Leyendo psicología: software educativo en línea para promover prácticas letradas en la formación profesional. En C. Santoyo (Coord.). *Patrones de habilidades metodológicas y conceptuales de análisis, planeación, evaluación e intervención en ciencias del comportamiento*. México: UNAM/PAPIIT 306715.

González B. L.F. & Rivas G.O. (En prensa). Más allá del texto: uso y expansión del Modelo de Análisis Estratégico de Textos. En C. Santoyo (Coord.). *Patrones de habilidades metodológicas y conceptuales de análisis, planeación, evaluación e intervención en ciencias del comportamiento*. México: UNAM/PAPIIT 306715.

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2013). *México en PISA 2012*. México, INEE.

Jiménez, P.A.L. & Santoyo, V.C. (en prensa). Contexto instruccional para el aprendizaje de las habilidades metodológico-conceptuales: una evaluación observacional. En C. Santoyo (Coord.). *Patrones de habilidades metodológicas y conceptuales de análisis, planeación, evaluación e intervención en ciencias del comportamiento*. México: UNAM/PAPIIT 306715.

Mc Guire, W.J. (1983). A contextualistic theory of knowledge: its implications for innovation and reform in psychological research. *Advances in experimental social psychology*, 16, 2-47.

Santoyo, V.C. (En prensa). *Patrones de habilidades metodológicas y conceptuales de análisis, planeación, evaluación e intervención en ciencias del comportamiento*. México: UNAM/PAPIIT 306715.

Santoyo, V.C. (2001). Estrategias de avance en comprensión, análisis y evaluación de textos científicos y profesionales. En C. Santoyo (Comp.) *Alternativas Docentes: Aportaciones al estudio de la formación en habilidades metodológicas y profesionales en las ciencias del comportamiento* (pp. 9-40). México, D.F. UNAM/PAPIME.

Santoyo, V.C., & Cedeño, A.M.L. (1986) El modelo de evaluación, intervención y análisis de procesos: Una perspectiva instruccional. *Revista de Tecnología Educativa*, 9 (3), 183-213. Organización de Estados Americanos (OEA), Departamento de asuntos educativos.

Santoyo, V.C., & Colmenares, V.L. (2016). Comprensión de textos científicos y profesionales: Competencias básicas en la formación universitaria. *Revista de Sistemas y Gestión Educativa*, 1, 1, 1-15.

Santoyo, V. C., Colmenares, V. L., Morales, Ch. S., & Flores. M. N. (2005). *Una experiencia instruccional basada en el modelo de análisis estratégico de textos en psicología conductual*. Ponencia presentada en el XVII Congreso Mexicano de Análisis de la Conducta. San Luis Potosí, México.

Santoyo, V.C. & Sánchez, J.M. (1997). Una estrategia para evaluar habilidades científicas y profesionales: La experiencia de la Facultad de Psicología. En Comisión para el Cambio Curricular (Coords.). *Hacia el cambio curricular: Diagnóstico del currículum actual de la Facultad de Psicología* (pp. 1057-1093) México: UNAM

Agradecimiento

Los autores agradecen el apoyo de DGAPA/PAPIIT al proyecto IN307615, que ha permitido el desarrollo de los estudios aquí presentados.

Cambio Organizacional, propiedades psicométricas de una escala para profesores Universitarios

MAGAÑA-MEDINA, Deneb Elí †*, AGUILAR-MORALES, Norma y QUIJANO-GARCÍA, Román Alberto

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Av. Universidades s/n, Zona de la Cultura, Col. Magisterial, Vhsa, Centro C.P. 86040, Tabasco, Mex

Recibido 10 Junio, 2017; Aceptado 25 de Agosto, 2017

Resumen

Migrar de una concepción de docencia a un esquema de investigación en las Instituciones de Educación Superior Públicas en México, representó cambios en las organizaciones que son importantes de estudiar. Sin embargo, para realizar intervenciones empíricas, se requieren instrumentos que presenten solidez psicométrica. El objetivo del estudio fue corroborar la validez psicométrica de un modelo de medición para el cambio organizacional en la educación superior percibido por los profesores. Se administró el cuestionario a una muestra de 783 profesores de una institución de educación superior pública del sureste de México. Empleando el análisis factorial exploratorio y confirmatorio para confirmar la sustentabilidad empírica del modelo, se obtuvieron índices de ajuste ($\chi^2 = 161.211$, $p = .000$; $CMIN/DF = 4.03$; $CFI = .913$; $GFI = .964$, $IFI = .914$; $RMSEA = .062$; $IC 90 [.052-.072]$), aceptables para un modelo de medición del constructo. Se concluye que el modelo propuesto de tres factores y 11 ítems es sustentable empíricamente para medir el cambio organizacional en los profesores de instituciones de educación superior públicas en México.

Cambio organizacional, factorial confirmatorio, propiedades psicométricas.

Abstract

Migrating from a conception of teaching to a research scheme in Public Higher Education Institutions in Mexico, represented changes in the organizations that are important to study. However, to perform empirical interventions, instruments with psychometric soundness are required. The objective of the study was to corroborate the psychometric validity of a measurement model for organizational change in higher education perceived by teachers. The questionnaire was administered to a sample of 783 teachers from a public higher education institution in southeastern Mexico. Using the exploratory and confirmatory factor analysis to confirm the empirical sustainability of the model, we obtained adjustment indices ($\chi^2 = 161.211$, $p = .000$; $CMIN / DF = 4.03$; $CFI = .913$; $GFI = .964$, $IFI = .914$; $RMSEA = .062$; $IC 90 [.052-.072]$), acceptable for a measurement model of the construct. It has concluded that the proposed model of three factors and eleven items is empirically sustainable to measure organizational change in teachers of public higher education institutions in Mexico.

Organizational change, confirmatory factorial, psychometric properties

Citación: MAGAÑA-MEDINA, Deneb Elí, AGUILAR-MORALES, Norma y QUIJANO-GARCÍA, Román Alberto. Cambio Organizacional, propiedades psicométricas de una escala para profesores Universitarios. Revista de Filosofía y Cotidianidad. 2017, 3-8: 14-25.

* Correspondencia al Autor (correo electrónico: deneb_72@yahoo.com)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

La globalización y los retos de la sociedad del conocimiento han generado acelerados cambios en las instituciones de educación superior en México como en otros países. En México de las funciones sustantivas universitarias es la docencia la que se ha cultivado con mayor empeño en las instituciones de educación superior públicas, en parte por considerar que ésa es la misión fundamental de la universidad, sin embargo la sociedad demanda un rol más activo de las universidades para migrar de un modelo napoleónico basado en la docencia, al modelo alemán de Humboldt basado en la universidad que integra docencia e investigación (Guerrero y González, 2011).

La organización académica debe integrar el trabajo académico de los profesores y para lograrlo, se requieren profesores con un perfil integral que incluya la investigación como parte de sus funciones. Pero migrar hacia este modelo no ha sido un proceso sencillo, las políticas públicas en México a lo largo de tres décadas, han tratado de institucionalizar el modelo docencia – investigación en las universidades públicas.

Worrall, Cooper, & Campbell-Jamison, (2000) indican que su revisión literaria sobre el cambio organizacional les ha revelado que la capacidad de una organización para sostener el cambio estratégico se ha convertido en sinónimo de éxito organizacional. Es por ello que estudiar cómo se han incorporado paulatinamente los factores de la política pública externa que propician la migración a un modelo de investigación – docencia en las universidades públicas, son un elemento esencial del cambio organizacional que han experimentado a lo largo de las últimas décadas.

Justificación

Pero medir un constructo tan complejo como el cambio organizacional, y de manera particular en las organizaciones de educación superior, no es una tarea sencilla. Diversos autores (Bouckenoghe & Devos, 2009; Olaskoaga-Larrauri, González-Laskibar, & Díaz-, 2015; Olaskoaga-Larrauri, González-Laskibar, & Díaz-De-Basurto-Uraga, 2017; Rabelo, R O S, Torres, & D A S Graças, 2004; Rodríguez & Mladinic, 2016; Singh & Shoura, 2016) han generado y validado diversos instrumentos que esencialmente miden la actitud hacia el cambio organizacional (Rabelo et al., 2004; Rodríguez & Mladinic, 2016) pero no la percepción del cambio en relación a la satisfacción del profesor con éstos y cómo ha afectado su trabajo.

De las opciones que la literatura proporciona, la propuesta de (Olaskoaga-Larrauri et al., 2015; Olaskoaga-Larrauri et al., 2017), presenta un instrumento novedoso pero que requiere la verificación de sus reactivos en el contexto de las Universidades Públicas del país. Es importante considerar que una etapa imprescindible de cualquier estudio es la verificación de confiabilidad y validez de los constructos que se miden, por ello los modelos de medida con las propiedades psicométricas adecuadas son elementos valiosos para la construcción del conocimiento.

Problema

El migrar de una concepción de docencia a un esquema de investigación en las Instituciones de Educación Superior Públicas en México, representó un cambio de paradigma y cambios en las organizaciones que fueron dirigidos de forma externa por diversos programas y organismos.

De Vries, (2005) señala que la imagen de cambio en las universidades públicas en México ha sido difícil pues el curriculum se sigue centrando en la enseñanza y no en el aprendizaje. En la teoría neoinstitucional, la fuente de acción organizacional se mira como exógena a la organización en sí, pues aumenta las perspectivas de supervivencia al mejorar la evaluación social respecto a la organización.

Esto involucra al conjunto de organizaciones dentro de un campo que puede estar condenado a prácticas que reducen su eficiencia técnica al cumplir con las demandas institucionales impuestas por el ambiente, en donde el imperativo de legitimidad actúa como fuente de inercia (Powel & Dimaggio, 1999; Romero, Matamoros, & Campo, 2013).

Esta situación se da al interior de las Universidades Públicas en México, las cuales han regido sus políticas de calidad y evaluación educativa por fuertes externas a la misma, como los son el Sistema Nacional de Investigadores (S.N.I.) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT, 2015) y el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) de la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2016), que generan opciones de financiamiento a estas instituciones y por ende rigen cambios al interior de las mismas, los cuales han influido en la forma en que los docentes perciben sus funciones en la actualidad.

El Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) ha evolucionado con diferentes nombres, pero sus objetivos están centrados en un equilibrio de funciones entre la docencia, la tutoría, la investigación y la gestión, mientras que el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), solo fomenta los esquemas de investigación y generación de conocimiento.

Así como la formación de recursos humanos de alto nivel en las Universidades, Instituciones de Educación Superior y Centros de Investigación del país. Este cambio de paradigma, llevo a la reflexión sobre los diversos cambios que se llevan a cabo en las instituciones de educación superior públicas en México. Pero para poder realizar intervenciones empíricas sustentadas en las percepciones de los profesores y cómo éstos cambios los han afectado, se requieren instrumentos que presenten solidez psicométrica.

Hipótesis

El modelo de medición para el cambio organizacional percibido en la educación superior por los profesores, constituido en tres factores, propuesto a partir del instrumento de Olaskoaga et al., (2017) es sustentable empíricamente.

Objetivos

Objetivo General

Corroborar la validez psicométrica de un modelo de medición para el cambio organizacional percibido en la educación superior por los profesores, constituido en tres factores, propuesto a partir del instrumento de Olaskoaga et al., (2017).

Marco Teórico

El concepto de cambio organizacional al igual que la naturaleza del concepto es dinámica, esto significa que a través del tiempo ha sufrido modificaciones dependiendo del momento histórico de análisis así como del contexto organizacional que predomina en ese momento (Rivera, 2013).

El cambio organizacional es considerado por Hellriegel, Jackson y Solcum (2005, citado por Garbanzo, 2016, p. 70) como cualquier transformación asociada al diseño o en el funcionamiento de una organización. Los cambios pueden ser promovidos por fuerzas internas o externas. En lo externo, suele ocurrir como resultado de las transformaciones sociales, en lo interno, por necesidades propias de la organización tales como los procesos normales de ajustes estructurales y cambios en sus objetivos.

Las organizaciones necesitan un enfoque integrado para impulsar un cambio sistemático y constructivo, que le permita minimizar las barreras destructivas al cambio, así como abordar las consecuencias de hacer el cambio. Al implementar el cambio, se han propuesto diferentes definiciones y métodos para manejar el cambio; Sin embargo, las organizaciones siguen reportando un alto índice de fracaso de sus iniciativas de cambio (Al-haddad & Kotnour, 2015).

Romero et al., (2013) citando a diversos autores categoriza tres principales estrategias de cambio: racional-empírica, normativa-reeducativa y de poder-coercitiva. Las estrategias normativa- reeducativa y racional-empírica requieren comunicación los agentes de cambio pueden concentrarse en comunicar los detalles de la estrategia para contrarrestar el potencial efecto negativo del cambio organizacional.

Para estos autores la estrategia que genera mejores actitudes es la normativa- reeducativa, y la de peores resultados es la de poder coercitiva, que impone los cambios mediante estructuras de poder. Las teorías de cambio desde la representación institucional buscan entender la forma como las prácticas legitimadas son transformadas a través del tiempo en un proceso de desinstitucionalización.

Ésta es “la erosión o discontinuidad de una práctica o actividad previamente institucionalizada” (Kraatz & Moore, 2002, p. 121, citado por Romero et al., 2013). En el mundo anglosajón, buena parte de los trabajos han destacado la pérdida de autonomía de los académicos (Macfarlane, 2005) y el incremento paralelo de la autoridad de los gestores (profesionales o académicos) en las instituciones universitarias (Bryson, 2004); aunque también hay algunos trabajos que describen la proliferación de unidades tecno estructurales en las mismas (Rhoades y Sporn, 2002).

En las universidades públicas en México, ha sucedido exactamente ese fenómeno, y es necesario estudiar cómo se ha erosionado el bienestar o satisfacción del docente con respecto a los cambios que se han dado en las últimas décadas.

Semler (1996, citado por Labarca, Nelson; Ferrer, Juliana; Villegas, 2006), plantea que el hombre es por naturaleza inquieto, cuando se le deja demasiado tiempo en un mismo lugar, inevitablemente se aburre, pierde motivación y se torna improductivo, aspectos también relevantes en esta erosión del trabajo académico. Rafferty & Jimmieson, (2017) señalan que los estudios que se han centrado en el cambio han revelado resultados importantes, pero se ha reducido la atención a los empleados, porque lo que sugieren el estudio del cambio en función del bienestar de los empleados.

Para Barroso y delgado (2000, citado por García, Rojas & Díaz, 2011) el cambio es una modificación de la forma de trabajo, que genera un rol protagónico en los individuos y una necesidad real y expresa de los mismos por aceptarlo.

Por ello el cambio puede ser analizado desde diferentes perspectivas, como la cultura organizacional, la estrategia, los aspectos políticos, estructurales, tecnológicos y, por último, desde la conducta del ser humano, la cual es la finalidad del instrumento que se valora en esta investigación.

Metodología de Investigación

El diseño de investigación fue cuantitativo no experimental descriptivo, pues como ya se mencionó, el objetivo fue la confirmación del modelo de medida para el determinar el cambio organizacional en instituciones de educación superior.

Población

La muestra estuvo constituida por 783 profesores de diversas áreas del conocimiento de una institución de educación superior del sureste de México, la cual se obtuvo a través de un muestreo determinístico por cuota representativa al área del conocimiento (tabla 1).

Área del Conocimiento	fr	%
Físico-Matemáticas y ciencias de la tierra	93	11.7
Medicina y ciencias de la salud	126	15.8
Biología y Química	65	8.2
Ciencias de la Ingeniería	97	12.2
Humanidades y ciencias de la conducta	141	17.7
Ciencias sociales y economía	176	22.1
Biotecnología y ciencias agropecuarias	69	8.7
Investigación multidisciplinaria	28	3.5

Tabla 1 Desglose por área del conocimiento de la muestra
Fuente: *Elaboración propia*

La muestra final estuvo conformada por 441 (56.3%) hombres y 342 (43.7%) mujeres, de los cuales el 60% eran profesores de tiempo completo, 15.2% de medio tiempo y el 24.4% de asignatura.

Entre otros datos demográficos inherentes al cambio organizacional, se consideró la pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, el Programa para el Desarrollo Profesional Docente, el nivel de consolidación de los cuerpos académicos que también están contemplados por la Secretaría de Educación Pública como una estrategia de colaboración para la generación del conocimiento, y por último los grupos de investigación, programa interno que funciona a manera de incubadora de futuros cuerpos académicos.

Estos programas se han configurado como determinantes para el cambio en las instituciones universitarias y por ello fueron considerados en el estudio. En este sentido la tabla 2 presenta un perfil general de la muestra con respecto estos programas.

Programa	fr	%*
Sistema Nacional de Investigadores	68	8.6
Perfil PRODEP	327	41.1
Grupo de Investigación (programa interno)	193	24.3
Cuerpo Académico en formación	139	17.5
Cuerpo Académico en consolidación	85	10.7
Cuerpo Académico Consolidado	48	6

Tabla 2 Desglose de la muestra por programas de apoyo al modelo de docencia investigación, internos y externos a la organización.

Nota: *El porcentaje es con respecto al total de la muestra.

Fuente: *Elaboración propia*

Instrumento y recolección de datos

El cuestionario empleado para medir el cambio organizacional en las instituciones de educación superior, fue desarrollado, como ya se mencionó, por (Olaskoaga-larrauri et al., 2015; Olaskoaga-Larrauri et al., 2017) (tabla 3).

El instrumento original está conformado por 13 reactivos agrupados en tres dimensiones: (a) *estandarización*, que mide la percepción por parte de los académicos con relación a una progresiva estandarización del trabajo académico, que conlleva a un incremento considerable en la carga de trabajo derivada de la constante documentación del quehacer académico, y la necesidad de apoyo por parte de las instancias administrativas, (b) *pérdida de autonomía académica*, concebida como la percepción del profesor de una disminución de autoridad frente a los órganos rectores de la universidad, y (c) *coordinación entre académicos y establecimiento de métodos para evaluación de la calidad del trabajo académico*, se refiere preponderantemente a la forma en que las universidades han propiciado el trabajo colaborativo y las estructuras que lo permiten (Olaskoaga-larrauri et al., 2015; Olaskoaga-Larrauri et al., 2017). El instrumento se contestó en una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta que van desde 1 (totalmente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), 4 (de acuerdo) y 5 (totalmente de acuerdo).

Adicionalmente se incluyeron tres reactivos socios demográficos: género, edad y antigüedad. Tres relativos a los aspectos laborales como el tipo de contratación (tiempo completo, medio tiempo y asignatura), la categoría, y si el contrato con la universidad es de base o interinato. Algunos aspectos sobre acreditaciones como el perfil PRODEP (SEP, 2016), inclusión en algún grupo de investigación o cuerpo académico, así como el nivel en que se encuentra de pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores, finaliza este apartado con aspectos del área disciplinar.

El instrumento fue administrado a papel y lápiz a los profesores que conformaron la muestra garantizándoles la total confidencialidad de los datos al entregarles el cuestionario en un sobre cerrado con opción de sellado a la entrega. Se verificó la validez del constructo mediante un análisis factorial exploratorio con apoyo del SPSS versión 23. El análisis empleó el método de extracción de máxima verisimilitud y rotación Oblimin dado que se espera relación entre las dimensiones de la prueba.

Posteriormente se verificó el ajuste del modelo de medición mediante un análisis factorial confirmatorio con el método de ecuaciones estructurales realizado con apoyo del AMOS versión 20. Con la finalidad de verificar la normalidad de los datos, fue empleado el método bootstrap, el cual asegura que los resultados de las estimaciones no sean afectados por problemas de normalidad. Se consideraron como principales índices de ajuste al modelo: χ^2 , p (ji cuadrada y probabilidad asociada), SRMR (raíz cuadrada de residual estandarizada), AGFI (índice de bondad de ajuste ajustado), CFI (índice de ajuste comparativo), RMSEA IC 90 (error de la raíz cuadrada de la media de aproximación con su intervalo de confianza (Cea, 2004; Herrero, 2010).

Resultados

Se reporta que para el modelo de medición se obtuvieron índices de ajuste cuestionables para medir el constructo percepción del cambio organizacional en la educación superior ($\chi^2 = 330.673$, $p=.000$; CMIN/DF= 5.33; CFI=.86497; GFI= .935, IFI= .865; RMSEA= .74; IC 90 [.066-.082]). El instrumento reporta una confiabilidad de .710 medida con el Alfa de Cronbach, la cual es aceptable (Milton, 2010)

Dimensionalidad del Instrumento. 4.1.1. Análisis factorial exploratorio

Se utilizó un análisis factorial exploratorio con el método de máxima verosimilitud y rotación oblimin directo para establecer las dimensiones del constructo. Los resultados presentan evidencia que los datos son susceptibles para este tipo de análisis ya que el índice Kaiser Meyer Olkin (KMO) fue .796, y la prueba de esfericidad de Bartlett presenta valores significativos (Chi cuadrado=2040.15; $p=.000$). En dicho análisis se confirmó la estructura factorial propuesta, explicando mediante la misma el 36.98 % la varianza total de los puntajes del constructo, lo cual se considera el mínimo aceptable (Cea, 2004; Gardner, 2003; Martínez, 2005) (tabla 2).

La estructura presenta tres factores que coinciden con la propuesta teórica (a) *estandarización del trabajo académico*, (b) *pérdida de autonomía académica*, y (c) *coordinación entre académicos y establecimiento de métodos para evaluación de la calidad del trabajo académico*, en los cuales se presentan cargas factoriales superiores a 0.3, las cuales son aceptables (Morales-Vallejo, 2011).

Sin embargo, el reactivo: *En general, los académicos hemos perdido capacidad de influencia en los órganos rectores de nuestra universidad*, presenta altas cargas factoriales en más de un factor, lo que denota ambigüedad en el mismo, por lo que tuvo que ser eliminado del modelo final. De igual forma se presentan inconsistencias con cargas factoriales en el reactivo: *Los valores y los principios académicos están perdiendo validez y están siendo sustituidos por normativa específica de la universidad para la que trabaja*, por lo que también se eliminó para el modelo general.

Un modelo de tres factores como lo señalan los autores de la escala (Olaskoaga-Larrauri et al., 2015; Olaskoaga-Larrauri et al., 2017) es factible, pues muestra resultados del análisis factorial exploratorio admisibles (Martínez, 2005).

En la nueva configuración de 11 reactivos que se propone para esta escala, el índice Kaiser Meyer Olkin (KMO) fue .754, y la prueba de esfericidad de Bartlett presenta valores significativos (Chi cuadrado=1442.19; $p=.000$). En la tabla 3 se presentan los resultados del análisis factorial exploratorio del modelo de medición propuesto.

Reactivos	F1	F3	F3
Estandarización del trabajo académico			
1.-Mi labor docente está cada vez más sujeta a normas y procedimientos.	0,013	0,025	0,480
2.- En las nuevas condiciones de trabajo necesito mayor apoyo del personal administrativo.	0,060	0,163	0,478
3.-La universidad está ahora más orientada a la consecución de objetivos previamente acordados y establecidos por escrito.	0,346	- 0,005	0,348
Pérdida de autonomía académica			
4.- Ya no dispongo de la misma libertad para tomar decisiones sobre mi labor docente	- 0,108	0,573	0,106
5.- Los nuevos sistemas y aplicaciones informáticas para la gestión académica son a veces demasiados rígidos y condicionan mi modo de trabajar.	- 0,031	0,389	0,184
6.- Ahora dedico más tiempo a tareas puramente administrativas.	0,027	0,531	0,059
7.- Mi autoridad frente a los estudiantes ha disminuido.	0,118	0,763	- 0,222
Coordinación entre académicos y establecimiento de métodos para evaluación de la calidad del trabajo académico.			
8.- La administración de la universidad se ha profesionalizado. Hay un mayor número de dirigentes con mejor nivel académico en sus órganos rectores o su influencia en las cuestiones académicas es mayor.	0,574	- 0,002	0,142
9.- Ahora es más sencillo coordinarse con profesores de otras	0,637	0,027	- 0,068

Reactivos	F1	F3	F3
divisiones o instituciones de educación superior.			
10.- La universidad cuenta ahora con más métodos para evaluar la calidad de las funciones que desempeña.	0,556	-0,071	0,197
11.- Ahora existen más posibilidades para que los académicos se coordinen entre sí para establecer, de común acuerdo, las condiciones de su trabajo.	0,699	0,044	-0,143

Tabla 3 Resultados del análisis factorial exploratorio del modelo para medir cambio organizacional percibido en la educación superior. Nota: Método de extracción máxima verosimilitud. Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser a.- la rotación ha convergido en 7 iteraciones. Fuente: Elaboración propia

Modelo de medición. Análisis Factorial Confirmatorio

Las técnicas de evaluación de un modelo de medición pueden ceñirse a una valoración global de la bondad del ajuste o extenderse al análisis detallado de los parámetros y residuos del modelo, con el objetivo de determinar si se han impuesto las restricciones necesarias al modelo, y si las estimaciones de los parámetros son susceptibles de interpretación plausible y útil para el investigador (Casas, 2002, p. 6).

Cupani, (2012) indica que son raras ocasiones el modelo inicial es el que mejor se ajusta. En consecuencia, el investigador normalmente busca métodos para mejorar el ajuste del modelo y/o su correspondencia con la teoría subyacente.

En tal caso, puede iniciar la reespecificación del modelo, el proceso de añadir o eliminar los parámetros estimados del modelo original, tomando en cuenta las justificaciones teóricas antes que las empíricamente deseables.

Para confirmar la sustentabilidad empírica del modelo propuesto de tres factores y 11 reactivos, se empleó el análisis factorial confirmatorio, empleando el método de estimación de máxima verosimilitud para determinar la bondad de ajuste del mismo. Los valores de los índices de ajuste ($\chi^2 = 161.211$, $p=.000$; $CMIN/DF= 4.03$; $CFI=.913$; $GFI= .964$, $IFI= .914$; $RMSEA= .062$; $IC 90 [.052-.072]$), indican que el modelo propuesto es aceptable para medir el constructo (Cea, 2004; Herrero, 2010; Lara, 2014)(figura 1).

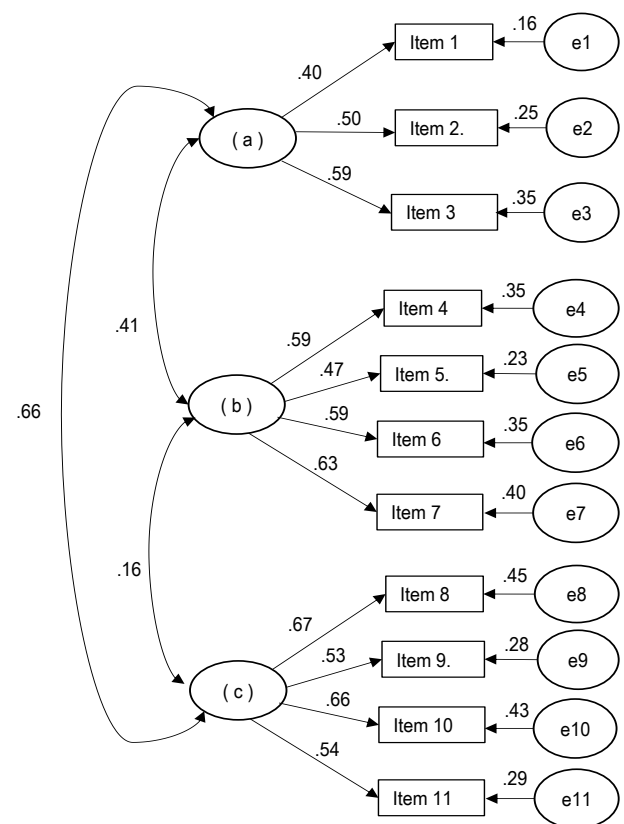


Figura 1 Modelo de medida para el cambio organizacional en las instituciones de educación superior Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 se presentan los parámetros estimados del modelo estructural para el cambio organizacional en las instituciones de educación superior.

Observado	Latente	P.E.	S.E.	CR	P
Ítem 1	(a)	1			
Ítem 2	(a)	1.332	0.178	7.492	***
Ítem 3	(a)	1.33	0.187	7.118	***
Ítem 4	(b)	1.305	0.143	9.151	***
Ítem 5	(b)	1			
Ítem 6	(b)	1.273	0.139	9.149	***
Ítem 7	(b)	1.409	0.161	8.729	***
Ítem 8	(c)	1.296	0.117	11.03	***
Ítem 9	(c)	1			
Ítem 10	(c)	1.146	0.111	10.328	***
Ítem 11	(c)	1.06	0.093	11.392	***

*** $p < 0.0001$

Tabla 4 Parámetros estimados del modelo de medición para el cambio organizacional en las instituciones de educación superior

Fuente: *Elaboración propia*

Conclusiones

La utilidad de los modelos de ecuaciones estructurales para el investigador social radica en la aportación de una visión global de los aspectos del fenómeno estudiado, en contraposición a otro tipo de herramientas estadísticas que se centran en el análisis individual de cada factor. Asimismo, reducen la cantidad de información que debe ser analizada, ya que su fundamento es agrupar las relaciones entre un gran número de variables en unos pocos factores, poniendo de relieve los aspectos esenciales de la situación explicada.

En el caso del estudio de constructos o variables no medibles directamente, estos modelos tienen la ventaja de carecer del error de medición, pero el inconveniente de que el investigador debe proceder a la explicación objetiva de relaciones causales entre variables que se caracterizan por su abstracción y subjetividad (Casas, 2002, p. 10).

Los resultados del análisis factorial confirmatorio, presentan evidencia de un modelo factorial y permite corroborar la sustentabilidad empírica del modelo de medición propuesto por Olaskoaga-larrauri et al., 2015; Olaskoaga-Larrauri et al., (2017), con tan solo la eliminación de dos ítems que resultaron ambiguos en el contexto mexicano.

La relevancia el modelo reside en dar certidumbre a la medición del cambio organizacional en las instituciones de educación superior percibido por los profesores en la adaptación del instrumento a las organizaciones mexicanas. El instrumento aún es perfectible, pues los indicadores de ajuste pueden mejorar para el factor: (a) *estandarización del trabajo académico*, ya que las cargas factoriales son las mínimas aceptables (Morales-Vallejo, 2011). También habría que considerar que la relación entre los factores (b) *pérdida de autonomía académica* y (c) *coordinación entre académicos y establecimiento de métodos para evaluación de la calidad del trabajo académico*, presentado en el análisis factorial confirmatorio es relativamente bajo.

El modelo de medida en general cumple con las propiedades psicométricas requeridas y es perfectible pero habría que revisar la implicación teórica de los ítems eliminados. Las futuras investigaciones deben centrarse en perfeccionar el modelo de medición empírico propuesto en relación al contexto de las universidades públicas mexicanas y la percepción de sus docentes, actores esenciales para el cambio organizacional.

Referencias

- Al-haddad, S., & Kotnour, T. (2015). Integrating the organizational change literature : a model for successful change. *Journal of Organizational Change Management*, 28(2), 234–262. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2013-0215>
- Bouckenooghe, D., & Devos, G. (2009). Organizational Change Questionnaire – Climate of Change, Processes, and Readiness : Development of a New Instrument. *The Journal of Psychology*, 143(6), 559–599.
- Bryson, C. (2004). What about the workers? The expansion of higher education and the transformation of academic work. *Industrial Relations Journal*, 35(1): 38-57.
- Casas, M. (2002). *Los modelos de ecuaciones estructurales y su aplicación en el Índice Europeo de Satisfacción del Cliente*. X Jornadas Madrid 2002-ASEPUMA, 1–11. <https://doi.org/Retrieved> from www.uv.es/asepuma/X/C29C.pdf
- Cea, M. A. (2004). *Análisis Multivariable. Teoría y práctica en la investigación social*. (2ª Ed). España: Editorial Síntesis.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología [CONACYT] (2015). *Informe general del estado de la ciencia, la tecnología y la innovación*. México: Autor.
- Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Revista Tesis*, (1), 186–199.
- De Vries, W. (2005). El cambio organizacional y la universidad pública. *CPU-E Revista de Investigación Educativa*, (1), 1–16.
- Garbanzo, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación Organizacional. *Revista Educación*, 40(1), 67–87.
- García, M., Rojas, M. F., & Díaz, S. (2011). Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en trabajadores de una empresa de Bogotá. *Diversitas Perspectivas En Psicología*, 7(1), 125–142. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67922583009>
- Gardner, Robert (2003). *Estadística para Psicología usando SPSS*. México: Prentice Hall.
- Guerrero, T. y González, F. (2011). *La generación de conocimiento científico en relación con sus efectos en la sociedad: análisis comparativo de la situación en España y México*. Tesis para optar al grado de doctor de la Facultad de Educación de la Universidad Complutense de Madrid. Recuperada de <http://eprints.ucm.es/13189/1/T33136.pdf>
- Herrero, J. (2010). El Análisis Factorial Confirmatorio en el estudio de la Estructura y Estabilidad de los Instrumentos de Evaluación: Un ejemplo con el Cuestionario de Autoestima CA-14. *Psychosocial Intervention*, 19(3), 289–300. <https://doi.org/10.5093/in2010v19n3a9>
- Labarca, N., Ferrer, J., & Villegas, E. (2006). Cambio Organizacional: aspecto trascendental para las instituciones de educación superior en Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 12(1), 1–7. Recuperado de http://www.scielo.org/ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315795182006000100006
- Lara, H. A. (2014). *Introducción a las Ecuaciones Estructurales en AMOS y R*. Recuperado de [http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfmseptiembre1314/memoriamastrerantonio_lara_hormigo/!](http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfmseptiembre1314/memoriamastrerantonio_lara_hormigo/)

Martínez, R. (2005). *Psicometría: Teoría de los tests psicológicos y educativos*. (2ª Ed.) España: Editorial Síntesis S.A.

Mcfarlane, B. (2005). The disengaged Academia: the Return from Citizenship, *Higher Education Quarterly*, 59(4): 296-312.

Milton, V. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 12(2), 248–252. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=99315569010>

Morales-Vallejo, P. (2011). *El Análisis Factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios*. Universidad Pontificia Comillas. Recuperado de <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnalisisFactorial.pdf>

Olaskoaga-larrauri, J., González-laskibar, X., & Díaz-, P. (2015). Why has there been a decrease in the job satisfaction of faculty at Spanish universities? *Tertiary Education and Managment*, (August 2015), 1–15. <https://doi.org/10.1080/13583883.2015.1068839>

Olaskoaga-Larrauri, J., González-Laskibar, X., & Díaz-De-Basurto-Uraga, P. (2017). Spanish University Reforms and Job Satisfaction. *Educational Policy*, 1–28. <https://doi.org/10.1177/0895904817691839>

Powel, W., & Dimaggio, P. (1999). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.

Rabelo, E., R O S, M., Torres, M., & D A S Graças, M. (2004). Validación de una escala de actitudes ante el cambio organizacional. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 20(1), 9–30. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317996002%0ACómo>

Rafferty, A. E., & Jimmieson, N. L. (2017). Subjective Perceptions of Organizational Change and Employee Resistance to Change : Direct and Mediated Relationships with Employee Well-being. *British Journal of Management*, 28, 248–264. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12200>

Rhoades, G.; y Sporn, B. (2002). New Models of Management and Shifting Modes and Costs of Production: Europe and the United States, *Tertiary Education and Management*, 8(1): 3–28.

Rivera, A. E. (2013). El cambio organizacional: un proceso estratégico de adopción y adaptación. *Gestión y Estrategia*, (44), 93–106.

Rodríguez, V., & Mladinic, A. (2016). Ambivalencia Actitudinal Ante el Cambio Organizacional : Un Análisis Desde el Individuo en Contexto Laboral, *Psykhe*, 25(1), 1–17. <https://doi.org/10.7764/psykhe.25.1.733>

Romero, J., Matamoros, S., & Campo, C. (2013). Sobre el cambio organizacional. Una revisión bibliográfica. *Revista Innovar*, 23(50), 35–52. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81828692004>

Secretaría de Educación Pública [SEP] (2016, 12 de diciembre). ACUERDO número 21/12/16 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el Ejercicio Fiscal 2017. *Diario Oficial de la Federación*. Novena Sección. Recuperado de http://www.dgesu.ses.sep.gob.mx/Documentos/DSA%20gobmx/Reglas_2017.pdf

Singh, A., & Shoura, M. M. (2016). A life cycle evaluation of change in an engineering organization: A case study *Project Management*, 24, 337-348. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2005.11.001>

Worrall, L., Cooper, C. L., & Campbell-Jamison, F. (2000). The Impact of Organizational Change on the Work Experiences and Perceptions of Public Sector Managers The impact of of organizational change on the work experiences and perceptions of public sector managers. *Personal Review*, 29(5), 613–636. <https://doi.org/10.1108/>

Agradecimiento

Agradecemos a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco permitió el desarrollo del proyecto titulado: “Calidad, Organización y Satisfacción laboral en la educación superior. El caso de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco”, del cual es producto el estudio que se presenta.

Estudio de la Percepción de los Docentes sobre la Gestión de Personal en Instituciones de Educación Superior en el Valle de Toluca

HERNÁNDEZ-SILVA, María del Carmen †*, ÁLVAREZ-BOTELLO, Julio, CHAPARRO-SALINAS, Eva Martha, QUEZADA-LÓPEZ, Cindy Yusdivia

Universidad Autónoma del Estado de México, Instituto Literario no. 100, Col. Centro, Toluca, México, CP 50000

Recibido 20 de Junio, 2017; Aceptado 15 de Agosto, 2017

Resumen

Una adecuada gestión sobre este recurso puede ayudar a que las Universidades alcancen mayores niveles de productividad y satisfacción en su personal. Lo anterior nos lleva a plantear el objetivo de la investigación que se está reportando el cual es: Conocer la percepción de los docentes sobre la gestión de personal en las Instituciones de Educación Superior (IES) donde laboran. Esta es una investigación cuantitativa, no experimental, con diseño transversal para la recolección de datos, el tipo de diseño es descriptivo. La variable dependiente fue la gestión de personal académico en las IES y las variables dependientes identificadas fueron: Formación y desarrollo, Plan de carrera, Gestión de talento, Evaluación, Retribución y Responsabilidad social. La población estudiada son los docentes de las diversas universidades del Valle de Toluca, tanto del sector privado, como del público. Se desarrolló un instrumento propio en forma de cuestionario basado en escala Likert, se realizó su estudio de validez y confiabilidad, se aplicó con un nivel de confianza del 95% y un error permisible del 0.05, se interpretaron los datos y se obtuvieron los resultados de la investigación incluyendo un contraste de la realidad de los docentes en el sector privado y público de educación superior.

Formación y desarrollo, Plan de carrera, Gestión de talento, Evaluación y Retribución, Gestión de personal.

Abstract

Adequate management of this resource can help universities achieve higher levels of productivity and satisfaction in their staff. The above leads us to propose the objective of the research that is being reported which is: To know the perception of the teachers about the management of personnel in the Institutions of Higher Education (IES) where they work. This is a quantitative, non-experimental, cross-sectional design for data collection, the type of design is descriptive. The dependent variable was the management of academic staff in Universities and the dependent variables identified were: Training and development, Career plan, Talent management, Evaluation, Compensation and Social Responsibility. The population studied is the teachers of the various universities of the Valley of Toluca, both the private sector and the public. An instrument was developed in the form of a questionnaire based on a Likert scale, its validity and reliability study was carried out, it was applied with a 95% confidence level and a permissible error of 0.05, interpreted the data and obtained the results of Research including a contrast of the reality of teachers in the private and public sector of higher education.

Training and development, Career plan, Talent management, Evaluation and remuneration, Personnel management

Citación: HERNÁNDEZ-SILVA, María del Carmen, ÁLVAREZ-BOTELLO, Julio, CHAPARRO-SALINAS, Eva Martha, QUEZADA-LÓPEZ, Cindy Yusdivia. Estudio de la Percepción de los Docentes sobre la Gestión de Personal en Instituciones de Educación Superior en el Valle de Toluca. Revista de Filosofía y Cotidianidad. 2017, 3-8:26-37.

* Correspondencia al Autor (correo electrónico: difucultural@yahoo.com.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

Tras una amplia revisión de la literatura sobre la gestión de personal, se destaca la afirmación sobre el hecho de que el recurso humano no debe ser visto ni tratado como un factor económico o de gasto, sino como una inversión para toda organización que pretenda generar una ventaja competitiva sobre su competencia.

Derivado de la reflexión anterior se puede afirmar que una adecuada gestión del personal puede ser de gran ayuda para aquellas organizaciones que aún no han podido utilizar todo el potencial de su fuerza laboral para mejorar la productividad y calidad de los servicios que presta.

Las organizaciones educativas en su papel de formadoras de fuerza laboral, emprendedora y de investigación deben adoptar de manera pronta las prácticas de gestión de personal que le permitirán asegurar/facilitar la formación de recursos humanos aptos para las necesidades actuales que la sociedad les demanda.

Cobra entonces especial relevancia la adecuada gestión de personal no solo docente sino también el personal administrativo que se integra en las instituciones de educación superior ya que una adecuada gestión de este binomio a través de las variables que serán descritas en este trabajo de investigación, puede generar una fuerte ventaja competitiva para la organización.

Por tanto el alcance que se da a la presente investigación estará en el estudio del personal docente dejando para un segundo momento igualmente importante el estudio del personal administrativo de las Instituciones de Educación Superior.

Justificación

Las universidades son una organización cuyos fines propician el empujamiento de profesionales en las diferentes actividades humanas y por lo mismo requieren de un ambiente propicio para crecer y generar innovación y Nuevo conocimiento, así como la preparación eficaz de otros profesionales.

Problema

En la actualidad podemos percibir que en las Instituciones de Educación Superior existe una elevada rotación del personal docente. El recurso humano es visto preferentemente como gasto y un recurso prescindible y reemplazable, conducta que no permite crear equipos de trabajo estables dando como consecuencia pérdida de talento humano, dificultando la formación y desarrollo de capital humano que genere un valor agregado para la organización.

De acuerdo a ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior) existen pocas plazas docentes para cubrir tiempo completo en México respecto a un alto porcentaje de profesores que cubren tiempo parcial u horas de docencia, para fines del estudio se dividió en profesores de tiempo completo y profesores de asignatura.

Objetivos**Objetivo General**

Conocer la percepción de los docentes sobre la gestión de personal en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca, donde laboran.

Objetivos específicos

- Conocer estado del arte sobre la importancia de la gestión de personal en las organizaciones educativas de nivel superior.
- Identificar las principales variables asociadas a la gestión humana.
- Diseñar una herramienta de medición que nos permita medir la percepción de los docentes sobre la gestión de personal en sus IES.
- Proponer estrategias que permitan mejorar la gestión de personal en las instituciones de educaciones superior a través de las instancias correspondientes.

Preguntas de Investigación

¿Cuál es la percepción de los docentes sobre la gestión de personal que se lleva a cabo actualmente en las Instituciones de Educación Superior donde laboran?, ¿Cuáles son las principales variables asociadas a la gestión de personal?, ¿Cuál es la percepción de los docentes de tiempo completo y de asignatura sobre la gestión de personal que se lleva a cabo actualmente en las Instituciones de Educación Superior donde laboran?

Marco Teórico**Gestión de personal y el talento humano**

Hablar de talento en la actualidad requiere de un gran conocimiento por parte de las organizaciones que tienen en su proyecto empresarial ofrecer un valor agregado y diferenciador en el marco competitivo como empresas que cada vez son más exigentes, no solo en las fuerzas externas, sino, por el contrario, en la búsqueda de encontrar, capacitar, valorar y potencializar talentos que beneficien sus intereses Empresariales. (Lozano Correa, 2007).

El enfoque de los directivos de las empresas del siglo XXI está centrado en saber escoger a la mejor gente (Lozano Correa, 2007) de aquí que la gestión humana asegure la utilización eficaz y eficiente del talento humano para alcanzar los objetivos estratégicos organizacionales destacando actividades clave como el inventario de personal, el reclutamiento y selección, la evaluación del desempeño, los planes de comunicación, los planes de formación y de carrera, los estudios de clima y motivación, la organización del trabajo, la ergonomía, el análisis de las condiciones de trabajo, seguridad y salud, la planificación de recursos humanos y optimización de plantillas, los sistemas de compensación la estimulación psicosocial y la auditoria. (Macías Gelabert & Aguilera Martínez, 2012)

Al respecto, un creciente número de trabajos señalan que el uso de estas herramientas pueden mejorar los conocimientos y las habilidades de los empleados e incrementar su satisfacción, lo que permitirá retener a los mejores en la empresa y, en definitiva, optimizar los resultados organizativos (Huselid, 1995; Delery y Doty, 1996; Huselid et al., 1997; Zheng et al., 2006). (Serrano Segura & Barba Aragón , 2012)

La Gestión de los Recursos Humanos debe promover altos niveles de eficiencia con la mayor satisfacción posible. (J. Camejo & Cejas, 2009). Se trata, entonces, no sólo de contar con el talento necesario sino de que se aseguren las condiciones para que el mismo se despliegue productivamente en términos de los resultados deseados (Sanchez Martínez, 2012) En las organizaciones educativas, el proceso de formación y desarrollo de carrera del personal debe estar en función de potenciar el crecimiento académico, el mérito individual y profesional, el desempeño laboral, a fin de lograr las metas organizacionales. (Celis de Soto , 2006).

Menges, Robert J. y Otros (1988) plantean que el desarrollo profesional del profesor va más allá de la enseñanza, y asumen que el desarrollo profesional "...es la teoría y práctica de facilitarle un mejor rendimiento en una variedad de terrenos, entre ellos: el intelectual, el institucional, el personal, el social y el pedagógico. (Celis de Soto, 2006).

La evaluación del rendimiento consiste en la identificación, medición y gestión del desempeño humano en la empresa (Gómez-Mejía et al., 2001). (Serrano Segura & Barba Aragón, 2012)

Es así como la gestión del talento humano estará relacionada con lo estratégico, es decir, aportes desde lo humano para la formulación de las estrategias corporativas; lo táctico, o sea, la estructuración y toma de decisiones adecuadas para que el talento inmerso en las personas se oriente al logro de dichas estrategias; y lo operativo a través de la organización para que las prácticas cotidianas de gestión humana se conviertan en generadoras de valor. (Calderón Hernández, 2004)

Gestión de personal como capital humano

El desarrollo del capital humano en las organizaciones es un subsistema del sistema organizacional del cual debe generarse como objetivo principal, los procesos de desarrollo e innovación que darán los valores agregados suficientes para hacer competitiva y viable en el mediano y largo plazo a cualquier organización. (Alvarez Botello, y otros, 2012).

El capital humano depende en gran medida de la capacidad de las organizaciones para desarrollar y aprovechar el conocimiento.

Esta tendencia enfatiza en la necesidad de profundizar en las relaciones que pueden haber entre la gestión del conocimiento y la gestión de recursos humanos (Collins & Smith, 2006; Gloet & Berrell, 2003; Storey & Quintas, 2001) (Macías Gelabert & Aguilera Martínez, 2012)

Gestión de personal con enfoque a la responsabilidad social

Las empresas en su rol proactivo hacia la comunidad, deben tener integrado como concepto primordial que no solo es permisible el ejercicio de tener negocios rentables, productivos y sustentables, sino más bien es buscar enriquecer a través de las personas que la dirigen una actitud de responsabilidad hacia su entorno haciendo inversiones en proyectos sociales y comunitarios que beneficien el desarrollo sustentable. (J. Camejo & Cejas, 2009).

Buscando proporcionar una adecuada calidad de vida laboral a las personas que trabajan en cada organización surge para la gestión de recursos humanos de las organizaciones la responsabilidad de velar porque las personas que forman parte de la institución cumplan con sus funciones y tareas enmarcadas en un sistema organizacional ético, vinculado a valores y conductas que permitan alcanzar desempeños eficientes, enmarcados en un entorno laboral grato, seguro, con buenas condiciones de trabajo y sobre todo con un alto compromiso de responsabilidad social de la organización con sus trabajadores. (Gaete Quezada, 2010)

Metodología de Investigación

Tipo de estudio

Esta es una investigación cuantitativa, no experimental, el diseño es transversal para la recolección de datos (marzo a mayo del 2015), el tipo de diseño es descriptivo.

Las variables mediante las cuales se explicará el fenómeno del nivel de eficiencia percibido por los empleados sobre la gestión de factor humano en las Instituciones de Educación Superior serán: Formación y desarrollo, Plan de carrera, Gestión de talento, Evaluación, Retribución y Responsabilidad social, determinadas por el estudio referencial de investigaciones afines y la comprobación mediante un instrumento confiabilizado.

La población que se analizará está integrada por docentes. Siendo la unidad de análisis el personal docente de tiempo completo o de asignatura adscrito a las Instituciones de Educación Superior públicas y privadas en el Valle de Toluca.

Instrumento de medición

A partir de la literatura revisada se diseñó un instrumento de medición que nos permitiera conocer la percepción de los docentes sobre la gestión de personal en Instituciones de Educación Superior. La escala de medición utilizada fue intervalar tipo Likert de 5 opciones.

Los datos sociodemográficos dicotómicos recolectados son: Tipo de Institución: Pública o Privada y Tiempo de Docencia: Tiempo completo o De asignatura. El cuestionario piloto se integró de 7 sub variables y 45 reactivos redactados de forma afirmativa.

Siendo nuestro tema principal la gestión de personal, se realizó una revisión de la literatura respecto al tema utilizando como palabras clave: gestión de personal, gestión humana, gestión de capital humano, gestión del recurso humano, en revistas indexadas de diversos repositorios como Ebsco y Redalyc entre otros.

A partir de esta revisión se obtuvieron diferentes artículos científicos que nos permitieron identificar las principales variables asociadas al tema principal, destacando así las siguientes dimensiones: formación y desarrollo, Plan de Carrera, Gestión de Talento, Evaluación, Retribución, Responsabilidad Social y Gestión de capital humano, obtenidas de los siguientes autores:

Forma-ción y Desarrollo	(Saldarriaga Ríos, 2006) (Celis de Soto , 2006) (Serrano Segura & Barba Aragón , 2012)
Plan de Carrera	(Saldarriaga Ríos, 2006) (Macías Gelabert & Aguilera Martínez, 2012) (Celis de Soto , 2006)
Gestión del Talento	(Saldarriaga Ríos, 2006) (Celis de Soto , 2006) (Lozano Correa, 2007) (Sanchez Martínez, 2012)
Evalua-ción	(Macías Gelabert & Aguilera Martínez, 2012) (Serrano Segura & Barba Aragón , 2012) (Sanchez Martínez, 2012) (Fernández D, 2008)
Retribu-ción	(Saldarriaga Ríos, 2006) (Macías Gelabert & Aguilera Martínez, 2012) (Celis de Soto , 2006) (Serrano Segura & Barba Aragón , 2012) (Sanchez Martínez, 2012) (Fernández D, 2008)
Respon-sabilidad social	(Saldarriaga Ríos, 2013) (J. Camejo & Cejas, 2009) (Gaete Quezada, 2010)
Gestión De Capital Humano	(Alvarez Botello, Chaparro Salinas , Ruíz Tapia , Romero Romero , Rolado Heredia , & Martínez Ávila, 2012) (Macías Gelabert & Aguilera Martínez, 2012)

Tabla 1

Análisis de validez y confiabilidad

Prueba piloto

Se aplicó un cuestionario piloto de 45 reactivos y 7 dimensiones a una muestra de 30 docentes de tiempo completo y de asignatura en instituciones de Educación Superior públicas y privadas. Los datos obtenidos se analizaron estadísticamente mediante el programa SPSS.

Para el análisis de la confiabilidad del instrumento se aplicó la medida de consistencia interna denominada “Alfa de Cronbach”. *Basados en los resultados obtenidos se eliminaron tres reactivos en las dimensiones Plan de carrera, Gestión de talento y Retribución.* Habiendo una confiabilidad aceptable-elevada en el cuestionario piloto con un total de 43 reactivos. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

DIMENSION	NÚMERO DE ÍTEMS	ALFA DE CRONBACH
1 Formación y Desarrollo	8	.923
2 Plan de Carrera	4	.897
3 Gestión de Talento	6	.899
4 Evaluación	3	.734
5 Retribución	7	.912
6 Responsabilidad Social	7	.967
7 Gestión de Capital Humano	7	.923

Tabla 2

Para analizar la relación de las variables en el cuestionario piloto se utilizó la prueba de Correlación de Pearson mediante el paquete estadístico SPSS en donde se obtuvieron un nivel de significancia menor a 0.01 existiendo entonces una correlación verdadera entre variables (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, p. 312).

Para validar la calidad métrica del instrumento de medición se realizó un análisis factorial exploratorio de componentes rotados que nos dio como resultado una Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin de .936 y una prueba de esfericidad de Bartlett con una significancia de .000 con una muestra que cumple los criterios mencionados por Morales Vallejo, 2013, en donde expresa que el número de sujetos no sea menor de 200 y que al menos haya 5 sujetos por variable.

Como resultado de este análisis se eliminan 4 reactivos, con coeficientes menores a 0.5, mismos que se observan en el anexo 1. Se aplica entonces nuevamente un análisis factorial con resultados de: Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin de .935 y una Prueba de esfericidad de Bartlett con una significancia de .000. La tabla de matriz de componentes rotados confirmó la distribución de reactivos en los 7 componentes

Con 38 ítems, se realiza nuevamente el análisis de confiabilidad con Alfa de Cronbach según los resultados del segundo análisis factorial, arrojando los siguientes resultados:

DIMENSION	NÚMERO DE ÍTEMS	ALFA DE CRONBACH
1 Formación y Desarrollo	7	.914
2 Plan de Carrera	4	.924
3 Gestión de Talento	5	.849
4 Evaluación	3	.737
5 Retribución	6	.878
6 Responsabilidad Social	4	.813
7 Gestión de Capital Humano	9	.930

Tabla 3

Posteriormente se analiza nuevamente el coeficiente de correlación de Pearson obteniendo niveles de significancia al nivel 0.05 y 0.01 como se muestra en el anexo 2.

Resultado de estas pruebas métricas, nuestro instrumento de medición final consta de 38 reactivos y 7 dimensiones, (Ver anexo 3).

Delimitación de la población y muestra

Se trata de una muestra aleatoria simple. Los datos numéricos para delimitar la población fueron obtenidos de ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior) en su versión digital versión digital del Anuario Estadístico 2012, el cual contiene información del personal docente de educación superior, entre otros, para el ciclo escolar 2011-2012. (ANUIES, 2012)

Resultado de esto, se obtuvo una población de 10,289 docentes en el valle de Toluca y una muestra probabilística de 371., La muestra se obtuvo a partir del programa Mac Stat cuyo margen de error es del 5% y su nivel de confianza es de 95%.Se aplicaron 372 cuestionarios de los cuales:

Por tipo de Institución se aplicaron: 242 en IES Públicas (65.1%) y 130 en IES Privadas (34.9%).Por tiempo de docencia se aplicaron: 159 a profesores de tiempo completo (42.7%) y 213 a profesores de asignatura (57.3%) en los municipios de Toluca 238 cuestionarios (63.9%), Metepec 63 cuestionarios (17%) y otros municipios del Valle de Toluca 71 cuestionarios (19%)

Resultados

En la siguiente tabla se muestran la media y desviación de todas las variables en estudio, pudiendo ver que la variable peor calificada es Plan de Carrera y la mejor calificada es Evaluación. Existe mayor coincidencia (menos dispersión) en las respuestas de la variable retribución y menor coincidencia en las respuestas de la variable plan de carrera.

	N	Media	Desv. típ.
Capital Humano	372	3.6476	0.85991
Formación y Desarrollo	372	3.5131	0.85534
Retribución	372	3.6599	0.84765
Plan de Carrera	372	3.205	1.04441
Gestión de Talento	372	3.2059	0.88294
Responsabilidad Social	372	3.3165	0.92296
Evaluación	372	3.819	0.89762

Tabla 4

Análisis por variable Formación y desarrollo

Ítem mejor calificado: “Implementa programas de formación que impulsan la trayectoria académica del personal”. Ítem peor calificado: “Consideró las condiciones propias y de los docentes para la elaboración del programa de desarrollo”. Las diferencias significativas se encuentran en IES tanto Públicas como Privadas en los ítems 1,3,4,5,6,7. Las IES Privadas están mejor evaluadas en los ítems 1,3,4,5,6 y 7. En general una mejor percepción en las IES Privadas.

FORMACIÓN Y DESARROLLO		Media	Desviación típica	Diferencias significativas Tipo de Institución	Diferencias significativas Tiempo de Docencia
1	Cuenta con programas de formación y desarrollo docente eficaces	3.60	.993	.023 [†]	.697
2	Consideró las condiciones propias y de los docentes para la elaboración del programa de desarrollo	3.22	1.171	.186	.122
3	Estableció objetivos para la elaboración del programa de desarrollo	3.56	1.075	.001 [†]	.872
4	Eligió las actividades de acuerdo a los objetivos para elaborar el programa de desarrollo	3.44	1.088	.005 [†]	.951
5	Evalúa los resultados del programa de desarrollo	3.54	.994	.000 [†]	.908
6	Implementa programas de formación que impulsan la trayectoria académica del personal	3.68	.976	.001 [†]	.469
7	Implementa programas que impulsan la calidad del trabajo del personal docente	3.63	1.015	.000 [†]	.383

Tabla 5

Plan de carrera

Observamos Diferencias significativas en toda la variable para IES Públicas y Privadas, podemos ver que los docentes no coinciden en su percepción en toda la variable. Ítem mejor calificado: “*Fomenta el plan de carrera de los docentes*”. Ítem peor calificado: “*Ofrece orientación sobre el plan de carrera a fin de alcanzar los objetivos*”. En general la variable es mejor percibida en IES Privadas.

PLAN DE CARRERA	Media	Desviación Típica	Nivel de significancia Tipo de Institución
Fomenta el plan de carrera de los docentes	3.40	1.130	.000*
valora las capacidades y potencialidades del individuo	3.19	1.144	.000*
Comunica las opciones y oportunidades de carrera existentes dentro de la misma	3.30	1.987	.000*
Ofrece orientación sobre el plan de carrera a fin de alcanzar los objetivos	3.06	1.172	.009*

Tabla 6

Gestión de talento

Se observan diferencias significativas en Ítems 2 y 6 para tipos de Institución y tiempo de Docencia. En general existe poca coincidencia en la percepción de los docentes en toda la variable. La variable es mejor calificada para IES Públicas y por docentes de tiempo completo. Ítem mejor calificado: “La Institución involucra al personal docente en la innovación” con un 57.7% de aceptación en IES Públicas y un 57.4% en IES Privadas. Ítem peor calificado: “La Institución genera patentes a través de su personal docente” para IES Privadas con un 11% de aceptación. Existe una tendencia muy baja con 39.3% para el ítem 5 en IES Privadas. Las IES Públicas gestionan talento en mayor porcentaje que las IES Privadas.

GESTIÓN DE TALENTO	Media	Desviación Típica	Diferencias significativas Tipo de Institución	Diferencias significativas Tiempo de Docencia
1 Genera patentes a través de su personal docente	2.920	1.137	.000*	.000*
2 Explora la propiedad intelectual de su personal docente	3.190	1.081	.232	.701
3 Involucra al personal docente en la innovación	3.360	1.063	.383	.198
4 involucra al personal docente en relaciones triple hélice	3.270	1.127	.462	.361
5 involucra al personal docente en spinoffs	3.300	1.163	.000*	.000*

Tabla 7

Evaluación

Encontramos diferencias significativas en el ítem 3 en IES Públicas y Privadas, donde el 34.3% percibe que las IES Públicas no evalúan a sus docentes por medio de autoevaluación. Se aprecia poca coincidencia en la percepción. En general la variable es mejor calificada para IES Privadas. Ítem mejor calificado: “*evalúa a sus docentes por medio de sus estudiantes*”. Ítem peor calificado: *evalúa a sus docentes por medio de autoevaluación*”

EVALUACIÓN	Media	Desviación Típica	Diferencias significativas Tipo de Institución
1 Realiza evaluaciones periódicas a los docentes a través de comisiones	3.790	1.133	0.116
2 Evalúa a sus docentes por medio de estudiantes	4.250	0.811	.322
3 Evalúa a sus docentes por medio de autoevaluación	3.430	1.318	.000*

Tabla 8

Retribución

Se encuentran diferencias significativas entre IES Públicas y Privadas en toda la variable. En tiempo de docencia, solo existen diferencias significativas en el ítem 3.

Ítem mejor calificado por IES privadas (88.1%) y por profesores de asignatura (80.6%): “Ofrece productos y servicios que responden a las necesidades de los usuarios” Ítem peor calificado: “Otorga incentivos monetarios en forma de bonos al sueldo” La variable es mejor percibida en IES privadas y por Docentes de Tiempo Completo.

	RETRIBUCIÓN	Media	Desviación Típica	Diferencias significativas Tipo de Institución	Diferencias significativas Tiempo de Docencia
1	Cuenta con un programa atractivo de retribución para sus docentes	3.750	1.051	.000*	0.326
2	Privilegia con incentivos la obtención de grados académicos de sus docentes	3.610	1.112	.009*	.413
3	Cuenta con incentivos monetarios para sus docentes	3.720	1.080	.005*	.014*
4	Otorga incentivos monetarios en forma de bonos al sueldo	3.420	1.200	.011*	.230
5	Existen incentivos no monetarios	3.650	1.064	.000*	0.102
6	Ofrece productos y servicios que responden a las necesidades de sus usuarios contribuyendo al bienestar	3.88	0.884	.000*	0.56

Tabla 9

Responsabilidad social

Existe una diferencia significativa en Tipo de Institución y en Tiempo de Docencia en toda la variable. Se observa que la variable es mejor calificada para IES Públicas y por docentes de tiempo completo. Ítem mejor calificado: “La Institución respeta la libertad de sindicación, derecho a la negociación colectiva, la formación y el desarrollo profesional”

Ítem peor calificado: “Privilegia con incentivos monetarios las publicaciones indexadas de los docentes orientados a la responsabilidad social entre otros” donde el 57.5% corresponde a IES Privadas.

	RESPONSABILIDAD SOCIAL	Media	Desviación Típica	Diferencias significativas Tipo de Institución	Diferencias significativas Tiempo de Docencia
1	La Institución no discrimina el acceso al empleo	3.570	1.085	.000*	.001*
2	La Institución respeta la libertad de sindicación, derecho a la negociación colectiva, la formación y el desarrollo profesional.	3.630	1.074	.000*	.000*
3	Privilegia con incentivos monetarios las publicaciones indexadas de los docentes orientados a la responsabilidad social entre otros	3.030	1.225	.000*	.000*
4	Privilegia la adjudicación de proyectos de investigación que promuevan la responsabilidad social entre otros con incentivos monetarios	3.060	1.222	.000*	.000*

Tabla 10

Gestión de capital humano

Las IES Públicas y Privadas tienen una diferencia significativa en toda la variable, por tiempo de docencia solo existen diferencias significativas en los ítems 1 y 6. La variable es mejor calificada para IES Privadas.

Ítem mejor calificado: “La ética es parte de la cultura de la Institución” Ítem peor calificado: “La Institución ubica al personal en el área adecuada” donde el 33% corresponde a IES Públicas.

Ítems 1 y 6 son mejor percibidos por docentes de tiempo completo, donde el 27.8% de docentes de asignatura considera que la Institución no fomenta un clima laboral positivo, además el 14% considera que no se generan oportunidades de desarrollo.

CAPITAL HUMANO		Media	Desviación Típica	Diferencias significativas Tipo de Institución	Diferencias significativas Tiempo de Docencia
1	La Institución genera oportunidades de desarrollo	3.820	0.983	.005*	.035*
2	Fomenta un ambiente informado y seguro	3.660	1.093	.000*	.158
3	Ubica al personal en el área adecuada	3.410	1.199	.000*	.122
4	Recluta y selecciona personas con un elevado capital humano, contribuye a su aprendizaje y crecimiento continuo y motiva a participar en redes profesionales y comunidades de práctica	3.600	1.110	.000*	.388
5	Establece un entorno de apoyo motivando a los miembros a realizar mejoras	3.53	1.119	.001*	.281
6	Fomenta un clima laboral positivo que permite la disseminación del conocimiento	3.43	1.2	.011*	.042*
7	Provee los recursos necesarios para la aplicación del conocimiento	3.79	0.95	.000*	.130
8	Responde con acciones sociales oportunas a las necesidades de la comunidad atendíendolas de la mejor forma posible y estando en equilibrio sus intereses con los de la sociedad	3.78	0.924	.000*	0.34
9	La ética es parte de la cultura de la institución	3.88	1.016	.001*	0.853

Tabla 11

Resultados obtenidos

El análisis de la gestión laboral del presente estudio arroja resultados que nos permiten observar un panorama donde los académicos de las Instituciones de nivel Superior en el Valle de Toluca tienen una apreciación ligeramente favorable sobre la Gestión de Personal en estas instituciones.

La justificación que sustenta esta investigación se centra de tal manera en la necesidad que debe ser para las instituciones educativas el que posean herramientas para medir la satisfacción laboral de sus empleados con la finalidad de conocer los alcances e impactos que causa la satisfacción o la ausencia de ella, como lo es: el ausentismo, la baja productividad y, en algunos casos, la rotación de personal, problemas que afectan de manera directa la competitividad de la institución, disminuyendo de tal manera el valor que representa para la sociedad y su alumnado.

Cabe destacar que de los factores abordados en este estudio, sólo los siguientes declaran satisfacción positiva por arriba de 4.0 puntos, o “satisfecho”. Para los docentes destaca el gusto por el trabajo, la identificación que tiene con la institución en la que laboran, así como el papel que juega está en su desarrollo como docentes.

Sin embargo en los ítems que miden el “desarrollo profesional y remuneración” ambos grupos presentan una satisfacción baja con tendencia a la alternativa “indeciso”, lo que indica puntos preocupantes debido a que nos hablan acerca de falta de motivación para crecer y remuneraciones que requieren atención inmediata. Específicamente el ítem “salario” resultó ser el más bajo.

Conclusiones

La presente investigación nos dio la posibilidad de conocer la percepción de los docentes sobre la gestión de personal en las Instituciones de Educación Superior en el Valle de Toluca e identificar los parámetros (variables independientes) que requieren ser tomados en cuenta para mejorar la gestión de los académicos de las universidades.

De acuerdo a los datos recolectados por medio del instrumento elaborado para tal fin y una vez validado y fiabilizado, se puede concluir que los factores mejor evaluados siendo la gestión del capital humano, la formación y desarrollo y la retención, siendo la evaluación la mejor evaluada.

Pero sin embargo en ningún caso existe una evaluación considerada como satisfactoria, sino solo existe una satisfacción moderada, así también se tienen los parámetros más débiles la Gestión del Talento, la Responsabilidad Social y el Plan de Carrera, siendo este último el peor evaluado, teniendo una valoración cercana a la indiferencia (ni en acuerdo, ni en desacuerdo), pudiendo percibir una opinión con niveles de dispersión concentrados hacia la media, por tanto se deberá tomar en consideración los resultados obtenidos para que las IES generen acciones para mejorar el nivel de apreciación de la Gestión del Personal.

Referencias

- Alvarez Botello, J., Chaparro Salinas, E., Ruíz Tapia, J., Romero Romero, A., Rolado Heredia, D., & Martínez Ávila, M. (2012). *Administración Educativa. Un reto para la competitividad y la pertinencia* (1° ed.). México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- ANUIES. (2012). *Anuario estadístico. Personal docente en educación superior*. Recuperado el 12 de marzo de 2014, de ANUIES: <http://www.anui.es.mx>
- Calderón Hernández, G., Álvarez Giraldo, C. M., & Naranjo Valencia, J. C. (julio-diciembre de 2006). Gestión humana en las Organizaciones un Fenómeno Complejo: Evolución, Retos, Tendencias y Perspectivas de Investigación. *Cuad. Adm. Bogotá*, 19(32), 225-254.
- Calderón Hernández, G. (junio de 2004). Lo estratégico y lo humano en la dirección de las personas. *Pensamiento y Gestión*(16), 158-176.
- Celis de Soto, F. (2006). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. *Laurus*, 12(extraordinario), 10-27.
- Fernández D, E. (julio de 2008). Compromisos de desempeño, incentivos y evaluación del trabajo académico en universidades chilenas. *Calidad en la Educación*(28), 72-89.
- Fernández D., E. (julio de 2008). Compromisos de desempeño, incentivos y evaluación del trabajo académico en universidades chilenas. *Calidad en la Educación*(28), 72-89.
- Gaete Quezada, L. R. (enero-abril de 2010). Discursos de gestión de recursos humanos presentes en las iniciativas y normas de responsabilidad social. *Gaceta Laboral*, 16(1), 41-62.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (sexta ed.). Perú, Perú: Mc Graw Hill.
- Ignacio Pérez, R., & Calixto Sandoval, N. (mayo-agosto de 2005). Gestión Humana. *Escuela de Administración de Negocios*(54), 153-163.
- J. Camejo, A., & Cejas, M. (2009). Responsabilidad Social: Factor clave de la Gestión de los Recursos Humanos en la Organizaciones del siglo XXI. *Nómadas*(21).
- Lozano Correa, L. J. (mayo-agosto de 2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Escuela de Administración de Negocios*(60), 147-164.
- Macías Gelabert, C., & Aguilera Martínez, A. (abril-junio de 2012). Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento. *Estudios Gerenciales*, 28(123), 133-148.

Morales Vallejo, P. (15 de septiembre de 2013). *El Análisis Factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios*. Recuperado el 18 de junio de 2014, de google academico:<http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnalisisFactorial.pdf>

Nacional, I. P. (mayo-junio de 2006). Cómo estamos en educación superior? *Innovación educativa*, 6(31), 1-9.

Saldarriaga Ríos, J. G. (Abril-Junio de 2006). Gestión Humana: Tendencias y Perspectivas. *Estudios Gerenciales*, 24(107), 137-159.

Saldarriaga Ríos, J. G. (marzo de 2013). Responsabilidad Social y Gestión del Conocimiento como estrategias de Gestión Humana. *Estudios Gerenciales*, 29(126), 110-117.

Sanchez Martínez, J. (enero-marzo de 2012). Gestión del Talento del Personal Universitario: Algunas reflexiones y propuestas. *Ciencia y Sociedad.*, XXXVII(1), 95-121.

Serrano Segura, J., & Barba Aragón, M. (2012). La gestión de recursos humanos en las corporaciones locales. *Cuadernos de Gestión*, 12(2), 149-168.

Inteligencia emocional y lenguaje corporal como ventaja competitiva para el nuevo administrador y gestor empresarial en la actualidad en San Juan del Río, Querétaro

PÉREZ-BRAVO, Julia†*, CORTES-ÁLVAREZ, Yolanda, ESTRELLA-VELÁZQUEZ, Rafael y QUEZADA-MORENO, Maribel

Universidad Autónoma de Querétaro. Cerro de las Campanas s/n, Las Campanas, 76010 Santiago de Querétaro, Qro

Recibido 08 de Mayo, 2017; Aceptado 22 de Agosto, 2017

Resumen

La presente investigación fue realizada con el objetivo de conocer la percepción de los alumnos de los últimos semestres de las carreras de Licenciatura en Administración e Ingeniería en Gestión Empresarial en dos instituciones de educación superior, respecto de considerar la importancia y necesidad de contar con conocimientos de inteligencia emocional y lenguaje corporal a efecto de utilizarlos en las organizaciones como una ventaja competitiva. El tipo de investigación utilizado fue documental dado que se realizó un recorrido teórico de las variables, inteligencia emocional, lenguaje corporal y ventaja competitiva, con un enfoque cuantitativo para el cual la técnica utilizada fue la encuesta estructurada mediante la escala de Likert ya que se basó en una recolección y análisis de datos para contestar las preguntas de investigación. Dentro de los resultados relevantes de este estudio se encuentran, entre otros, el que los sujetos de investigación coinciden en un 90% en estar totalmente de acuerdo en la importancia que conlleva hoy en día contar con ventajas competitivas y, en 58% en que es necesario estar capacitado en técnicas o herramientas de lenguaje corporal e inteligencia emocional.

Inteligencia emocional, lenguaje corporal, Ventaja competitiva, nuevo administrador, nuevo gestor empresarial

Abstract

This research was carried out with the objective of knowing the perception of the students of the last semesters of the bachelor's degree in Administration and Engineering in Business Management in two institutions of higher education, regarding to consider the importance and necessity of having knowledge of emotional intelligence and body language in order to use them in organizations as a competitive advantage. The type of research used was documentary since that a theoretical development of the variables, emotional intelligence, body language and competitive advantage was carried out, with a quantitative approach for which the technique used was the survey structured using the Likert scale as it was based in a collection and analysis of data to answer the research questions. Within the relevant results of this study it is found that 90% of the research subjects are totally agreeing on the importance that today entails having competitive advantages and in 58% that it is necessary to be trained in techniques or body language tools and emotional intelligence.

Emotional intelligence, body language, competitive advantage, new manager, new business manager

Citación: PÉREZ-BRAVO, Julia, CORTES-ÁLVAREZ, Yolanda, ESTRELLA-VELÁZQUEZ, Rafael y QUEZADA-MORENO, Maribel. Inteligencia emocional y lenguaje corporal como ventaja competitiva para el nuevo administrador y gestor empresarial en la actualidad en San Juan del Río, Querétaro. *Revista de Filosofía y Cotidianidad*. 2017, 3-8: 38-51.

* Correspondencia al Autor (correo electrónico: jpb448@hotmail.com)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

En la actualidad es imprescindible contar con herramientas competitivas personales para el desempeño eficiente del trabajo de dirección en las organizaciones basadas en la combinación de una serie de aptitudes y actitudes hacia el interior de la persona y hacia su entorno. Los nuevos administradores y gestores empresariales como agentes de cambio dentro de las empresas deberán relacionarse mejor con sus colaboradores e influir de manera positiva en los mismos para que estos logren desarrollar sus habilidades así como alcanzar las metas fijadas.

Resaltan dentro de las características de los directivos mejor posicionados, conocimientos y dominio de tópicos de gerencia y administración elementales como los compendiados en las teorías del proceso administrativo, desde los elementos comprendidos en la planeación hasta el control, así como otros relativamente nuevos, como lo son el lenguaje corporal y la inteligencia emocional, necesarios para ser un buen líder o directivo.

Por este motivo y toda vez que los conocimientos elementales sobre administración son impartidos en las cátedras de las carreras, en la presente investigación se considera semblantar el interés y la percepción sobre la importancia de estos últimos temas para los futuros gestores empresariales y administradores de empresas los cuales son hoy estudiantes de los tres últimos semestres de las carreras de Ingeniería en Gestión Empresarial y Licenciatura en Administración en San Juan del Río, Querétaro.

En el presente trabajo se expone en la primera parte la problemática en donde se justifica, describe y delimita el problema a resolver.

Al igual que se plantean los objetivos de la investigación, siendo el general, conocer la percepción de los estudiantes de las carreras de Licenciatura en Administración e Ingeniería en Gestión Empresarial en San Juan del Río, Querétaro respecto de la importancia de capacitarse en lenguaje corporal e inteligencia emocional a efecto de lograr una ventaja competitiva personal para su desempeño en las organizaciones, en una en la segunda parte, se expone teoría relativa a las variables que enmarcan el presente trabajo, siendo la de lenguaje corporal, inteligencia emocional y ventaja competitiva.

En una tercera parte, se describe la metodología de investigación utilizada, siendo del tipo documental con un enfoque cuantitativo, utilizando como técnica una encuesta estructurada mediante la escala de Likert. Por último en un cuarto apartado, se plantean los resultados obtenidos con las encuestas levantadas en las dos instituciones en estudio, con 114 estudiantes.

Justificación

La presente investigación encuentra su justificante en que es necesario conocer la percepción de los estudiantes hoy, futuros profesionistas a futuro, sobre la necesidad de contar con herramientas de actualidad que les permitan obtener una ventaja competitiva cuando se encuentren laborando en las organizaciones.

Lo anterior, toda vez que se observa que los tópicos de inteligencia emocional y lenguaje corporal les resultan interesantes cuando se comentan estos temas en clases o en conferencias, haciendo notar ellos mismos que carecen de conocimiento sobre los mismos y que les resultaría enriquecedor capacitarse en lo relativo.

Problema

En un mundo globalizado y competitivo las organizaciones necesitan adaptarse y estar en constante evolución, para que de alguna manera logren tener una ventaja superior a la de su competencia, de igual forma, los nuevos administradores y los nuevos gestores empresariales egresados de universidades públicas de la ciudad en estudio, se encontrarán compitiendo con colegas egresados de universidades particulares y provenientes de otros puntos del país y probablemente del extranjero, razones suficientes para que tengan como tarea prepararse en tópicos que les ayuden a encontrarse aptos para competir a esos niveles y mejor aún a desarrollar ventajas competitivas en beneficio de ellos mismos y de las organizaciones en las que se desempeñen.

El auge de implementación de conferencias, cursos o talleres sobre inteligencia emocional y lenguaje corporal, con los que se busca lograr resultados en el desarrollo personal de los individuos, ha mostrado la falta de conocimiento, el interés y la necesidad de inclusión de esta tópicos en la currícula de las instituciones en estudio, a efecto de dotar de estos conocimientos a los nuevos administradores y a los nuevos gestores empresariales quienes al enfrentarse a la realidad de la competencia en las organizaciones contarán con otras herramientas más para ser competitivos.

Delimitación del problema

La presente investigación se llevó a cabo en la Ciudad de San Juan del Río, Querétaro, México, en los semestres de 7º, 8º y 9º de la Licenciatura en Administración y en 6º, 7º. y 8º. de Ingeniería en Gestión Empresarial, en dos instituciones de nivel superior, Universidad Autónoma de Querétaro e Instituto Tecnológico Nacional de México, respectivamente.

Ambos Campus San Juan del Río, durante el presente año 2017, con el objetivo de estudiar y comprobar la percepción sobre la importancia de que los nuevos administradores y los nuevos gestores empresariales se capaciten en materia de inteligencia emocional y lenguaje corporal para lograr de esta manera una ventaja competitiva personal para su desempeño en las organizaciones.

Hipótesis

Existe la falta de conocimiento, el interés y la necesidad de inclusión de tópicos de inteligencia emocional y lenguaje corporal en la currícula de las carreras de administración de empresas y gestión empresarial de la Universidad Autónoma de Querétaro e Instituto Tecnológico Nacional de México, respectivamente, ambos Campus San Juan del Río.

Objetivos**Objetivo general**

Conocer la percepción de los estudiantes de las carreras de Licenciatura en Administración e Ingeniería en Gestión Empresarial en San Juan del Río, Querétaro respecto de la importancia de capacitarse en inteligencia emocional y lenguaje corporal para lograr una ventaja competitiva personal para su desempeño en las organizaciones.

Objetivos específicos

- Conocer la percepción de los sujetos de estudio sobre la importancia de contar actualmente con ventajas competitivas.
- Conocer la percepción de los sujetos de estudio sobre los tópicos de inteligencia emocional y lenguaje corporal como fuente de ventaja competitiva.

- Conocer las preferencias de los sujetos de estudio sobre recibir capacitación en los tópicos de inteligencia emocional y ventaja competitiva a través de la inclusión de los tópicos en la curricula de su carrera como área terminal, o como diplomados y talleres.

Marco teórico

Ventaja competitiva

Como bien afirmaron Hitt, Ireland y Oskinson (2006), en el mundo actual globalizado con una prevalencia de la hipercompetencia en todos los ámbitos, es necesario desarrollarse y contar con recursos, capacidades y competencias centrales que lleven a la organización a contar con una ventaja competitiva. Situación que se puede utilizar para referirnos a las personas quienes también requieren de prepararse para desarrollar capacidades y competencias centrales para mantenerse competitivos en la jugada y que mejor si se adquieren ventajas competitivas para llevar la delantera en el momento de desarrollar sus actividades.

Toda vez que la ventaja competitiva de la empresa se basa en la adecuación de sus recursos y capacidades al ambiente de competencia de acuerdo con Pacheco (2005), se debe reconocer que la capacidad de dirección y gestión del capital intelectual será fuente de ventaja competitiva y así lo afirma la misma autora al decir que la ventaja competitiva depende de la acumulación del capital intelectual, *conocimiento*.

Así mismo lo establecen con anterioridad diversos autores especialistas en capital intelectual, al señalar que los activos intangibles, en donde encontramos al capital intelectual, es la fuente básica de las competencias distintivas de la organización, tal es el caso de Euroforum (1998).

En donde lo reconocen como factor importante en la generación de capacidades distintivas, o competencias esenciales, a largo plazo, o como Broking (1997), quien afirma que una de las cuatro categorías del capital intelectual son los activos centrados en el individuo que son las cualidades que conforman al hombre.

Por lo anterior, se considera verdaderamente importante que los nuevos gestores y administradores de empresas se sigan preparando en la adquisición de conocimientos de tópicos innovadores en su área, mismos que les otorgarán una ventaja competitiva cuando se encuentren desempeñándose en las organizaciones.

¿Que es la ventaja competitiva?

Es necesario definir que es la ventaja competitiva por lo que se mencionan lo citado por diversos autores, dentro de ellos a los más renombrados. Hitt, Ireland y Oskinson (2006), definen a la ventaja competitiva como la capacidad que tiene la empresa para ganar en una situación competitiva de manera constante y a largo plazo que llevan a un récord ganador frecuente.

Lo dicho por estos autores se puede adaptar para los nuevos profesionista, diciendo que la ventaja competitiva es la capacidad que tienen para ganar en una situación competitiva y se complementaría mencionando que a través de otras competencias adquiridas a través del entrenamiento o capacitación en herramientas o técnicas que marquen la diferencia con sus competidores. De igual forma se puede adaptar a las personas lo afirmado por Porter (1987).

Al decir que la ventaja competitiva es el aspecto esencial del desempeño en los mercados competitivos y hace referencia a ofrecer una propuesta de valor única a partir de adaptar la cadena de valor ajustando las actividades de la misma para que se fortalezcan entre ellas, es decir se obtendrá una ventaja para competir al ofrecer una propuesta de valor al llevar a cabo las actividades de las personas utilizando sus capacidades o recursos diversos que unidas hacen que se cuente con la citada ventaja para competir.

Al respecto de la ventaja competitiva, Bravo (1997), afirmó que es una destreza o habilidad especial que logra desarrollar una empresa y que la coloca en una posición preferencial a los ojos del mercado, y un factor diferencial en las características de una empresa, un producto o servicio que los clientes, consumidores o usuarios perciben como único.

De igual manera, se observa que esta definición de ventaja competitiva también se refiere a las empresas pero que igual se puede adaptar para referir a las personas, pudiéndose decir que la ventaja competitiva en las personas es el conjunto de características personales, capacidades y aptitudes, diferentes a las de sus rivales, mismas que le ayudarán a ganar en una situación de competencia, de manera constante.

Principales beneficios de la ventaja competitiva en los nuevos administradores y gestores

Hitt, Ireland y Oskinson (2006), afirman que la ventaja competitiva debe ser constante y a largo plazo, autores con quienes concuerda De Castro (2008), quien escribió que para que la ventaja competitiva sea sostenible en el tiempo debe sustentarse en un conjunto de recursos y capacidades.

Por lo anterior, se considera de vital importancia la obtención de ventajas competitivas para los nuevos administradores y gestores empresariales ya que ellos serán el principal recurso de las organizaciones formando la estructura del equipo de trabajo, quienes con su gestión colaboraran con el logro de los objetivos.

Se puede decir que todas las empresas buscan en su personal un valor agregado a favor de la organización cuyo objetivo es el de solucionar problemas en un escenario crítico. Si los nuevos administradores o gestores empresariales ubicados en puestos medios y de alta dirección, están dotados de una ventaja competitiva al aplicar las técnicas de inteligencia emocional y lenguaje corporal en su persona y en sus colaboradores podrán dar mejores resultados.

Inteligencia Emocional

Antecedentes

Desde la última década del siglo XX la inteligencia emocional cobra interés en el liderazgo en la dirección de organizaciones, aunque Flores (2013), afirma que quien inicia los estudios sobre este tema fue el psicólogo Howard Gardner en 1983, quien estableció la teoría de las inteligencias múltiples, agrupando nueve tipos de inteligencias, que habitan todas en el ser humano en diferentes grados, diciendo también que, la prevalencia en mayor o menor grado de unas u otras es lo que los hace ser diferentes en su actuar en todos los ámbitos, importándonos para efectos de la presente investigación lo referente a su desempeño en las organizaciones y exclusivamente la inteligencia emocional.

Vargas (2004), citando a Gardner (1983), reconoce los nueve tipos de inteligencia, mencionando que son: lingüística, musical, matemática, espacial, corporal – kinestésica, emocional, intrapersonal, interpersonal y naturalista, y afirma también que destaca la inteligencia emocional como de vital importancia para resolver problemas relacionados con las emociones y para la toma de decisiones.

A esto se puede aunar el comentario de que se puede contar con un coeficiente intelectual muy elevado pero que al no contar con suficiente inteligencia emocional se corre el riesgo de no lograr los objetivos o metas planteadas al incurrir en errores por no lograr controlar las emociones. De esta misma situación habla Goleman (1995), en el libro *Inteligencia Emocional*, al decir que el éxito profesional y personal de una persona, no sólo depende de su coeficiente intelectual, si no de su inteligencia emocional.

El instituto europeo de posgrado 2013, cita a R. Boyatzis, D. Goleman y A. McKee (2000), para hacer el señalamiento de que es necesario para ser un buen directivo o líder crear el clima emocional positivo indispensable para movilizar lo mejor del ser humano en la organización y que esto se logra a través de sintonizar con las emociones de las personas.

Reconociendo también que dentro de las características de un buen líder se encuentran un conjunto de actitudes que son competencia de la inteligencia emocional, tales como: capacidad de comunicación, espíritu de dialogo, autoconocimiento, trasmisión de respeto y confianza, autenticidad y honestidad, es reflexivo, no se maneja por impulsos, separa emociones y mantiene independencia de criterio.

Las citadas características resultan de vital importancia para los administradores y gestores de empresas ya que a través de ellas serán capaces de contagiar ilusión a sus colaboradores, de estimularlos, de hacerlos crecer y propiciar un clima de trabajo positivo lo que repercutirá en los resultados positivos de las empresas a su cargo.

Definiciones

Peter Salovey y John Mayer (1990), considerados los padres de la Inteligencia Emocional, la consideraron como una capacidad que tienen los seres humanos para controlar sus sentimientos y de esta forma influir en el actuar de los demás como si fuera una guía de acción que todos deben seguir.

En palabras de Vargas (2004), citando a Gardner (1983), se describe como la capacidad humana para resolver problemas relacionados con las emociones. Para uno de los investigadores más reconocidos en la materia como es Goleman (1995), la inteligencia emocional, se define como una capacidad de los individuos de identificar su estado emocional y gestionarlo de la mejor manera.

Cooper y Sawaf (1998), aportan diciendo que la inteligencia emocional es la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía, información, conexión e influencia humana. Pg. xiv

Y Para García y Giménez-Mas (2010), quienes citan a Mayer y Cobb (2000), la inteligencia emocional es una habilidad para procesar la información emocional que incluye la percepción, la asimilación, la comprensión y la dirección de las emociones.

En base a las definiciones analizadas anteriormente, se puede decir que la inteligencia emocional es el resultado que una persona obtiene, al tener el control de sus emociones y por ende un balance en todos los aspectos de su vida profesional y personal. Si conoce sus reacciones y sus objetivos, tendrá claro que mezclar las cosas o tomar una acción de forma personal, sólo provocará que lo dejen fuera del juego.

Competencias que indican inteligencia emocional

Al respecto de las competencias que indican inteligencia emocional, García y Giménez-mas (2010), citando a Gómez (2000), mencionan las siguientes:

- Autoconocimiento
- Autocontrol
- Automotivación
- Empatía
- Habilidades sociales
- Asertividad
- Pro actividad
- Creatividad

Y como componentes y sus competencias Cooper y Sawaf (1998), incluyen a los siguientes: Sucesos de la vida, presiones del trabajo, presiones personales, conciencia emocional de sí mismo, expresión emocional, conciencia emocional de otros, intención, creatividad, elasticidad, conexiones interpersonales, descontento constructivo, compasión, perspectiva, intuición, radio de confianza, poder personal, integridad, salud general, calidad de vida, cociente de relaciones y óptimo

Lenguaje corporal

Antecedentes e importancia

Hernández (2008), sitúa los antecedentes del lenguaje no verbal, dentro de los cuales se encuentra el lenguaje corporal o Kinésica, en las tesis elaboradas por Darwin, las cuales afirma, se centran principalmente en el estudio de las expresiones no verbales del hombre en relación con el comportamiento animal, mencionando que la obra *The Expresión of Emotion in Man and Animals* de 1872 es el antecedente clave de la mayoría de los estudios actuales sobre comunicación no verbal.

Dentro de la teoría existente en torno a este tema, se encuentra recientemente los estudios realizados por Harari (2016), quien afirma que, aunque el lenguaje vocal del homo sapiens es único y es considerado el secreto del éxito de los mismos para la invasión de hábitats distintos al del propio de origen y para dejar a las otras especies humanas en el olvido, el lenguaje corporal es anterior a este lenguaje verbal y existe desde mucho antes de lo que puede estar explícito en documentos, y hay quienes afirman que este ha existido desde el inicio de los tiempos; también se puede afirmar que este tipo de lenguaje es y ha sido utilizado por los animales, que sin ningún tipo de lenguaje vocal, les es posible comunicarse unos con otros, con ciertos movimientos que hacen denotar una específica actividad.

Harari (2016), afirma que este tipo de lenguaje, lo trae el ser humano como herramienta de comunicación por herencia genética de los primeros sapiens, mismo comportamiento que está dado por hormonas, genes y sinapsis, y se puede decir que prevalece como fuente de comunicación primaria y subconsciente, aunque con posterioridad.

Al desarrollarse el complejo lenguaje vocal y con él la habilidad para crear mitos y querer decir una cosa cuando en realidad se piensa otra, es donde surge el choque y las señales que emitimos con el cuerpo nos delatan en nuestras verdaderas intenciones.

Al respecto de la importancia de conocer y capacitarse sobre este tópico a efecto de ser asertivo en la comunicación existe también suficiente teoría dentro de la cual se sugiere de amplia importancia para la vida en los negocios y política, entre otros ámbitos. Así se puede encontrar que se le adjudica al lenguaje corporal, mejor dicho al lenguaje no verbal en general, el proporcionar información relevante sobre los oponentes en los negocios y la política.

Como referente de la importancia en los negocios, se puede mencionar que actualmente en la era de la comunicación que converge con la del conocimiento, y donde casi todo se encuentra digitalizado, lo que ocasiona que todo tipo de comunicación entre las personas puede ser llevada a cabo sin necesidad de estar físicamente presente en el mismo lugar, lo cual es muy conveniente para mantener relaciones de negocios y de trabajo, sin embargo se originan fallas de comunicación por la falta de interacción frente a frente, dando origen a *malos entendidos*.

Esto ya lo ponía de manifiesto Mintzberg (1974), en su artículo, *El trabajo del directivo*, en donde afirmó que los directivos prefieren los medios de comunicación orales y frente a frente, es decir la información viva y actual, a efecto de identificar, la actividad del competidor, el humor del legislador gubernamental y en general diferentes intenciones de sus interlocutores, al igual que poder captar, entre otras cosas, los niveles de sinceridad y honestidad, la urgencia del comunicado, la ansiedad por resolver una situación y si ésta es verídica.

Definiciones

El lenguaje corporal está considerado como una de las formas de comunicación que a efecto de transmitir información sobre emociones y pensamientos de quien emite el mensaje, utiliza los gestos, posturas y movimientos del cuerpo y rostro.

Hernández (2008), haciendo uso de lo plasmado por Fast (1979), afirma que el lenguaje del cuerpo “puede comprender cualquier movimiento, reflexivo o no, de una parte o de la totalidad del cuerpo que una persona emplea para comunicar un mensaje emocional al mundo exterior.

Pease (2006) dice que los mensajes no verbales que el ser humano emite, van desde el color de los ojos, largo del cabello, movimientos del cuerpo, postura, y hasta el tono de la voz, pasando por objetos, vestidos, distribución del espacio y el tiempo. Lo cual concuerda por lo dicho por Menéndez (1988), quien afirmó que este lenguaje corporal abarcan aspectos tan variados como los movimientos del cuerpo, la postura, los cambios en el rostro y en los ojos, el tono de voz, pasando por objetos ornamentales, vestidos, distribución del espacio y del tiempo.

Un tópico muy amplio

Se puede decir, a efecto de abreviar, en virtud de que el material de estudio sobre este tópico es amplio y materia de estudio para especialistas, que son variadas las líneas desde donde se puede investigar sobre el lenguaje corporal y también que se ha escrito demasiado en la actualidad del mismo, pero que, a efectos del presente trabajo basta con hacer mención de la importancia que conlleva el que los estudiantes y futuros dirigentes y colaboradores en organizaciones, conozcan y se capaciten en esta área a efecto de adquirir ventajas competitivas.

Dentro del material de investigación existente se puede encontrar información relativa a: el cómo el lenguaje corporal forma parte de la comunicación humana, que es una pequeña parte del lenguaje no verbal y los códigos existentes para este mismo, las diferencias de lenguajes corporales entre hombres y mujeres, la naturaleza de los elementos de este lenguaje, clasificaciones, pasando por cada una de las partes del cuerpo y su movimiento que estudia el comportamiento kinésico.

Esto en cuanto a investigaciones realizadas por especialistas con amplia formación, aunque también se puede localizar información que van desde consejos para mejorar este tipo de comunicación, dentro de los cuales encontramos a Beth Kuhel, (2014), quien cita a Lowndes (2006) y Lewis (2008), autora que afirma que las técnicas que sugiere permiten una fluidez en el lenguaje corporal y ayudan a influenciar en la gente y su dominio otorgará una ventaja competitiva como directivo o empleado.

Al final de cuentas, lo relevante a efectos del presente trabajo, es resaltar la importancia del lenguaje corporal como herramienta para el licenciado en administración o gestor empresarial, ya que permite tener una noción y un análisis de su persona al momento de comunicarse con otras personas, lo cual es de gran interés, ya que como se ha venido mencionando, el lenguaje corporal es de suma importancia en las relaciones y es una herramienta, que bien utilizada puede llegar a trascender significativamente en las relaciones interpersonales, por lo cual podemos decir que el nuevo administrador o gestor empresarial debe enfocarse a adquirir conocimientos y habilidades en este tópico lo cual que le puede significar una ventaja competitiva en el mundo laboral y personal.

Metodología de investigación

Tipo, enfoque y herramienta de investigación

El tipo de investigación utilizado fue la directa y documental, Rojas Soriano (1997), ya que la información se obtiene directamente de un acercamiento a la realidad social al aplicar la técnica de investigación denominada encuesta. Así mismo se aplicó la documental dado que se realizó un recorrido teórico de las variables, inteligencia emocional, lenguaje corporal y ventaja competitiva.

La presente se realizó con un enfoque cuantitativo ya que se basó en una recolección y análisis de datos para contestar las preguntas de investigación a efecto de medir numéricamente los datos arrojados, pero solamente buscando conocer la percepción actual de los estudiantes encuestados en materia de inteligencia emocional y lenguaje corporal,

La herramienta de investigación fue una encuesta estructurada relativa a los datos generales de los estudiantes y su percepción sobre las variables en estudio. También se puede decir que la investigación realizada fue la aplicada ya que se tiene interés en utilizar los resultados en las propuestas a realizar en la currícula de las materias de los alumnos de Licenciatura en Administración e Ingeniería en Gestión Empresarial para que sean considerados en sus programas de estudio.

Resultados

De los 114 estudiantes encuestados, el 60.52% fueron de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial del Tecnológico Nacional de México Campus San Juan y el 39.48% de la Facultad de Contaduría y Administración Campus San Juan del Río de la Universidad Autónoma de Querétaro, 71% del género femenino y 29% masculino, con un promedio de edad de 21.63 años.

Institución

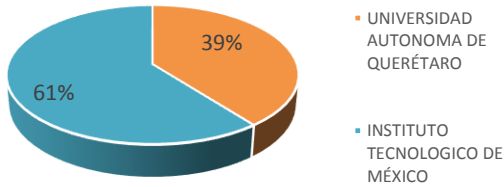


Gráfico 1 Instituciones encuestadas

Fuente: Elaboración propia.

Género

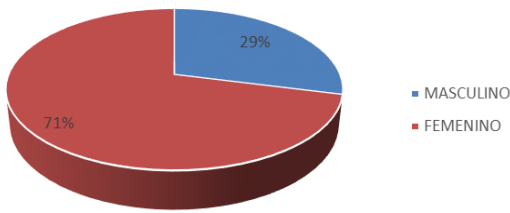


Gráfico 2 Género de los encuestados

Fuente: Elaboración propia.

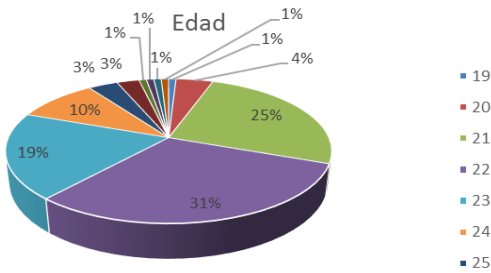


Gráfico 3 Edad de los encuestados

Fuente: Elaboración propia

De la aplicación de las preguntas se obtienen los siguientes resultados:

1.- Hoy en día se requiere contar con ventajas competitivas. Resultado Total desacuerdo 1% total de acuerdo 90%

LC 1

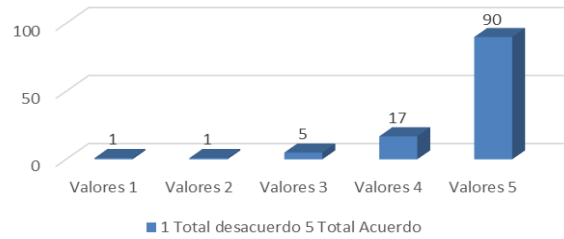


Gráfico 4 Resultados a pregunta LC1

Fuente: Elaboración propia

2.- El lenguaje corporal y la inteligencia emocional le otorgan una ventaja competitiva. Resultado Total desacuerdo 1% total de acuerdo 58%

LC2

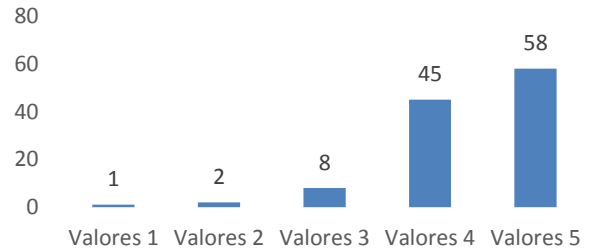


Gráfico 5 Resultados a pregunta LC2

Fuente: Elaboración propia

3.- Deberían los futuros profesionistas desarrollar estos aspectos. Resultado Total desacuerdo 2% total de acuerdo 73%

LC 3

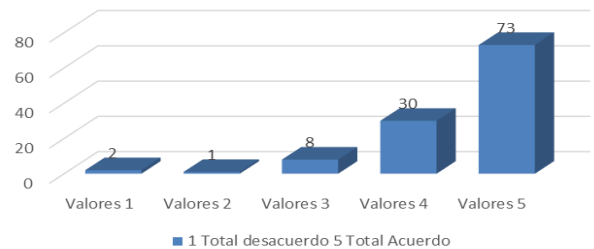


Gráfico 6 Resultados a pregunta LC3

Fuente: Elaboración propia

4.- Los empleados tendrían un mayor desempeño si tuvieran conocimientos sobre lenguaje corporal e inteligencia emocional. Resultado Total desacuerdo 4% total de acuerdo 72%.

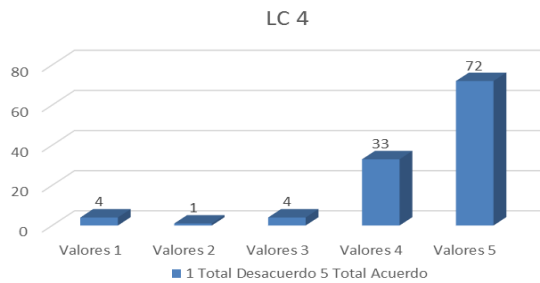


Gráfico 7 Resultados a pregunta C4

Fuente: Elaboración propia

5.- Las empresas que cuentan con administradores y gestores que tienen conocimientos sobre lenguaje corporal e inteligencia emocional son más eficientes. Resultado Total desacuerdo 1% total de acuerdo 51%

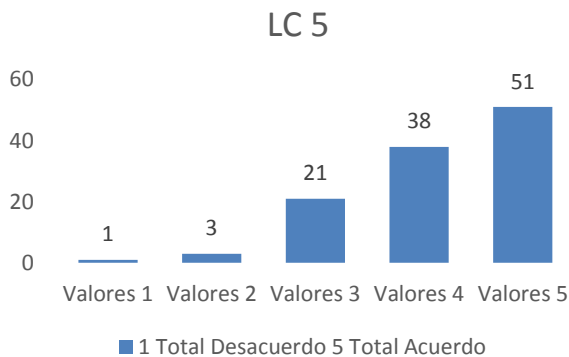


Gráfico 8 Resultados a pregunta LC5

Fuente: Elaboración propia

6.- Le gustaría que su institución tuviera un área terminal en esa disciplina. Resultado Total desacuerdo 1% total de acuerdo 45%

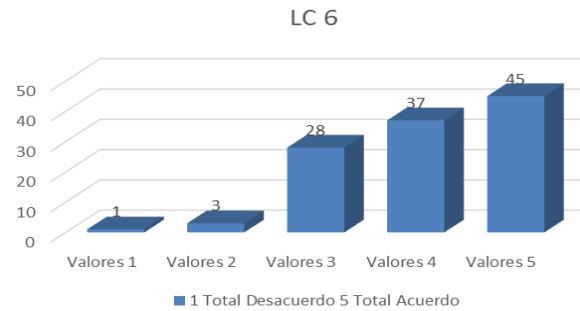


Gráfico 9 Resultados a pregunta LC6

Fuente: Elaboración propia

7.- Hay alguna materia curricular en su carrera que aporta conocimientos sobre lenguaje corporal e inteligencia emocional. Resultado Total desacuerdo 2% total de acuerdo 35%

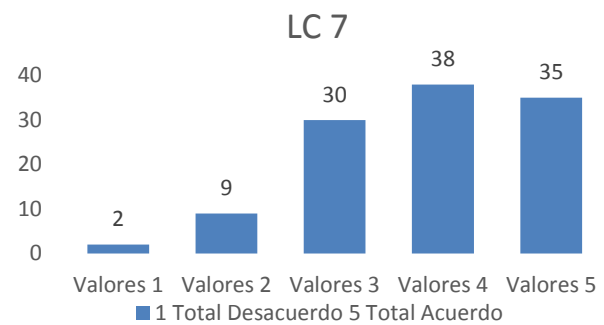


Gráfico 10 Resultados a pregunta LC7

Fuente: Elaboración propia

8.- Los conocimientos en estas áreas deberían impartirse como diplomado. Resultado Total desacuerdo 2% total de acuerdo 68%

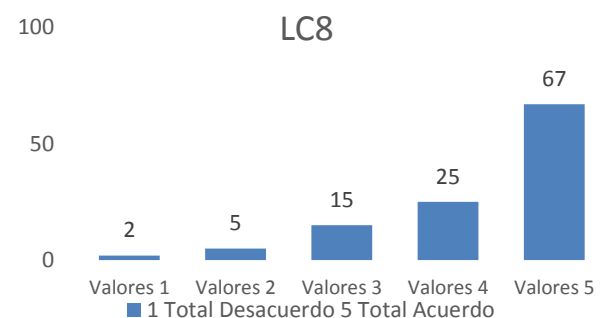


Gráfico 11 Resultados a pregunta LC8

Fuente: Elaboración propia

9.- Estas técnicas debería impartirse como conferencia. Resultados Total desacuerdo 8% total de acuerdo 20%

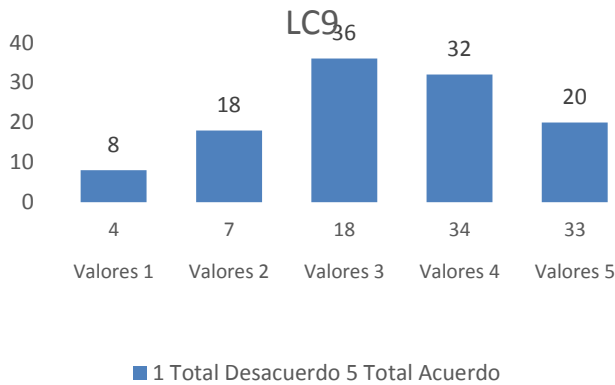


Gráfico 12 Resultados a pregunta LC9
Fuente: Elaboración propia

10.- En su institución estas técnicas debería impartirse como una materia. Resultados Total desacuerdo 2% total de acuerdo 22%

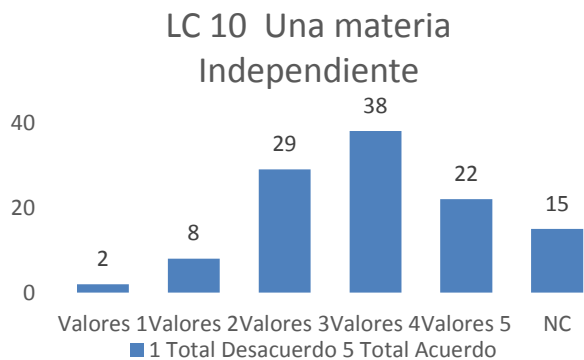


Gráfico 13 Resultados a pregunta LC10
Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

Con la elaboración del presente trabajo, en los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los alumnos de las dos instituciones de educación superior, se pudo determinar que los alumnos de ambas escuelas están en total acuerdo en la importancia que conlleva hoy en día contar con ventajas competitivas en un 90% y, que estar capacitado en técnicas o herramientas de lenguaje corporal e inteligencia emocional lo representa un 58%, que deberían ser capacitados para un mejor desarrollo de ellos mismos en esas áreas o del personal a su cargo en beneficio de la organización en 73%, y que las organizaciones serían más eficientes 51%. Ante estos resultados un 72% de estos alumnos están de acuerdo en que es de gran importancia llevar este tipo de materias dentro del plan de estudios de cada una de las Universidades con la finalidad de ir abarcando y conociendo este tema antes de culminar con sus estudios superiores, aunque a la pregunta de, si hay materias que toquen estos temas arrojaron índices de afirmación en un 38% y 35%.

El 68% de los alumnos expresan, estarían interesados en que se les brinde un diplomado alusivo a estos temas, aunque un 20% estuvo totalmente de acuerdo que esto sea mediante conferencias, e inclusive, un 45% afirma gustarle la idea de que se instituya un área terminal de su carrera en estas técnicas. Cabe destacar que estos son temas que recientemente y de manera paulatina han sido incluidos en conferencias y talleres para los estudiante de diversas carreras, para los administradores y gestores empresariales estas herramientas son de mayor utilidad ya que son ellos quienes se encuentran involucrados directamente con lo referente al liderazgo de capital humano en la organización motivo por el cual el conocimiento y aplicación eficaz de estas técnicas le otorgaría ventajas competitivas en el logro de los objetivos de la organización.

Referencias

BRAVO J. (1997). La Ventaja Competitiva. Tercera Edición. Editorial Díaz de Santos: Madrid, España.

CALVA, José Luis, (2007) Educación, Ciencia, Tecnología y competitividad

COOPER ROBERT K. Y SAWAF AYMÁN, La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones, editorial Norma, Bogotá, Colombia 1998.

COSTA, Lucia (2013). La Inteligencia Emocional según Goleman. 4 de Abril de 2016, de Sobre todo la vida Sitio web: <https://sobretodolavida.com/2013/07/03/la-inteligencia-emocional-segun-goleman/>

DE CASTRO G. (2008). Reputación empresarial y ventaja competitiva. Esic Editorial: Madrid, España., Pág. 84.

EUROFORUM (1998), MODELO INTELECT, a través de <http://blog.m2mmarketplace.com/2010/02/mod-elo-intelect-euroforum-1998/>

FLORES Caballero Bárbara (2013), PRÁCTICAS EN EL LIDERAZGO EDUCATIVO Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL: UNA ALTERNATIVA ANTE LOS RETOS SOCIALES EN LAS ESCUELAS PÚBLICAS DE PUERTO RICO, recuperado el 15 de marzo de 2017 a través de <http://www.suagm.edu/utdoctoral/pdfs/Disertaciones-2014/BFlores.pdf>

GARCÍA Fernández, M. & Giménez-Mas, S.I. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. Espiral. Cuadernos del Profesorado [en línea], 3(6), 43-52. Disponible en: <http://www.cepcuevasolula.es/esprial>.

GARCÍA-ALLEN, Jonathan, Psicólogo y entrenador personal Director de comunicación de Psicología y Mente, recuperado el 16 de septiembre de 2016, a través de <https://psicologiaymente.net/autores/jonathan-garcia-allen>

GOLEMAN, Daniel, (1995). Inteligencia emocional. Barcelona: Editorial Kairos

HARARI, Yuval Noah (2016), DE ANIMALES A DIOSES, Breve historia de la humanidad, Editorial debate.

HITT Michael A. (2006). Administración. Novena Edición. Editorial Pearson Educación: México.

HITT, IRELAND, HOSKISSON Administración estratégica competitividad y globalización 7ª. Edición, Cengage L

HERNÁNDEZ Herrate María, LA COMUNICACIÓN NO VERBAL EN LA PROYECCIÓN MEDIÁTICA DE LA IMAGEN POLÍTICA DE JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO DURANTE EL CURSO POLÍTICO 2006-2007, Madrid, 2008.

Instituto Europeo de Posgrado 2013, Liderazgo: Características de un Líder, recuperado en marzo 13 de 2017, a través de: http://campusiep.com/recursos/extra/recursos_a-ula/programa-habilidades/Motivacion_liderazgo/contenido/liderazgo_caracteristicas.pdf

JAMES, Judi (2010), La biblia del lenguaje corporal, Editorial PAIDOS

KIRBY Webster Kristine, (2009), Presidente de Canterbury Group Ltd. (TGC)

KUHEL, Beth, (2014) a través de <https://www.entrepreneur.com/article/267074>

MCCLOSKEY C., M. (2001), Etiqueta para profesionales. (1ra. Ed.). ISBN: 958-04-6213-5. Bogotá, Colombia: Editorial Nomo

MENÉNDEZ, Francisco Javier, Semiótica de la comunicación, en: SANZ APARICIO, M^a Teresa, Psicología de la comunicación, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, 1988

MINTZBERG H. (1974), Mintzberg y la dirección, Ed Díaz de santos

OLVERA López Yolanda, Domínguez Trejo Benjamín, Cruz Martínez Alejandra. (2002). Inteligencia Emocional: Manual para profesionales en el ámbito industrial. México: Editorial Plaza y Valdés.

PACHECO, Ornelas María Cristina (2003) Ventaja competitiva: gestión en el nivel de, recuperado el 16 de marzo de 2017, a través de revistascientificas.udg.mx/index.php/MYN/article/download/5015/4684

PÉREZ Ortega Andrés, 2008. Editorial ESIC Marca Personal: Como Convertirse En La Opción Preferente.

PEASE, Allan y PEASE, Bárbara, El lenguaje del cuerpo, recuperado el 01 de julio de 2017, a través de: <https://utncomunicacionprofesional.files.wordpress.com/2012/04/allanpeaseellenguajedelcuerpo.pdf>

PORTER, Michael. Ventaja Competitiva, México D.F., Editorial Cecsca, 1987

REMPERSAD, Humbert (2009), Editorial Empresarial SL Tu marca personal

SALOVEY, Peter Mayer D. John. (1990). EMOTIONAL INTELLIGENCE: KEY READINGS ON THE MAYER AND SALOVEY MODEL. Estados Unidos: NATL BOOK NETWORK.

SANTA MARIA, Luiggi, (2013) a través de <http://www.staffcreativa.pe/blog/branding-definicion/>

SANTA MARIA, Luiggi, (2015) a través de: <http://www.staffcreativa.pe/blog/diez-consejos-branding-personal-mejores-profesionales-marketing/>

SETH Godin, 2007 Brand Thinking Anthology How to Think like a great Graphic Desingner

VARGAS, Medina Juan Manuel (2004), TIPOS DE INTELIGENCIA, recuperado el 18 de marzo de 2017, a través de: <http://www.ingenieria.unam.mx/~guiaindustria/entorno/info/6/1.html>

Instrumentos de Formación Práctica para las carreras de TSU en Turismo y Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico de la UTRM

BALDERAS-ELORZA, Carlos Raymundo†*, GUADARRAMA-GÓMEZ, Irma, LARIOS-CALDERÓN, Aralí

Universidad Tecnológica de la Riviera Maya, Calica, Av. Paseos del Mayab 4000, La Guadalupeana, 77710 Playa del Carmen, Q.R.

Recibido 01 de Junio, 2017; Aceptado 19 Agosto, 2017

Resumen

Este trabajo tiene la finalidad de presentar los resultados obtenidos a la fecha, como parte de las recomendaciones y sugerencias del Consejo Nacional para la Calidad de la Educación Turística A.C. (CONAET), en relación al dictamen de la visita de seguimiento a la acreditación del programa de Técnico Superior Universitario en Turismo área hotelería efectuado en el año 2015 y de la evaluación con fines de acreditación del programa educativo de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico efectuado en junio del 2016, para los programas de turismo de la Universidad Tecnológica de la Riviera Maya. Para tal efecto se llevo a cabo en academia la revisión de los contenidos de las asignaturas de conocimientos técnicos determinando así el tipo de practica ya sea de aproximación, inducción simulación y especialización que se debe realizar de acuerdo a las condiciones presentadas en los diferentes temas de cada unidad programática.

Programa de formación práctica, aproximación, inducción, simulación, especialización, UTRM

Abstract

This paper aims to present the results obtained to date, as part of the recommendations and suggestions of the National Council for the Quality of Tourism Education A.C. (CONAET), in relation to the opinion of the follow-up visit to the accreditation of the Higher University Technical Program in Tourism hotel sector carried out in 2015 and the evaluation for the purpose of accreditation of the educational program of Bachelor's Degree in Tourism Management and Development In June 2016, for the tourism programs of the Technological University of the Riviera Maya. For that purpose, the revision of the contents of the subjects of technical knowledge was carried out in academia, thus determining the type of practice, whether of approximation, induction, simulation and specialization, which must be carried out according to the conditions presented in the different subjects of Each program unit.

Practical training program, approximation, induction, simulation, specialization, UTRM

Citación: BALDERAS-ELORZA, Carlos Raymundo, GUADARRAMA-GÓMEZ, Irma, LARIOS-CALDERÓN, Aralí. Instrumentos de Formación Práctica para las carreras de TSU en Turismo y Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico de la UTRM. Revista de Filosofía y Cotidianidad. 2017, 3-8: 52-59.

* Correspondencia al Autor (correo electrónico: carlos.balderas@utrivieramaya.edu.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

De acuerdo a la Declaración de los programas educativos Acreditados / Re acreditados, sobre el avance y consolidación de la formación práctica en la educación turística y gastronómica del CONAET (2014) así como en el Marco General de Evaluación de CONAET 2013, y como parte de la mejora continua del propio proceso de evaluación con fines de acreditación, se notifica a las instituciones de Educación Superior (IES) con Programas Educativos (PE's) acreditados desde 2004 a la fecha, resultado del proceso de armonización de COPAES, en la categoría VII de Vinculación-Extensión en la Subcategoría VII-A sobre la formación práctica en el que se enuncia que estos indicadores ya no son solamente recomendables, convirtiéndose en Fundamentales, Esenciales y Recomendables; puesto que constituyen uno de los elementos básicos para el campo disciplinar del turismo y la gastronomía en sus cinco perfiles de egreso.

Por lo tal motivo, con la finalidad de acceder a la evaluación de acreditación o re acreditación se debe de revisar y dar seguimiento a los cuatro tipos o modalidades de formación práctica, acordes al perfil de egreso y que cuenten con todos los recursos materiales, financieros, técnicos y especialmente humanos para la consecución de los resultados.

Justificación

De acuerdo a las recomendaciones y sugerencias del Consejo Nacional para la Calidad de la Educación Turística A.C. (CONAET) y en sus dictámenes, se sugiere generar un Programa Integral de Formación Práctica, que contemple las cuatro modalidades de profesionalización en el entorno turístico establecidas por CONAET.

Marco Teórico

Los indicadores sobre vinculación y formación práctica que conforman el marco general de evaluación CONAET 2014, expresan lo siguiente:

1. Mecanismos formales para el desarrollo de prácticas; se entienden como las relaciones con empresas, organismos, asociaciones, y autoridades para realizar prácticas, las cuales necesitan estar formalizadas, reglamentadas y programadas mediante acuerdos negociados, detallados, monitoreados y evaluados por una instancia responsable, registrando sus resultados.
2. Programa Integral de Formación Práctica; en el que se indica que es indispensable instrumentar prácticas obligatorias de manera formalizada, pertinente, sistemática y medible, que contemplen la formación del estudiante en el área de turismo en sus cuatro modalidades:
 - a) Inducción (PI), estas son visitas grupales y con docente, ya sea a la planta turística y/o sitios de valor patrimonial; en la modalidad de viaje, estas no pueden ser obligatorias y no pueden formar parte de la calificación de una asignatura en particular, así como no contratar agencias de viaje para su organización, ni lucrar con dichos viajes.
 - b) Aproximación (PA), estas son visitas individuales o en equipo para realizar investigación básica con el objeto de identificar la aplicación de la teoría en el funcionamiento de la planta turística o disciplinar, en diversas asignaturas/unidades de aprendizaje del plan estudio (sean o no disciplinares).

- c) Simulación (PS), corresponden a la utilización de los laboratorios y/o talleres en el campus o comprobar con evidencias que se cuentan con convenios de vinculación para usar las instalaciones de la planta turística.
- d) Profesionalización (PP), son aquellas estancias que el estudiante tiene que realizar en el sector turístico de la disciplina del PE como un colaborador más, programadas, operadas y evaluadas bajo la supervisión de la institución de acuerdo al perfil de egreso.

Estrategia utilizada o Propuesta.

El área de turismo de la Universidad Tecnológica de la Riviera Maya, a través de las Academias de Hotelería y de Calidad y Sustentabilidad Turística está generando una serie de actividades tendientes a la conformación de un Plan Integral de Formación Práctica, en el que se institucionalice el número y tipo de prácticas por asignatura de manera cuatrimestral atendiendo de manera puntual a las recomendaciones del CONAET, en sus respectivos dictámenes de seguimiento y acreditación de los programas educativos de TSU en turismo y Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico.

Es importante destacar que, a la fecha, aún no se cuenta con un programa de prácticas formales dentro del área de turismo. Sin embargo, se han generado algunas herramientas, para atender las áreas de oportunidad, y con ello generar los indicadores sobre vinculación y formación práctica. Entre estas herramientas se encuentran los siguientes:

- Concentrado de tipo de prácticas de las materias de especialización turística de TSU y Licenciatura.
- Protocolo de prácticas.
- Reporte de prácticas.

Cabe hacer mención, que, si bien estos productos académicos han sido diseñados para tener una mejor estandarización y nivel de cumplimiento en el tipo de prácticas a realizar, considerando su duración y atendiendo al alcance que marca cada programa académico, estos están sólo definidos y orientados para las asignaturas relacionadas directamente con la carrera, es decir, las de especialidad.

Este alcance limitado, es derivado de que la academia sólo está conformada por profesores de la disciplina y a pesar de que la invitación para realizar este tipo de trabajos está dirigida a todos los profesores, no se ha tenido respuesta. Por lo que para definir el tipo de prácticas para todas las asignaturas incluyendo las que no son de especialidad, es necesaria la participación de profesores expertos en ciertas materias como matemáticas, inglés, instrumentos de política ambiental, finanzas aplicadas al turismo, negociación empresarial; entre otras, las cuales han quedado pendientes de incorporar en el concentrado de prácticas.

Por lo anterior, es que el nombre de esta herramienta quedó limitado a “Concentrado de tipo de prácticas de las materias de especialización turística de TSU y Licenciatura”.

Instrumentos, técnicas, acciones y actividades realizadas para obtener los resultados presentados

La propuesta para la elaboración de los diferentes tipos de prácticas está estrechamente ligados al programa curricular (ver cuadro 1), mismas que se llevan a cabo en cada asignatura, considerando las horas que en estas se marcan con el objeto de estar en concordancia al modelo educativo, al perfil de egreso del plan de estudios y que en conjunto contemplé un total de por lo menos 2000 horas (ver cuadro 2).

Para realizar este procedimiento, el profesor debe de considerar desde un inicio, el tipo de práctica establecida dentro del concentrado del formato de tipo de prácticas y para presentar la planeación y el alcance de esta, debe de realizar el protocolo de prácticas utilizando el formato que ha sido diseñado para este fin.

	Introducción al turismo	Introducción al turismo	Introducción al turismo	Introducción al turismo	Introducción al turismo	Introducción al turismo	Introducción al turismo	Introducción al turismo	Asignatura
2°		2°	2°	2°	1°	1°	1°	cuatrimestre	
*	*	*	*	*	*	*	*		Prácticas de Aproximación (PA)
*	*	*	*	*	*	*	*		Prácticas de Inducción (PI)
*	*	*	*	*	*	*	*		Prácticas de Simulación (PS)
*	*	*	*	*	*	*	*		Prácticas Especialización (PE)

	Recepción hotelera	Control de calidad hotelera	de Animación recreación	Administración y capital humano	Establecimientos de alimentos y bebidas	de Comercialización del turismo	del Agencia de viajes servicios complementarios	Proceso administrativo
4°	4°	4°	4°	3°	3°	3°	3°	2°
*	*	*	*	*	*	*	*	*
*	*	*	*	*	*	*	*	*

Planeación estratégica de empresas turísticas	7°	*			
Gestión de la calidad	7°	*	*	*	
la Estadía TSU	6°				*
Capacitación	5°		*	*	
Grupos convenciones	5°		*	*	
y Alimentos bebidas	5°		*	*	
y Administración habitaciones.	4°		*	*	
de Reservas	4°	*		*	

Estadía LGDT	11°				*
Diseño productos turísticos	10°	*	*		
de Turismo alternativo	9°		*	*	
Desarrollo turístico sustentable	9°	*	*		
Desarrollo organizacional	8°			*	
Estructura y operación de empresas turísticas	7°	*			

Tabla 1 Tipo de prácticas por asignatura

Fuente: Elaboración propia

Tipo de práctica	Horas TSU	Horas LGDT	Total horas
Prácticas de Inducción (PI)	264	223	487
Prácticas de Aproximación (PA)	91	32	123
Prácticas de Simulación (PS)	223	48	271
Prácticas de Especialización (PE)	525	500	1025
Gran total de horas de formación práctica	1103	803	1906

Tabla 2 Total de horas de formación práctica por programa educativo

Fuente: Elaboración propia

Habiendo definido el tipo de prácticas académicas, se desarrollaron otros formatos como el reporte de prácticas y el reporte de estadías, cuyo diseño fue estructurado principalmente para identificar elementos que permitieran mostrar el tipo de práctica a realizar, las horas totales, horas efectivas, objetivo general, descripción de las actividades y los resultados de la misma.

Un elemento que se precisó importante incluir dentro del reporte de prácticas, fue la firma y nombre de dos alumnos, esto para sustentar la validez de los resultados y el cumplimiento de las actividades. Cuando el profesor concluye, debe de utilizar el formato de reporte de práctica y entregarlo a la subdirección, validado por dos alumnos del grupo que realizó la práctica.

Si bien, este tipo de herramientas que se han generado, contribuyen a atender algunas de las observaciones realizadas por CONAET en el tema de prácticas profesionales, no se ha incorporado dentro del proceso de gestión de calidad educativa, las acciones relacionadas con uso del concentrado de tipo de prácticas de las materias de especialización turística, sólo está considerado el uso de reporte de prácticas.

Por lo que se le ha hecho la recomendación a la subdirección de tener un mayor seguimiento sobre la distribución de esta herramienta al momento designar la carga horaria a los profesores, verificando su correcta aplicación, así como generar información estadística que permita construir indicadores y verificar el nivel de cumplimiento que se tienen sobre este tema, ya que a la fecha no se ha compartido esta información para realizar acciones de mejora.

En relación al protocolo de prácticas (ver imagen 1), anteriormente el formato que se elaboraba era libre. Por lo que al inicio de este año 2017, la academia de hotelería elaboró una propuesta para diseñar un formato que estandarice la forma en que se presenta la información, para que posteriormente se entregue a la subdirección con la finalidad de que sea autorizada la práctica y revisar que ésta tenga el alcance definido en el programa.

Cabe hacer mención, que este formato está vinculado con el reporte de prácticas (ver imagen 2). Esta herramienta de momento se encuentra en la etapa de validación por parte de los cuerpos colegiados.

Por lo que respecta a las prácticas de estadías que realizan los estudiantes en sexto y décimo primer cuatrimestre de la carrera, estas forman parte esencial del proceso de formación para las Universidades Tecnológicas, tomando en cuenta que en esta etapa el alumno consolida sus competencias al vincularse directamente con el sector productivo.

El seguimiento y control de esto, siempre ha está a cargo directamente del departamento de Vinculación, por lo que los formatos y el seguimiento de toda la información generada queda concentrada en esta área, con lo se lleva su medición y control.

Dentro de los principales documentos que se utilizan para registrar información del alumno en esta etapa; está la carta de presentación a la empresa, la carta de aceptación de la empresa y el reporte de estadías. De este último, el alumno tiene que presentar tres reportes en tiempos específicos marcados por el departamento de Vinculación, donde el alumno describe las actividades desarrolladas durante las 525 horas que tiene que cubrir a nivel TSU y las 500 a nivel licenciatura.

En este documento el practicante también es evaluado en relación a su desempeño por el asesor empresarial, y por parte del asesor académico en cuanto al nivel de cumplimiento en el desarrollo de su memoria o proyecto de titulación.

UTRM Riviera Maya
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
DESARROLLO PÚBLICO DECENTRALIZADO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

PROTOKOLO DE PRÁCTICAS

Tipo:

Aproximación () Visita introductoria a por espacio, para conocer el entorno físico y humano de la institución de la práctica en el momento de la visita.	Inducción () Visita guiada por el docente al lugar de la práctica, con el fin de conocer el entorno de la práctica y el momento de la visita.	Simulación () Una de las actividades a realizar dentro de la práctica, a través de la cual se pretende que el practicante desarrolle habilidades y competencias para poder realizarlas.
---	--	--

DATOS DE LA ASIGNATURA Y DEL GRUPO:

Programa Educativo	Cuatrimestre	Grupo	No. de Estudiantes
Nombre de la asignatura			
Unidad(es) Temática (s)			

DATOS DEL PROFESOR/A:

Nombre completo: _____

DATOS DE LA PRÁCTICA:

Lugar donde se realizó la práctica: _____

Objetivo de la práctica: _____

Fecha:	Tiempo Efectivo: (horas que se emplearon en la práctica)	Tiempo Total: (horas que incluye traslado y preparación de la práctica)
--------	--	---

Valor de la práctica:

Criterios que se evalúan:	Saber:
	Saber hacer:
	Ser:

Justificación de la práctica: _____

Materiales de apoyo	Instrumentos de trabajo
---------------------	-------------------------

UTRM Riviera Maya
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
DESARROLLO PÚBLICO DECENTRALIZADO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

Itinerario: _____

Presupuesto aproximado por alumno: _____

Producto(s) a entregar (en caso de que aplique): _____

Relación de asistentes:

Nombre del alumno	Número de matrícula

Responsable (s): _____ Autoriza: _____ (Nombre, Fecha y Firma)

DOCUMENTOS RELACIONADOS:

CARTA RESPONSIVA
LINEAMIENTOS PARA VIAJES DE PRÁCTICA, DEPORTIVOS O CULTURALES
REPORTE DE PRÁCTICAS (F-CE-15)

Figura 1 Formato de protocolo de prácticas
Fuente: Elaboración academia de hotelería de UTRM (2016)

UTRM Riviera Maya
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
DESARROLLO PÚBLICO DECENTRALIZADO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

REPORTE DE PRÁCTICAS

Tipo:

Aproximación () Visita introductoria a por espacio, para conocer el entorno físico y humano de la institución de la práctica en el momento de la visita.	Inducción () Visita guiada por el docente al lugar de la práctica, con el fin de conocer el entorno de la práctica y el momento de la visita.	Simulación () Una de las actividades a realizar dentro de la práctica, a través de la cual se pretende que el practicante desarrolle habilidades y competencias para poder realizarlas.
---	--	--

DATOS DE LA ASIGNATURA Y DEL GRUPO:

Programa Educativo	Cuatrimestre	Grupo	No. de Estudiantes
Nombre de la asignatura			
Unidad Temática			

DATOS DEL PROFESOR/A:

Nombre completo: _____

DATOS DE LA PRÁCTICA:

Lugar donde se realizó la práctica: _____

Objetivo de la práctica: _____

Fecha:	Tiempo Efectivo: (horas que se emplearon en la práctica)	Tiempo Total: (horas que incluye traslado y preparación de la práctica)
--------	--	---

Descripción de la práctica: _____

¿Se cumplió el objetivo de la práctica? Sí No

Observaciones: _____

Validado por los alumnos: (Nombre y firma) _____ (Nombre y firma) _____

Nombre y Firma del Profesor/a _____

Playa del Carmen, Q. Roo a _____ de _____ de 201__

Figura 2 Formato de reporte de prácticas
Fuente: Elaboración academia de hotelería y de calidad y sustentabilidad turística de UTRM (2016)

De acuerdo al Plan de Trabajo de la Red CONAET (2014), la propuesta descrita podría ser contemplada en el objetivo 6, que hace referencia a motivar la cooperación académica con el intercambio de mejores prácticas y herramientas tecnológicas para la gestión de la educación entre sus miembros.

Para ello, se atenderá específicamente el punto 6.1 que señala integrar un repositorio de documentos de buenas prácticas depositado en la Red CONAET, alimentando por las IES de educación turística y gastronómica para consulta en línea.

De igual manera se está trabajando en la revisión de los “Lineamientos para viajes de práctica, deportivos o culturales” que incluye las obligaciones y responsabilidades tanto de docentes como de alumnos.

Referencias

Consejo Nacional para la Calidad de la Educación Turística. (2014). Declaración a los Programas Educativos acreditados / reacreditados, sobre el avance y la consolidación de la formación práctica en la actividad turística y gastronómica. Recuperado de file:///C:/Users/Dell/Downloads/DECLARACION%20%20PRACTICAS.%20CONAET%2015%20(1).pdf

Consejo Nacional para la Calidad de la Educación Turística. (2015). Dictamen de la visita de seguimiento a la acreditación del programa de Técnico Superior Universitario en Turismo, área hotelería, de la UTRM.

Consejo Nacional para la Calidad de la Educación Turística. (2016). Resultado del proceso de evaluación con fines de acreditación del programa educativo de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico de la UTRM.

Modelos sobre las habilidades socioemocionales de los estudiantes del NMS de la Universidad Autónoma de Coahuila

MARTÍNEZ-CÁRDENAS, Juana María †*, TERRAZAS-MEDINA, Tamara Isabel y MORALES-SILVA, Rosa Elia

Universidad Autónoma de Coahuila Blvd. V. Carranza s/n Col. República Oriente C.P. 25280 Saltillo, Coah. México

Recibido 01 de Junio, 2017; Aceptado 15 de Agosto, 2017

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo detectar los riesgos socioemocionales prioritarios que afectan la calidad educativa de escuelas públicas del nivel medio superior del Estado de Coahuila. Este estudio es de enfoque cuantitativo con diseño transversal. La muestra está conformada por 948 sujetos, de 13 de las 14 escuelas de bachillerato de la Universidad Autónoma de Coahuila, El 58 % son mujeres y el 42 % son hombres. La estadística que se analizó es la descriptiva, comparativa y predictiva, utilizándose el programa SPSS, se aplicó una encuesta para conocer las habilidades socioemocionales de los estudiantes de bachillerato, la cual consta de 148 variables en las que se consideran las unidades de análisis: conocimiento de uno mismo, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. En este trabajo se presentan los modelos encontrados a través de la Regresión Lineal Múltiple, con una Confiabilidad de Alfa de Combrach de .955. Los modelos que se encontraron son: Empatía con habilidades sociales y con motivación, habilidades sociales con motivación y motivación con autoregulación, los cuales permiten conocer que para el contexto universitario del NMS los factores intrínsecos de la personalidad, "mueven" los actúes de los estudiantes, mismos que pertenecen a la dimensión de las competencias personales.

Calidad de la educación, Habilidades socioemocionales, deserción, reprobación

Abstract

The present research aims to detect the socio-emotional risks that affect the educational quality of public schools of the high school level of the State of Coahuila. This study is of quantitative approach with transversal design. The sample consists of 948 students, from 13 high schools of the Autonomous University of Coahuila, 58% are women and 42% are men. The statistical analysis was descriptive, comparative and predictive, using the SPSS program, a survey was conducted to know the socio-emotional skills of high school students, which consists of 148 variables in which the units of analysis are considered: knowledge Self-regulation, self-regulation, motivation, empathy, and social skills. In this paper we present the models found through Multiple Linear Regression, with a Combrach Alpha Reliability of .955. The models that were found are: Empathy with social and motivational skills, social skills with motivation and motivation with self-regulation, which allow to know that for the university context of the NMS the intrinsic factors of the personality, "move" the students' actions, which belong to the dimension of personal competence.

Quality of education, Social-emotional skills, Desertion, Reprobation

Citación: MARTÍNEZ-CÁRDENAS, Juana María, TERRAZAS-MEDINA, Tamara Isabel y MORALES-SILVA, Rosa Elia. Modelos sobre las habilidades socioemocionales de los estudiantes del NMS de la Universidad Autónoma de Coahuila. Revista de Filosofía y Cotidianidad. 2017, 3-8:60-71.

* Correspondencia al Autor (correo electrónico: juanita_martinez17@hotmail.com)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

El concepto de “Calidad” acompaña al género humano desde sus albores, pues es justamente la utilización y perfeccionamiento de esta idea, lo que ha dado sentido a la evolución y progreso que la historia de la humanidad ha conseguido, (Torres, 2012; Cubillos, Roza, 2009; Maldonado, 2005) pudiéndose decir que calidad es igual a satisfacción del cliente. De la misma forma, el término “Educación” ha sido esencial para el desarrollo de las personas, comunidades, culturas, ideologías, tendencias, etc., lo que pone de manifiesto la fuerza que el concepto básicamente encierra: configuración de procedimientos adecuados a tiempo y espacio determinados (Guichot, 2006; Gutiérrez, 2002; Rodríguez, 2010). Ambos se unen en el tema de la “Calidad de la Educación” que es uno de los ejes más importantes, vastos, primordiales y trascendentales de la plataforma ideológica de cualquier sistema de gobierno, pues es donde básicamente se van prefigurando las ideas que guiarán los conceptos y consideraciones de ese espacio de vida (Aguerrondo, 1993; Rodríguez, 2010; Schmelkes, 1992).

Las definiciones que existen sobre “Calidad de la Educación” son vastas. Así se conocen las propuestas de Sylvia Schmelkes, Kenneth Delgado, Inés Aguerrondo, entre otras. Las anteriores, como distintas ideas, coinciden en que la Calidad de la Educación es un proceso complejo en el que influyen múltiples variables. Específicamente Schmelkes (1992), señala que la calidad está referida a un contexto y a un plantel e implica una mirada hacia fuera, hacia los objetivos o funciones sociales de la educación. En este enfoque, calidad supone modificar las relaciones entre personas, y la exigencia social es el motor principal de la calidad.

Visto así, en la generación y desarrollo de la calidad educativa intervienen un sinnúmero de dimensiones y variables, mismas que se pueden observar y analizar en sus orígenes, comportamientos e impacto en los diferentes actores de los procesos educativos, ambientes, sistemas, etc.

Por otra parte, UNESCO señala que la Calidad Educativa “...se expresa más fácilmente en términos de logro académico (a veces como notas de las pruebas, pero de manera más común en términos de resultado de los exámenes) aunque también se han diseñado formas para evaluar los desarrollos creativos y emocionales, los cambios de valores, actitudes y comportamientos. Se pueden utilizar también otros estimadores del logro de los estudiantes y de logros más amplios en lo social o económico” (UNESCO; 2005. p 5).

En estas dos definiciones se puede observar que la Calidad Educativa pone énfasis en las siguientes dimensiones: El aspecto humano del estudiante y de su personalidad, por otra parte, en los indicadores de eficiencia y eficacia. En la primera, se ve al individuo como un ser que puede modificar sus objetivos, procedimientos y aspecto cognitivo a partir del roce social con sus semejantes. En la segunda dimensión se valoran a los aspectos económicos de la educación que se imparte.

Tomando como referente lo antes señalado, en esta investigación se entiende a la Calidad Educativa como: Los resultados institucionales obtenidos a partir del logro de los objetivos académicos de los estudiantes y las metas de la escuela. En este sentido el saber conocer, saber hacer, saber ser y saber convivir son perfeccionados continuamente en los contextos sociales y entornos educativos diseñados para el desarrollo de competencias, tomando en cuenta para ello los indicadores de eficiencia y eficacia de la Institución.

Justificación

Para Coahuila, se percibe que las cifras de abandono, de 2006 a 2014 han fluctuado, sin embargo, para 2014 el comportamiento ha ido a la baja (16.2%), contra la media nacional que al mismo año presenta 13.4%. La proyección para Coahuila, con relación al abandono, se piensa a la baja y para el año 2017 se establece la meta de 10.2%. El Estado trabaja en el NMS para observar el descenso real de este indicador, sin embargo, pareciera que los esfuerzos no son lo suficientemente visibles, aún, ya que la evolución en la Tasa de Abandono al 2014 está por encima de la media nacional.

En Coahuila se identifican 21 de planteles altamente prioritarios de atención, pertenecientes a diferentes subsistemas, mismos que presentan una tasa promedio de deserción igual o mayor a 18.3% que representa el promedio nacional. Estas escuelas se presentan en CECYTEC con 4 de 6 planteles, CONALEP con 4 de 6 instituciones, DGETA con 2 de 3 escuelas, DGETI con 4 de 7 centros, EMSAD con 1 de 1 escuela, UAE con 6 de 6 planteles (SEP. Movimiento contra el abandono escolar. Jornadas de trabajo 2015. Sep-SEMS).

Vinculado a los datos anteriores, mismos que presentan la contextualización estadística evolutiva de la situación que se analiza en esta investigación, se presentan datos históricos que se correlacionan con el abandono escolar. Estos son de tipo socioemocional, ya que pareciera que la situación del abandono se relaciona, en parte, con este tipo de variables (SEP. Movimiento contra el abandono escolar. Jornadas de trabajo 2015. Sep-SEMS). En este sentido existen programas de atención que se implementan en escuelas del NMS y que pretenden desarrollar competencias para hacer frente a la problemática del abandono escolar y las situaciones de riesgo a las que se enfrentan los estudiantes de este nivel:

Programa de Prevención de Riesgos en la Educación Media Superior (PPREMS), iniciado en 2007, que es el antecedente más lejano del CONSTRUYE T, en el que se trabaja con la parte socioemocional del estudiante, la intención es desarrollar las competencias relacionadas con la inteligencia emocional.

La Tasa de Abandono en Coahuila al 2015, se encuentra en el 16%, 3.4% encima de la media nacional que es del 12.6% (Movimiento contra el Abandono Escolar en la Educación Media Superior de México, septiembre de 2016). Lo anterior indica que, pese a los esfuerzos realizados en el Estado, estos no han sido suficientes. En relación a la reprobación en el Estado se presenta la siguiente gráfica.

Servicio, modalidad y sostenimiento.	Reprobación	
	2012-2013	2013-2014
Nacional.	38.87	34.34
Coahuila.	28.78	27.72
Bachillerato general.	24.11	24.19
Federal.	47.31	41.72
Autónomo.	24.02	35.26

Tabla 1 Reprobación en el estado de Coahuila

Fuente: Información Estadística. Concentrado Entidad del Sistema Educativo Coahuilense. Inicio de Ciclo Escolar 2014-2015. SEDU

Con base en los datos mostrados, se pudo observar que la calidad de la educación está asociada a aspectos socioemocionales de los estudiantes del NMS. De la valoración y manejo que él haga de sus emociones, dependerá en alguna medida la Tasa de Retención que reportan los centros educativos. En esta investigación se pone especial atención en las escuelas y subsistemas prioritarios del Estado con alta Tasa de Abandono, ya que al parecer no se hace lo suficiente para lograr que este indicador se revierta en Coahuila.

Con la intención de aportar conocimiento que sea aplicable a las escuelas, esta investigación aporta Modelos de Regresión que ayudan a conocer las variables socioemocionales o riesgos socioemocionales que impactan en la calidad educativa, concretamente en la reprobación y la deserción de los estudiantes, en los centros escolares del nivel medio superior de la Universidad Autónoma de Coahuila.

Problema

El problema de investigación es la: Detección de riesgos socioemocionales que afectan la calidad educativa en el Nivel Medio Superior, de la Universidad Autónoma de Coahuila.

Hipótesis

Las habilidades socioemocionales de los estudiantes del Nivel Medio Superior de escuelas públicas en Coahuila están asociadas a la tasa de retención que incide en la calidad educativa de este nivel.

Objetivos

Objetivo General

Diagnosticar los riesgos socioemocionales prioritarios, que afectan la Calidad Educativa de estudiantes de escuelas públicas del Nivel Medio Superior del Estado de Coahuila, México.

Objetivos específicos

- Identificar las habilidades socioemocionales que predominan en el estudiante del Nivel Medio Superior.
- Identificar los riesgos socioemocionales en el Nivel Medio Superior que afectan la calidad educativa del nivel.

- Establecer Modelos de Regresión de los elementos socioemocionales que intervienen en el desempeño educativo de los estudiantes del NMS del Estado de Coahuila, y que impactan directamente en los indicadores cuantitativos de eficiencia y eficacia de las Escuelas.

Marco Teórico

La intención de la presente investigación es aportar conocimiento científico en relación, específicamente, a los riesgos socioemocionales prioritarios (mismos que pueden influir para que la calidad educativa se presente o no en una institución o ambiente de aprendizaje), que afectan el rendimiento escolar de estudiantes de escuelas públicas del Nivel Medio Superior del Estado de Coahuila, México.

La Socioemocionalidad, también entendida bajo el concepto de Inteligencia Emocional “es el uso inteligente de las emociones: hacer que, intencionalmente, las emociones trabajen para nosotros, utilizándolas de manera que nos ayuden a guiar la conducta y los procesos de pensamiento, a fin de alcanzar el bienestar personal (Vivas, et al. 2007)”.

Con la intención de aclarar el concepto de “emoción” Vivas, op. cit. (2007 p., 18) dice que “nuestra cultura está profundamente impregnada por la creencia fundamental que la razón y la emoción son nociones separadas entre sí e irreconciliables y que, en una sociedad civilizada, la racionalidad debe prevalecer. Investigaciones más recientes comienzan a perfilar una nueva mirada al mundo emocional y proporcionan evidencias con respecto al importante papel que han jugado las emociones en la génesis de las capacidades mentales más elevadas como la inteligencia, el sentido de la moralidad y de sí mismo.

En tal sentido, Greenspan (1998:15), sostiene: “Las emociones, y no la estimulación cognitiva, constituyen los cimientos de la arquitectura mental primaria”. Este autor va mucho más allá en su planteamiento acerca de la importancia de las emociones cuando argumenta que el papel más decisivo de las emociones consiste en crear, organizar y coordinar muchas de las más importantes funciones cerebrales”.

Así, hablar de socioemocionalidad, lleva a reflexionar en la importancia que los procesos interpersonales e intrapersonales tienen y cómo impactan en el logro de la educación con calidad. Muchos han sido los modelos que se han construido en torno a la idea de IE o Habilidades Socioemocionales y su impacto educativo. Así se localizan en la bibliografía Modelos de Habilidades como los de Mayer y Sloveny (1997), Fernández-Berrocal y Extremera Pacheco (2002); y Modelos Mixtos como los de Bar-on (1997), Goleman (1995), Oriolo Robert y Cooper (2001).

Las coincidencias entre estos modelos radican, en que todos ven en la variable emoción el eje central de los comportamientos intrapersonales e interpersonales. Así, el reconocer las emociones propias y de los demás, la autorregulación de las emociones y la forma en que se usan para adaptarse a las situaciones, se constituyen en los elementos que sustentan a los modelos más importantes de la I.E.

Lo socioemocional está presente en ideas de I.E mixtas de autores como Goleman, Vivas y Gardner, en entre otros, ellos coinciden en que la Inteligencia Emocional (concepto que sigue en evolución) es la aptitud para sentir, entender, controlar y modificar emociones en uno mismo e influir en otros, con la intención de que las relaciones interpersonales sean cada vez mejores.

Según Goleman los elementos constitutivos de la Inteligencia Emocional son:

- Vivir y conocer las propias emociones.
- Regular las emociones.
- Motivarse a sí mismo.
- Reconocer las emociones de los demás.
- Establecer relaciones.

Siguiendo las ideas de Goleman, Fernández Berrocal y Ramos (2002 p., 20, mencionado en Vivas, op. cit., 2007, p. 14) dan una definición general y breve de la IE, considerando que es la capacidad para reconocer, comprender y regular nuestra emoción y las de los demás. Desde esta perspectiva, la IE es una habilidad que implica tres procesos:

1. Percibir: reconocer de forma consciente nuestras emociones e identificar qué sentimos y ser capaces de darle una etiqueta verbal.
2. Comprender: integrar lo que sentimos dentro de nuestro pensamiento y saber considerar la complejidad de los cambios emocionales.
3. Regular: dirigir y manejar las emociones tanto positivas como negativas de forma eficaz.

En este sentido, las tres primeras hacen referencia a la competencia personal y las dos últimas a la competencia social. La competencia personal y la competencia social conforman la inteligencia emocional.

Los anteriores elementos se hacen presentes en los estudiantes del NMS y pueden influir en los indicadores educativos de calidad como la reprobación y la deserción, entre otros.

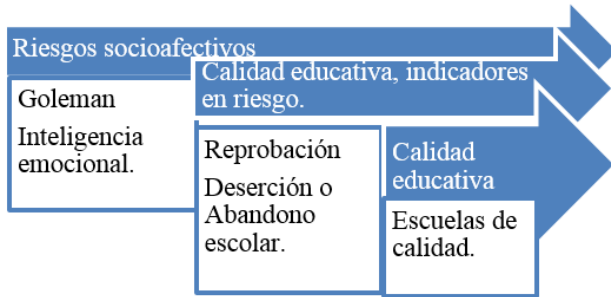


Figura 1 Acercamiento al análisis de aspectos socioafectivos

Fuente: *Elaboración propia*

Fernández (2002) llega a la conclusión de que la enseñanza de emociones inteligentes depende de la práctica, el entrenamiento y su perfeccionamiento y, no tanto, de la instrucción verbal. De la misma forma, Fernández (2011) concluye en su estudio que “Para lograr un desarrollo integral de los alumnos es necesario promover el desarrollo en las diferentes vertientes: afectiva, cognitiva y social. La educación emocional debe estar presente en la escuela dentro del proceso de desarrollo educativo de todo nuestro alumnado, como un proceso continuo y permanente que persiga formar personas más libres. Comunicar sus necesidades con precisión, solicitar ayuda, manejar la ansiedad, tomar un papel activo y controlar su lenguaje o, incluso, acomodar la forma de relación y convivir con compañeros de acuerdo a unas normas, se convierten en habilidades básicas a desarrollar”.

De la misma forma Lantieri (2009, p., 37) menciona: “Numerosos estudios han descubierto que los jóvenes que poseen y dominan las habilidades sociales y emocionales son más felices, tiene más confianza en sí mismos y son más competentes como estudiantes, miembros familiares, amigos y trabajadores”. La misma autora señala (2009, p., 35) “pareciera que el CI aporta sólo el 20 por ciento de los factores determinantes del éxito en la vida”

Es importante observar cómo el concepto de Inteligencia Emocional tiene relevancia en el sector educativo actual, pues según los anteriores investigadores la IE contiene elementos que de ser desarrollados entre los estudiantes inciden en el logro de sus propósitos, no sólo educativos sino también de vida.

Metodología de Investigación

La presente investigación se sitúa en la línea de Calidad de la Educación, es un estudio Descriptivo de las conductas socioemocionales que impactan en la calidad educativa. El diseño es transversal. La población son estudiantes de la UA de C en Coahuila, México, constó de 11,478 estudiantes de los sistemas escolarizado y abierto. La muestra se constituyó del 10%, que equivale a 948 sujetos, formándose de manera aleatoria, en la cual el 42.2 % son hombres y el 57.7 % son mujeres.

La Población que participa en el estudio pertenece a estudiantes del NMS de la Universidad Autónoma de Coahuila: 13 escuelas de 14, establecidas en las ciudades de Saltillo, Torreón, Nueva Rosita, Monclova, Acuña, Allende, Parras, Matamoros, Agua Nueva y Piedras Negras. La aplicación de los instrumentos se realizó entre abril-mayo de 2016

Tipo de Investigación

El enfoque de esta investigación es de corte cuantitativo, mismo que permite observar los componentes descriptivos de la inteligencia emocional y el impacto que genera en la calidad educativa que se ofrece en los centros escolares. Se realizó un análisis descriptivo, correlacional, comparativo entre variables (Prueba T) y predictivo (R2). Los resultados que se presentan en el presente trabajo, son con base en el análisis predictivo (R2).

La estrategia de investigación se deriva de la premisa de investigación *inductivo-deductivo*, en donde se parte del supuesto de que la inteligencia emocional del estudiante y los esfuerzos institucionales para lograr la retención impactan en la calidad educativa de los centros de estudio del estado de Coahuila.

El instrumento que se utilizó es un cuestionario con 5 dimensiones y 148 variables que miden las habilidades socioemocionales del bachiller (Goleman).

Se realizó la prueba de confiabilidad con el alfa de Combrach con un índice de .955, lo que quiere decir que se considera con una prueba con excelente confiabilidad (George y Mallery 2003, p. 231). Las Fuentes utilizadas para el proyecto se fundamentaron en:

- Libros
- Revistas
- Informes
- Documentos de la web, etc.

Métodos Teóricos

Es un estudio con enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal, con el método teórico inductivo – deductivo, donde se parte del supuesto de que la inteligencia emocional del estudiante y los esfuerzos institucionales para lograr la retención impactan en la calidad educativa de bachilleratos de la Universidad Autónoma de Coahuila.

Metodología de Desarrollo de Software

La técnica para el procesamiento de los datos fue el análisis estadístico referido a los tipos descriptivo, correlacional y de regresión múltiple, con SPSS versión 23, licencia 4fe52006472474fbf8a

Resultados

Se procesaron 5 unidades de análisis: conocimiento de uno mismo, autoregulación, motivación, empatía y habilidades sociales, así mismo se realizó el análisis correlacional, comparativo y de regresión múltiple, que para el presente trabajo nos referiremos solamente a los modelos encontrados y específicamente al de habilidades sociales con motivación.

Los modelos encontrados, según las unidades de análisis estudiadas, son:

- Empatía con Habilidades sociales, que obtuvieron correlaciones significativas y que ajustó con 38 variables con un nivel de explicación de 69.9 %.
- Empatía con Motivación, modelo que ajustó con 24 variables con un nivel de explicación del 64.9 %.
- Habilidades Sociales con Motivación, modelo que ajustó con 24 variables, con un nivel de explicación de 61.2 %.

En el presente trabajado trataremos solamente el modelo de Habilidades Sociales con motivación. Se procesó un modelo de regresión con la variable dependiente (Habilidades sociales) y como variable independiente se integraron los reactivos de la motivación que obtuvieron correlaciones significativas. El modelo ajustó con 24 variables con un nivel de explicación de 61.2 % (Tabla 4).

Según los resultados que a continuación se presentan, se concluye que el modelo de regresión se ajusta a los datos, dado que es capaz de reducir el error de predicción de la variable dependiente de 61.2% (valor de R², Tabla 2) cuando se toma en cuenta la información de las variables predictoras. Además, los coeficientes de regresión son significativamente distintos de cero (véanse los valores de la prueba T).

A la misma conclusión se llega, en lo referente a la regresión, con el cuadro del Anova de la regresión (Tabla 3). En donde el estadístico F debido a la regresión indica que, efectivamente, ésta es significativa.

Por lo anterior se puede inferir que los estudiantes tienen habilidades sociales cuando se observa que al planear sus actividades tienen mejores resultados, presentan las mejores tareas, buscan obtener las mejores calificaciones, les gusta trabajar en equipo, sus compañeros comparten sus ideas, les gusta organizar el trabajo en el mismo, participan a la hora de tomar decisiones, así como proponen sus mejores ideas. Así mismo les gustan los retos que se les presentan en la casa, buscan mejorar en la familia, en la escuela y con los amigos.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.782 ^a	.612	.600	.745

a. Variables predictoras: (Constante), Planeo, Desaliento, Mejorarami, Investigo, Compromiso, Equipo, Propongo, Retosamg, Compesc, Mejorestar, Motivacion, Exitoso, Mejorarclases, Positivo, Comparto, Buscocalif, Organizotra, Retoscasa, Compamig, Cumplotar, Compcasa, Retosclases, Decisiones, Mejorarfam

Tabla 2 Resumen de modelo

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión 682.830	24	28.451	51.312	.000 ^b
	Residual 433.598	782	.554		
	Total 1116.428	806			

a. Variable dependiente: habilidades_sociales_Y
 b. Variables predictoras: (Constante), Planeo, Desaliento, Mejorarami, Investigo, Compromiso, Equipo, Propongo, Retosamg, Compesc, Mejorestar, Motivacion, Exitoso, Mejorarclases, Positivo, Comparto, Buscocalif, Organizotra, Retoscasa, Compamig, Cumplotar, Compcasa, Retosclases, Decisiones, Mejorarfam

Tabla 3 ANOVA^a

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error r típ.	Beta		
1	(Constante)	2.129	.187		11.399	.000
	Motivacion	.020	.013	.042	1.552	.121
	Desalientan	-.009	.010	-.022	-.951	.342
	Compromiso	-.003	.016	-.006	-.211	.833
	Cumplotar	.018	.019	.029	.940	.347
	Mejorestar	.054	.014	.108	3.958	.000
	Retosclases	.007	.016	.013	.416	.678
	Retoscasa	.034	.016	.067	2.122	.034
	Retosamig	.022	.014	.042	1.533	.126
	Investigo	.015	.010	.038	1.526	.127
	Mejorarcla	.007	.015	.013	.449	.653
	Mejorarfam	.055	.019	.097	2.960	.003
	Mejorarami	.021	.017	.038	1.187	.235
	Equipo	.047	.012	.108	4.062	.000
	Comparto	.063	.015	.113	4.083	.000
	Organizotra	.030	.016	.056	1.910	.056
	Decisiones	.071	.018	.126	3.848	.000
	Propongo	.051	.018	.089	2.865	.004
	Positivo	.022	.015	.040	1.463	.144
	CompCasa	-.025	.017	-.045	-1.429	.153
	Compesc	.091	.020	.144	4.659	.000
	Compamig	.053	.016	.098	3.250	.001
	Buscocalif	.042	.017	.072	2.539	.011
	Exitoso	-.009	.016	-.016	-.576	.565
	Planeo	.041	.015	.071	2.667	.008

a. Variable dependiente: habilidades_sociales_Y

Tabla 4 Coeficientes^a

Conclusiones

La investigación que se llevó a efecto en 13 de las 14 Escuelas Preparatorias de la Universidad Autónoma de Coahuila, permite observar que existen áreas del desarrollo Socioemocional del estudiante que permiten o no, la pertinencia de su actuar en diferentes contextos. Los modelos que se generan: Empatía y habilidades sociales, empatía y motivación, habilidades sociales y habilidades escolares, habilidades sociales y habilidades de persistencia, motivación y autorregulación, motivación y prácticas responsables, motivación y habilidades sociales, permiten conocer que para el contexto universitario del NMS los factores intrínsecos de la personalidad, “mueven” los actuares de los estudiantes, mismas que pertenecen a la dimensión de las competencias personales.

Lo anterior resulta interesante, ya que el hallazgo permite inferir que el trabajo propuesto en ambientes de aprendizaje diseñados, debe buscar primero impactar en el elemento dinámico interno del estudiante. En este sentido es necesario que de haber propuestas de intervención se diseñen desde este punto de partida.

El análisis estadístico descriptivo, correlacional y de R², es consistente pues muestra que los elementos de la motivación impactan en el actuar de los estudiantes. Otra de las dimensiones que salen a la vista son las Habilidades Sociales, mismas que son importantes en el desarrollo de competencias del estudiante y que pudieran impactar en el desarrollo integral del estudiante.

Las líneas de trabajo que siguen los resultados de esta investigación van en tres sentidos:

1. La importancia de seguir indagando en esta línea, para encontrar modelos predictivos que sirvan de base para la implementación de diferentes estrategias, que incidan en el aprendizaje de los estudiantes.
2. Indagar las habilidades socioemocionales del docente que pueden afectar el proceso de aprendizaje-enseñanza.
3. Investigar el actuar de las Instituciones en el proceso educativo.

La propuesta de intervención se incluye en la Figura 1.

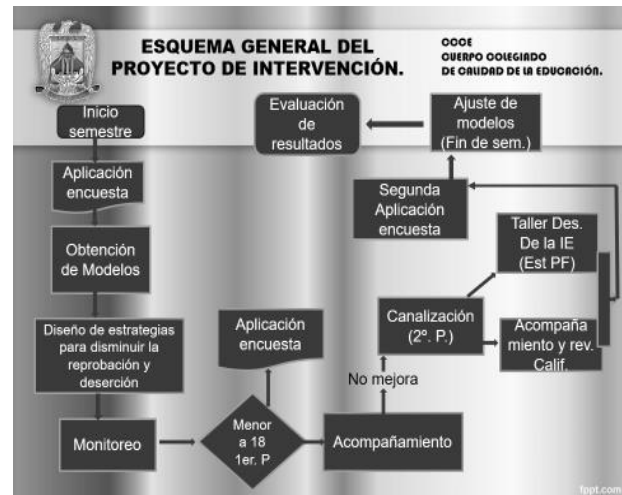


Figura 2 Propuesta de intervención

Fuente: Elaboración propia.

Referencias

AGUERRONDO, Inés. La calidad de la educación: Ejes para su definición y evaluación. *Organización de Estados Iberoamericanos* [en línea]. 1993. [fecha de consulta 18 de mayo de 2016]. Disponible en <http://campus-oei.org/calidad/aguerrondo.htm> 1993

Buitrón Buitrón, Sigrid; Patricia Navarrete Talavera. El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional: reflexiones y estrategias. *Docencia universitaria* [en línea] 2008. [fecha de consulta 5 de julio de 2016]. Año 4 – N°1-Dic. 2008. Disponible en: file:///C:/Users/15-ab111a/Downloads/DialnetElDocenteEnElDesarrolloDeLaInteligenciaEmocional-4775388%20(2).pdf ISSN-e 2223-2516

EXTREMERA, N.; Fernández-Berrocal, P. (2004). El papel de la inteligencia emocional en el alumnado: evidencias empíricas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa* [en línea], Vol. 6, No. 2, 2004. [fecha de consulta 19 de mayo de 2016] disponible en: <http://redie.uabc.mx/vol6no2/contenido-extremera.html>

FERNANDEZ-BERROCAL, Pablo; Desiree Ruiz Aranda. La inteligencia emocional. *Education and Psychology [en línea]* 2008. [fecha de consulta 15 de junio de 2016]. No. 15, Vol6 (2) 2008, pp. 421-436. Disponible en: http://www.investigacionpsicopedagogica.org/revista/articulos/15/espagnol/Art_15_256.pdf ISSN 1696-2095

FERNÁNDEZ-BERROCAL, Pablo; Natalio Extremera Pacheco. la inteligencia emocional como una habilidad esencial en la escuela. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado [en línea]*. Vol.9, núm.3, diciembre, 2005, pp.63-93. [fecha de consulta 1 de junio de 2016]. Disponible en: <file:///C:/Users/ALUMNO/Downloads/326Berrocal.pdf> ISSN:0213-8646

FERNÁNDEZ Rodicio, Clara Isabel. *la inteligencia emocional como estrategia educativa inclusiva. Innovación educativa [en línea], n.º 21, 2011: pp. 133-150* 133 [fecha de consulta 3 de abril de 2016]. Disponible en: [file:///C:/Users/15-ab1111a/Downloads/29-716-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/15-ab1111a/Downloads/29-716-1-PB%20(1).pdf)

FRAGOSO-LUZURIAGA, Rocío. Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *UNIVERSIA [en línea]*. 2015. Núm. 16 Vol. vi 2015. <https://ries.universia.net/article/viewFile/1085/1514> [fecha de consulta 18 de mayo de 2016] disponible en: <https://ries.universia.net/article/viewFile/1085/1514>

GARCÍA Retana, José Ángel. La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje *Educación [en línea]*, vol. 36, núm. 1, 2012, pp. 1-24 [fecha de consulta 4 de junio de 2016]. Disponible en: <file:///G:/rev%20lit%20cuerpo%20colegiado/Garc%C3%ADa%20Retana/GArc%C3%ADaRetana.pdf>

GUICHOT Reina, Virginia. Historia de la educación: reflexiones sobre su objeto, ubicación epistemológica, devenir histórico y tendencias actuales. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos [en línea]* 2006. [fecha de consulta 18 de mayo de 2016] Vol. 2, núm. 1, enero-junio, 2006, pp. 11-51 vol. 2. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134116859002> ISSN: 1900-9895

GUTIÉRREZ Zuloaga, Isabel. Modelos educativos paradigmáticos en la Historia de la Educación. *Arbor [en línea]* 2016. CLXXIII, 681 (Septiembre 2002), 3-17 pp. [fecha de consulta 19 de mayo de 2016]. Disponible en: <http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/viewFile/1105/1112> ISSN0210-1963

GOLEMAN, Daniel. Focus, desarrollar la atención para alcanzar la excelencia. Editorial Kairós, 2013. Barcelona, España.

GOLEMAN, Daniel. Inteligencia social. Editorial Kairós, 2006. Barcelona, España.

GOLEMAN, Daniel. Emociones destructivas. Cómo entenderlas y superarlas. Kairós, 2003. Barcelona, España

GOLEMAN, Daniel. La inteligencia emocional. Editorial Kairós, 1998. Barcelona, España.

INEE. Sistema de indicadores educativos de los Estados Unidos Mexicanos. Conjunto básico para el ciclo escolar 2004-2005. *SEP [en línea]*. [fecha de consulta 20 de junio de 2016]. Disponible en: file:///C:/Users/15-ab1111a/Downloads/indicadores_educ2004_2005.pdf

LANTIERI, Linda; Daniel Goleman. Inteligencia emocional infantil y juvenil. Ed. Aguilar. 2009

MARTÍNEZ-CÁRDENAS, Juana María, TERRAZAS-MEDINA, Tamara Isabel y MORALES-SILVA, Rosa Elia. Modelos sobre las habilidades socioemocionales de los estudiantes del NMS de la Universidad Autónoma de Coahuila. *Revista de Filosofía y Cotidianidad*. 2017.

JIMÉNEZ Morales, María Isabel; López-Zafra, Esther. Inteligencia emocional y rendimiento escolar: estado actual de la cuestión. *Revista Latinoamericana de Psicología [en línea]*, vol. 41, núm. 1, 2009, pp. 69-79. [fecha de consulta 5 de junio de 2016]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/805/80511492005.pdf> ISSN: 0120-0534

MALDONADO, José Ángel. La calidad total, el elemento generador de cambio. Eumed.net. Enciclopedia virtual [en línea]. 2005. [fecha de consulta 29 de mayo de 2016] ISBN-13: 978-84-695-0528-1

OBERST, Ursula; Company, Ramon; Sánchez, Flor; Oriol-Granado, Xavier; Páez, Darío. Funcionalidad de las estrategias de autorregulación y regulación interpersonal de la ira y la tristeza. *Anuario de Psicología [en línea]*. 2013 [fecha de consulta 2 de junio de 2016]. Vol. 43, núm. 3, septiembre-diciembre, 2013, pp. 381-396. Disponible en: <http://www.redalyc.org/revista.oa?id=970> ISSN: 0066-5126

Revista de la Organización de Estados Iberoamericanos. La educación que queremos para la educación de los bicentenarios. Metas educativas 2021. *Revista de la Organización de Estados Iberoamericanos [en línea]*. [fecha de consulta 18 de mayo de 2016] Disponible en: <http://www.oei.es/historico/metas2021/foroac.htm>

RODRÍGUEZ Arocho, Wanda. El concepto de calidad educativa: una mirada crítica desde el enfoque históricocultural. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"* [en línea]. ", vol. 10, núm. 1, enero-abril, 2010, pp. 1-28 [fecha de consulta 18 de mayo de 2016]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44713068015> E-ISSN: 1409-4703

RODRÍGUEZ Ruiz, Ana Belén. Evolución de la educación. *Pedagogía Magna [en línea]* 2010. [fecha de consulta 20 de mayo de 2016] 1 de noviembre de 2010. Número 5. pp. 36-49. ISSN 2171-9551

SEDU. Información estadística, concentrado entidad del sistema educativo Coahuilense. Inicio del ciclo escolar 2014-2015. *SEDU [en línea]*. Disponible en: www.seducoahuila.gob.mx, www.escuelatranparenre.gob.mx

SEP. Principales cifras del Sistema Educativo Nacional. Cifras preliminares, 2015-2016. *SEP [en línea]*. [fecha de consulta 20 de mayo de 2016]. Disponible en: http://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2015_2016_bolsillo_preliminar.pdf

SEP. Movimiento contra el Abandono Escolar. Jornadas de trabajo 2015. *SEP*. Saltillo, Coahuila 2015.

TORRES Saumeth, Katherine María; Tatiana Sugey Ruiz Afanador, Lesfty Solís Ospino, Fanny Martínez Barraza. Calidad y su evolución: una revisión. *Dimens [en línea]*. 2012. [fecha de consulta 18 de mayo de 2016] Empres. Vol. 10 No. 2, Julio - Diciembre de 2012, págs. 100-107. [fecha de consulta 18 de mayo de 2016]. Disponible en: <file:///C:/Users/15-ab1111a/Downloads/213-394-1-SM.pdf>

UNESCO-OIE. *La conceptualización de la UNESCO sobre calidad: un marco para el entendimiento, el monitoreo, y la mejora de la calidad educativa*. UNESCO [en línea]. 2005. *Paris pp. 30-37* ISBN-13: 978-84-695-0528-1 en http://www.unesco.org/education/gmr_download/chapter1.pdf

VIVAS, Mayela; Domingo Gallego; Belkis González. Educar las emociones. Producciones editoriales, 2007. Mérida, Venezuela.

Instrucciones para Autores

[Titulo en Times New Roman y Negritas No.14]

Apellidos en Mayusculas -1er Nombre de Autor †, Apellidos en Mayusculas -2do Nombre de Autor

Correo institucional en Times New Roman No.10 y Cursiva

(Indicar Fecha de Envio: Mes, Dia, Año); Aceptado (Indicar Fecha de Aceptación: Uso Exclusivo de ECORFAN)

Resumen

Titulo

Objetivos, metodología

Contribución

(150-200 palabras)

Abstract

Title

Objectives, methodology

Contribution

(150-200 words)

Keywords

Indicar (3-5) palabras clave en Times New Roman y Negritas No.11

Citación: Apellidos en Mayúsculas -1er Nombre de Autor †, Apellidos en Mayusculas -2do Nombre de Autor. Titulo del Paper. Título de la Revista. 2015, 1-1: 1-11 – [Todo en Times New Roman No.10]

* Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: ejemplo@ejemplo.com)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Instrucciones para Autores

Introducción

Texto redactado en Times New Roman No.12, espacio sencillo.

Explicación del tema en general y explicar porque es importante.

¿Cuál es su valor agregado respecto de las demás técnicas?

Enfocar claramente cada una de sus características

Explicar con claridad el problema a solucionar y la hipótesis central.

Explicación de las secciones del artículo

Desarrollo de Secciones y Apartados del Artículo con numeración subsecuente

[Titulo en Times New Roman No.12, espacio sencillo y Negrita]

Desarrollo de Articulos en Times New Roman No.12, espacio sencillo.

Inclusión de Graficos, Figuras y Tablas-Editables

En el *contenido del artículo* todo gráfico, tabla y figura debe ser editable en formatos que permitan modificar tamaño, tipo y número de letra, a efectos de edición, estas deberán estar en alta calidad, no pixeladas y deben ser notables aun reduciendo la imagen a escala.

[Indicando el titulo en la parte inferior con Times New Roman No.10 y Negrita]

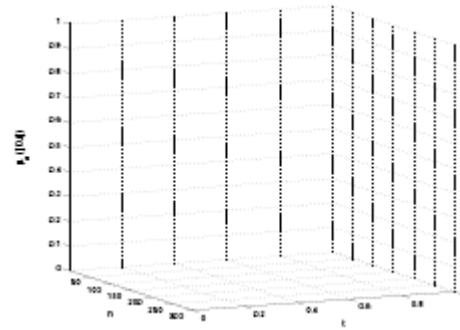


Grafico 1 Titulo y Fuente (en cursiva).

No deberan ser imágenes- todo debe ser editable.

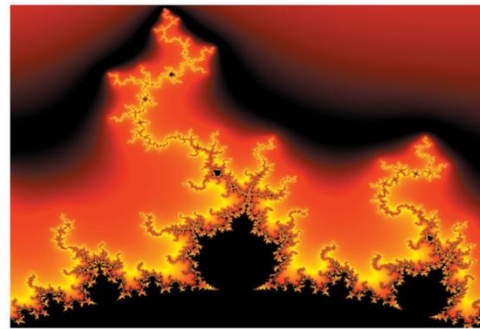


Figura 1 Titulo y Fuente (en cursiva).

No deberan ser imágenes- todo debe ser editable.

Tabla 1 Titulo y Fuente (en cursiva).

No deberan ser imágenes- todo debe ser editable.

Cada artículo deberá presentar de manera separada en **3 Carpetas**: a) Figuras, b) Gráficos y c) Tablas en formato .JPG, indicando el número en Negrita y el Titulo secuencial.

Instrucciones para Autores

Para el uso de Ecuaciones, señalar de la siguiente forma:

$$Y_{ij} = \alpha + \sum_{h=1}^r \beta_h X_{hij} + u_j + e_{ij} \quad (1)$$

Deberán ser editables y con numeración alineada en el extremo derecho.

Metodología a desarrollar

Dar el significado de las variables en redacción lineal y es importante la comparación de los criterios usados

Resultados

Los resultados deberán ser por sección del artículo.

Anexos

Tablas y fuentes adecuadas.

Agradecimiento

Indicar si fueron financiados por alguna Institución, Universidad o Empresa.

Conclusiones

Explicar con claridad los resultados obtenidos y las posibilidades de mejora.

Referencias

Utilizar sistema APA. **No** deben estar numerados, tampoco con viñetas, sin embargo en caso necesario de numerar será porque se hace referencia o mención en alguna parte del artículo.

Ficha Técnica

Cada artículo deberá presentar un documento Word (.docx):

Nombre de la Revista

Título del Artículo

Abstract

Keywords

Secciones del Artículo, por ejemplo:

1. *Introducción*
2. *Descripción del método*
3. *Análisis a partir de la regresión por curva de demanda*
4. *Resultados*
5. *Agradecimiento*
6. *Conclusiones*
7. *Referencias*

Nombre de Autor (es)

Correo Electrónico de Correspondencia al Autor

Referencias

Formato de Originalidad



Sucre, Chuquisaca a ____, ____ 20__

Entiendo y acepto que los resultados de la dictaminación son inapelables por lo que deberán firmar los autores antes de iniciar el proceso de revisión por pares con la reivindicación de ORIGINALIDAD de la siguiente Obra.

Artículo (Article):

Firma (Signature):

Nombre (Name)

Formato de Autorización



Sucre, Chuquisaca a ____, ____ 20__

Entiendo y acepto que los resultados de la dictaminación son inapelables. En caso de ser aceptado para su publicación, autorizo a ECORFAN-Republic of Cuba a difundir mi trabajo en las redes electrónicas, reimpresiones, colecciones de artículos, antologías y cualquier otro medio utilizado por él para alcanzar un mayor auditorio.

I understand and accept that the results of evaluation are inappealable. If my article is accepted for publication, I authorize ECORFAN- Republic of Cuba to reproduce it in electronic data bases, reprints, anthologies or any other media in order to reach a wider audience.

Artículo (Article):

Firma (Signature)

Nombre (Name)

Revista de Filosofía y Cotidianidad

“Experiencias integrativas del Modelo de Análisis Estratégico de Textos Científicos: Configuración, transferencia y satisfacción”

SANTOYO-VELASCO, Carlos, ORTEGA-MALDONADO, Elizabeth Norma, TORRES-LÓPEZ, Guadalupe Yamilet y COLMENARES-VÁZQUEZ, Ligia

Universidad Nacional Autónoma De México

“Cambio Organizacional, propiedades psicométricas de una escala para profesores Universitarios”

MAGAÑA-MEDINA, Deneb Elí, AGUILAR-MORALES, Norma y QUIJANO-GARCÍA, Román Alberto

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

“Estudio de la Percepción de los Docentes sobre la Gestión de Personal en Instituciones de Educación Superior en el Valle de Toluca”

HERNÁNDEZ-SILVA, María del Carmen, ÁLVAREZ-BOTELLO, Julio, CHAPARRO-SALINAS, Eva Martha, QUEZADA-LÓPEZ, Cindy Yusdivia

Universidad Autónoma del Estado de México

“Inteligencia emocional y lenguaje corporal como ventaja competitiva para el nuevo administrador y gestor empresarial en la actualidad en San Juan del Río, Querétaro”

PÉREZ-BRAVO, Julia, CORTES-ÁLVAREZ, Yolanda, ESTRELLA-VELÁZQUEZ, Rafael y QUEZADA-MORENO, Maribel

Universidad Autónoma de Querétaro

“Instrumentos de Formación Práctica para las carreras de TSU en Turismo y Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico de la UTRM”

BALDERAS-ELORZA, Carlos Raymundo, GUADARRAMA-GÓMEZ, Irma, LARIOS-CALDERÓN, Aralí

Universidad Tecnológica de la Riviera Maya

“Modelos sobre las habilidades socioemocionales de los estudiantes del NMS de la Universidad Autónoma de Coahuila”

MARTÍNEZ-CÁRDENAS, Juana María, TERRAZAS-MEDINA, Tamara Isabel y MORALES-SILVA, Rosa Elia

Universidad Autónoma de Coahuila

