

Volumen 2, Número 5 — Octubre — Diciembre -2015

ISSN 2410-3985

Revista de Sociología Contemporánea

ECORFAN®

Indizacion



ECORFAN-Bolivia

- Google Scholar
- Research Gate
- REBID
- Mendeley
- RENIECYT

ECORFAN-Bolivia

Directorio

Principal

RAMOS-ESCAMILLA, María. PhD

Director Regional

IGLESIAS-SUAREZ, Fernando. BsC

Director de la Revista

PERALTA-CASTRO, Enrique. MsC

Edición de Logística

CLAUDIO-MÉNDEZ, Paul. BsC

Diseñador de Edición

LEYVA-CASTRO, Iván. BsC

Revista de Sociología Contemporánea, Volumen 2, Número 5, de Octubre - Diciembre 2015, es una revista editada trimestralmente por ECORFAN-Bolivia. Loa 1179, Cd. Sucre. Chuquisaca, Bolivia. WEB: www.ecorfan.org, revista@ecorfan.org. RAMOS-ESCAMILLA, María. PhD. ISSN-2410-3985. Responsables de la última actualización de este número de la Unidad de Informática ECORFAN. ESCAMILLA-BOUCHÁN, Imelda. PhD, LUNA-SOTO, Vladimir. PhD, actualizado al 31 de Diciembre 2015.

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 del Derecho 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, México

Presentación

ECORFAN, es una revista de investigación que publica artículos en las áreas de: Sociología Contemporánea.

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 del Editor en Jefe.

En el primer número es presentado el artículo *Desarrollo de un plan de reconocimiento en las PYMES* por ALARCÓN, Carla, GUTIÉRREZ, Amparo, PUIG, Jessica, FRANCO, Norma, como segundo artículo está *Cambio educativo y la configuración del nuevo rol del académico universitario: tensiones pedagógicas y laborales. El caso de una universidad pública mexicana* por SOTO-BERNABÉ, Ana Karen, como tercer capítulo está *El Desarrollo del Comportamiento Ético en Estudiantes de un Programa Académico de Pregrado en el contexto del Modelo Educativo Basado en Competencias* por ZÚÑIGA, Lorena, TOSCANO, Beatriz, PONCE, Julio con adscripción en la Universidad Autónoma de Chihuahua, Universidad Autónoma de Nayarit, Universidad Autónoma de Aguascalientes respectivamente, como cuarto y último artículo esta *Convocatoria Web Accesible para una Selección Incluyente en el Ingreso a las Universidades. El Caso de la Universidad Veracruzana* por CONTRERAS, Gerardo, PÉREZ-ARRIAGA, Juan Carlos, CRUZ, Alma, TOSCANO, Beatriz con adscripción en la Universidad Veracruzana, Universidad Autónoma de Nayarit respectivamente.

Contenido

Artículo	Pág.
Desarrollo de un plan de reconocimiento en las PYMES ALARCÓN, Carla, GUTIÉRREZ, Amparo, PUIG, Jessica, FRANCO, Norma	177- 187
Cambio educativo y la configuración del nuevo rol del académico universitario: tensiones pedagógicas y laborales. El caso de una universidad pública mexicana SOTO-BERNABÉ, Ana Karen	188-202
El Desarrollo del Comportamiento Ético en Estudiantes de un Programa Académico de Pregrado en el contexto del Modelo Educativo Basado en Competencias ZÚÑIGA, Lorena, TOSCANO, Beatriz, PONCE, Julio	203-214
Convocatoria Web Accesible para una Selección Incluyente en el Ingreso a las Universidades. El Caso de la Universidad Veracruzana CONTRERAS, Gerardo, PÉREZ-ARRIAGA, Juan Carlos, CRUZ, Alma, TOSCANO, Beatriz	215-227

Instrucciones para autores

Formato de originalidad

Formato de autorización

Desarrollo de un plan de reconocimiento en las PYMES

ALARCÓN, Carla*†, GUTIÉRREZ, Amparo, PUIG, Jessica, FRANCO, Norma.

Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos

Recibido Mayo 20, 2015; Aceptado Noviembre 11, 2015

Resumen

Una de las consecuencias de la globalización es el trabajo en equipo y la integración de cada uno de los elementos de la empresa tanto a nivel nacional como a nivel internacional, pero por desgracia con tantos problemas ha perdido la integración y el conocimiento dentro de una empresa, por ejemplo, que ya no se toman en cuenta los valores ni los cuidados sobre el ser de cada una de las personas; en el que todo el mundo en contra está pensando simplemente en los resultados monetarios y no les importa la forma en que deberíamos trabajar juntos y ser más eficientes, con el fin de obtener mejores productos, reduciendo el tiempo y esfuerzo, por lo que el desarrollo de un plan de reconocimiento es vital para el crecimiento y continuando cada una de las empresas mejoraron.

Plan, desarrollo, PYMES, empleo

Abstract

One consequence of globalization is the teamwork and integration of each of the elements of the company both nationally and internationally, but unfortunately with so many problems has lost integration and awareness within a company , for example, they are no longer taken into account values nor care about the being of each of the people ; on the contrary everybody is thinking simply in monetary results and do not care the way we should be working together and being more efficient , in order to obtain better products, reducing time and effort , which is why the development of a recognition plan is vital for growth and continuing each of the companies improved.

Design, development, SMEs, employment

Citación: ALARCÓN, Carla, GUTIÉRREZ, Amparo, PUIG, Jessica, FRANCO, Norma. Desarrollo de un plan de reconocimiento en las PYMES. *Revista Sociología Contemporánea* 2015. 2-5: 177-187

*Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: carlaalarcon@utez.edu.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

La idea de permanecer en un empleo toda la vida, ir escalando y hacer una carrera profesional, parece haberse quedado atrás. Análisis de grandes empresas especializadas en recursos humanos como Randstad, PwC, y la misma Manpower, coinciden en que uno de los principales desafíos es retener el talento, sobre todo de los más jóvenes.

México es considerado el país de Latinoamérica con mayor índice de rotación, sin embargo el porcentaje de rotación disminuye de manera importante conforme el tamaño de la empresa. Las empresas grandes reportan una rotación de personal del 0.41%, mientras que las micro y medianas 5.27% y 5.29% respectivamente, de acuerdo con el estudio realizado por la consultora PwC y a nivel mundial desde que Randstad Holding comenzó su estudio en el 2010, México se ha mantenido dentro de los 10 primeros lugares en la lista de los países con el mayor índice de movilidad laboral.

Esta situación no beneficia a la productividad de las empresas en México y éstas deben emprender una nueva cultura laboral, y reconocer el trabajo de los colaboradores y reconocer verdaderamente a quien dan resultados y dan todo por la empresa. La rotación de personal es un problema presente en México, el porcentaje de rotación aumenta de manera importante conforme el tamaño de la empresa; a través del reconocimiento laboral se pretende retener al capital humano, en las pequeñas y medianas empresas, lo cual permite una compensación no monetaria, es decir, se aplica el concepto de ganar-ganar, por una parte el colaborador obtiene un equilibrio entre la vida profesional y la vida personal, por otro lado, se crea un buen ambiente de trabajo, con más productividad, compromiso y lealtad.

Si el colaborador está satisfecho con su empleo será más eficiente, será más productivo y generará ideas innovadoras ya que según un estudio realizado por Hardware Business Review et Gallup los empleados felices son 300% más innovadores, 33% más productivos y la satisfacción en el trabajo tiene un impacto directo en la disminución de la rotación de trabajo hasta un 51%. Razones suficientes para que las empresas inviertan en el reconocimiento laboral, ya que el reemplazar a los empleados consume tiempo, dinero y esfuerzo.

La sociedad contemporánea se ha venido construyendo bajo una lógica de explotación irracional de los recursos naturales, de degradación ambiental y en consecuencia del deterioro de la calidad de vida, derivado de la imposición de un modelo de desarrollo con enfoque únicamente económico. Las consecuencias externas del sistema de producción, se manifiestan como contaminación del suelo, atmósfera y agua; la deforestación y la pérdida de biodiversidad; el calentamiento global y el incremento de la pobreza.

A nivel mundial las Instituciones de Educación Superior (IES) han realizado esfuerzos para desarrollar actividades de protección ambiental en sus planes y programas de estudio, han aplicado modelos de gestión ambiental que responden a sus necesidades particulares, además de que han realizado importantes esfuerzos para proponer sistemas de indicadores de su desempeño ambiental. A pesar de que es incuestionable que las Universidades poseen numerosas experiencias exitosas, la mayoría de ellas han sido desarrolladas en muchos casos de manera aislada y poco difundidas. Ante ello, es importante la interacción con otras IES y sobre todo apoyado por las técnicas de investigación de mercados, donde se podrá apreciar la funcionalidad de las técnicas y el impacto.

Un plan de reconocimiento en una empresa PyME, es de suma importancia, ya que la mayoría de las mismas no cuentan con los recursos necesarios para poder subsanar las necesidades tanto de la empresa como de los empleados, es por eso que el desarrollo de un plan de reconocimiento sirve como apoyo para el crecimiento de las mismas, entendiendo que es una compensación emocional más no económica, es un factor de motivación para satisfacer las necesidades personales y profesionales de cada colaborador que causan rotación, lo que significa que se puede llegar a evitar la salida de los empleados en la organización, esto se conoce como rotación del personal humano y de esta forma obtener como resultado el incremento de la productividad.

Metodología

En la actualidad cualquier suceso o hecho que esté ocurriendo en el mundo se puede tomar en cuenta como idea para un proyecto de investigación, el cual se puede llegar a comprobar de forma correcta o viceversa. En las ciencias sociales se realizan diez pasos como metodología de la investigación según lo menciona Hernández Sampieri (Sampieri, 2003), (ver figura 1).



Figura 1 Pasos de la metodología de la investigación cuantitativa (Sampieri, 2003).

Cada uno de los pasos es sumamente importante para complementar un a investigación, en muchas ocasiones de problemas pueden llegar a seguir la idea de un tema de investigación, simplemente para conocer los motivos del mismo e investigar cuales podrían ser las posibles causas de los que lo están generando y de esta forma poder obtener una solución al mismo, el punto tres es el marco teórico el cual consiste en conceptualizar los conceptos claves para poder llegar a entender el desarrollo de la investigación, es decir, cualquier persona que lea dicha investigación debe de comprender la misma, esto es con la finalidad de identificar conceptos claves que pueden llegar a servir en el entendimiento. La definición del tipo de investigación es clave para poder dar sentido al mismo; puede ser exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa; el generar una hipótesis da la certeza en la aprobación de la investigación. El definir un mercado, la recolección de datos y la interpretación son elementos esenciales dentro del proceso, ya que es primordial poder llegar a definirla cada una de las etapas de una forma coherente y precisa, de esto depende el éxito de toda investigación. Existen diferentes definiciones de investigación de mercados, todo depende del autor y la forma de interpretación y el enfoque deseado. Una clave primordial es definir el tipo de investigación, ya que es un punto estratégico para poder definir la misma, realizando un enfoque real y utilizando herramientas poderosas para la explicación de la investigación. Una de las definiciones importantes es que establece Naresh Malhotra (Malhotra, 1997), donde establece que es "la identificación, recopilación, análisis y difusión de la información de manera sistemática y objetiva, con el propósito de mejorar la toma de decisiones relacionadas con la identificación y solución de problemas y oportunidades de mercadotecnia". Basado principalmente en la selección de datos.

La metodología de investigación seleccionada es la cuantitativa debido a que existe una recolección de información para poder comprobar la hipótesis, sin olvidar que según la metodología se debe de medir e interpretar con la finalidad de obtener un resultado, que se ve reflejado en la toma de decisiones.

Análisis

Concepción de la idea a investigar: la idea surge de las diferentes necesidades que ha presentado en el mundo globalizado, nace de la detección de necesidades que tienen los empleados en las empresas, es decir, surge con la necesidad de aportar un plan de reconocimiento en el aspecto laboral, ya que la situación en el país y en el mundo es complicada en todos los aspectos, es por eso que debemos enfocarnos es obtener una calidad humana en el ambiente laboral, con la finalidad de ser más eficientes y obtener como resultado una reducción en el personal.

Planteamiento del problema de investigación: México es considerado uno de los países de Latinoamérica con mayor índice de rotación, y a su vez se ha mantenido dentro de los 10 primeros lugares a nivel mundial con el mayor índice de rotación de personal, empresas especializadas en recursos humanos como Randstad, PwC, y la misma Manpower, coinciden en que uno de los principales desafíos en México es retener el talento humano.

Debemos estar consiente que el mundo sufre una situación económica grave, porque no nos queda más que utilizar todas las herramientas para mejorar y salir adelante en este mundo lleno de competencia.

Razones suficientes para tomar en cuenta que el desarrollo de un plan de reconocimiento para las PYMES es una opción para que las empresas salgan adelante dentro de la crisis, trabajando en equipo con un enfoque real ante la situación.

Objetivo General: Diseñar un plan de reconocimiento laboral para disminuir el nivel de rotación en las pequeñas y medianas empresas mexicanas. Diseñar un plan de reconocimiento laboral para disminuir el nivel de rotación en las pequeñas y medianas empresas mexicanas.

Objetivo específico: Aumentar la productividad y fidelidad de los colaboradores mediante herramientas de reconocimiento laboral.

Elaborar el marco teórico

Rotación de Personal es la consecuencia de ciertos factores internos o externos en la organización sobre la actitud y el comportamiento del personal. Dentro de los factores externos podemos citar la situación de oferta y demanda de Recursos Humanos, y uno de los factores internos que ocurren en la organización podemos mencionar es la política salarial de la organización. (Flores,2008)

Motivación La motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. Clasifica estas necesidades en 5 y las clasifica en una pirámide. En la base están las necesidades básicas, que son necesidades referentes a la supervivencia; en el segundo escalón están las necesidades de seguridad y protección; en el tercero están las relacionadas con nuestro carácter social, llamadas necesidades de afiliación; en el cuarto escalón se encuentran aquéllas relacionadas con la estima hacia uno mismo, llamadas necesidades de reconocimiento, y en último término.

En la cúspide están las necesidades de autorrealización. La idea principal es que sólo se satisfacen las necesidades superiores cuando se han satisfecho las de más abajo, es decir, no puedes pasar a la siguiente hasta que no hayas satisfecho las anteriores. La motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. (Maslow, 1991).

Motivación laboral Resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene. Los factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo) fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador. Resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene. Los factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo) fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador. (Herzberg, 2000).

Satisfacción laboral es un factor que condiciona la actitud del individuo respecto a su trabajo. Hay factores organizativos y funcionales que pueden ser fuentes generadoras de insatisfacción. (Calderón, 1999).

Retribución emocional podemos definirla como todo aquello que un empleado, o candidato a serlo, percibe como contraprestación de su decisión de trabajar en una determinada organización. Está formado por la compensación dineraria, los beneficios sociales y la Retribución Emocional, que se solapan entre sí.

La Retribución Emocional engloba factores como las políticas de reconocimiento, el equilibrio entre la vida profesional y personal, la cultura o el desarrollo intelectual y profesional del empleado, entre muchos otros. (En: <http://www.thinkingpeoplerecursoshumanos.es/retribucion-emocional>).

Compensación es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, es el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales, de seguridad y de ego o estatus. (En: <http://recursoshumanosperu.blogspot.mx/2007/09/compensaciones-laborales>).

Definir el tipo de investigación: el tipo de investigación es exploratoria, debido a que se realiza una investigación de campo, es decir, se indaga entre empleados, y altos mandos mediante encuestas y resultados reales como es la situación de la empresa, y en base a este tipo de investigación se toman decisiones como resultados de la misma; todo esto se realiza con la finalidad de comprender la situación de las PYMES, ya que cada una es diferente, por tamaño y por circunstancia. La final principal es que tanto el empleado como la empresa salgan beneficiados con este tipo de planes de reconocimiento.

Enunciar la hipótesis: una hipótesis, es un enunciado que se establece provisionalmente como base de una investigación que puede confirmar o negar la validez de aquella (RAE, 2010). Es de vital importancia en un proyecto, la misma se debe de estipular mediante una investigación si es cierta o en su caso erróneo. La hipótesis manejada en el trabajo es: "El desarrollo de un plan de reconocimiento laboral en las PYMES, disminuirá la rotación del personal e incrementará la productividad".

- Seleccionar el diseño apropiado para la investigación: en esta metodología, se considerarán tres fases: la documentación del proyecto, la hipótesis y el diseño del plan de reconocimiento.
- Selección de la muestra: en este caso no existe una muestra específica, ya que cada empresa debe desarrollar dicho plan en sus instituciones.
- Recolección de datos: en este proyecto se utilizará la encuesta como instrumento de diagnóstico para conocer los datos relevantes y poder tomar decisiones en base a los resultados.

La primer etapa del proceso del Desarrollo de un Plan de Reconocimiento Laboral en las PYMES que se cada una de ella debe de elaborar FODA, donde se especifican las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas e la empresa, esto es con la finalidad de crear conciencia al iniciar dicho proceso.

Posteriormente se debe de aplicar la encuesta que a continuación se establece, previamente seleccionando una muestra del personal de la empresa.

La misma nos servirá para conocer la situación de la empresa, está dividida en 4 etapas en los cuales se conocer el grado de reconocimiento que puede llegar a tener la empresa, posteriormente las relaciones interpersonales, la capacitación y desarrollo y por último y no menos importante la etapa de comunicación. (ver Figura 2 Encuesta de Satisfacción).

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Para la obtención de un buen resultado se hace necesario de la sinceridad y objetividad de sus respuestas. NO EXISTEN RESPUESTAS BUENAS O MALAS.

Instrucciones: A continuación tiene una pequeña lista que incluyen diferentes aspectos relacionados con su trabajo. Seleccione como se siente usted de satisfecho.

Reconocimiento	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1. Se han realizan dentro de la empresa programas de reconocimiento o refuerzo de la labor de los empleados					
2. Mis jefes me reconocen y me felicitan cuando realizo bien mi trabajo					
3. Recibe algún incentivo (comisión, felicitación, otros)					
Relaciones interpersonales	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
4. Considero que tengo un entorno de amigos entre mis compañeros de trabajo					
5. Cuando se me presentan situaciones difíciles, mis superiores me entienden y apoyan					
6. Todos mis superiores o jefes me respetan y son justos conmigo					
Capacitación y Desarrollo	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
7. La empresa nos brinda programas de capacitación pertinentes					
8. Se desarrollan programas de bienestar para el empleado (jornadas deportivas, integraciones, charlas de motivación)					
9. Me siento satisfecho con la formación que he recibido					
Comunicación	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
10. Me comunican de forma clara los objetivos, funciones y tareas de mi trabajo					
11. Siento que se me brinda la confianza y el tiempo para expresar mis problemas laborales, personales y familiares					
12. las informaciones se comunican a todo el personal de manera eficiente y rápida					

Figura 2 Encuesta de Satisfacción.

Después de haber realizado la encuesta se concentran los resultados. Es importante mencionar que las muestras que se realicen no es probabilístico, ya que es una muestra por conveniencia.

Cada plan de reconocimiento constará de cuatro fases.

Las fases a ejecutar son las siguientes:

- Diagnóstico de necesidades de capacitación: En la primera etapa se dan a conocer los resultados de la encuesta de manera gráfica para dar atención inmediata a las necesidades que se presentan.
- Clasificación y jerarquización de las necesidades de capacitación: en la etapa anterior se mencionó que los resultados de las encuestas deben de graficarse, esto es con la finalidad de que visualmente se logre detectar el problema.
- Método de elaboración: Con el objeto de atacar las necesidades detectadas en las PYMES en base a la encuesta realizada, se debe diseñar un plan de mejora detectando las áreas de oportunidad, esto es basado en un Plan de Reconocimiento, un Plan de Relaciones Interpersonales, un Plan de Capacitación y Desarrollo o un Plan de Comunicación. Todo depende de las circunstancias y de la problemática que se pretende, es por eso se a continuación se muestra un ejemplo de un plan de capacitación.

Plan de capacitación	
Qué	Plan de reconocimiento laboral
Cómo	Aplicando una capacitación
Cuándo	Agosto 2016
A quién	Departamento de recursos humanos, supervisores y directivos
Quién	Agente externo
Cuánto	No estipulado

Figura 3 Ejemplo de Plan de capacitación.

Es de vital importancia mencionar que cada plan es diferente para cada empresa y para cada situación ó área de oportunidad, lo más importante es el crecimiento tanto de la empresa como de la persona, sin olvidar los principios de la institución. En dicho Plan se debe estipular qué es lo ¿qué se piensa abordar?.

Es decir, cual es la problemática, pero desde diferentes puntos de vistas, ya que esto es un punto clave para la mejora, ¿cómo se abordará? es decir, de que manera se piensa manejar la situación, las diferentes opciones que se tienen para mejorar la misma, se debe especificar n que fecha se piensa realizar dicha acción, quienes serán los involucrados, quien es la institución que impartirá dicha mejora o quien será el responsable y cuanto será el costo del mismo.

Todos estos datos son sumamente importantes para darles seguimiento y que quede una evidencia de la solución que se le esta brincando a la problemática.

Posteriormente que ya se haya obtenido los datos mencionados, se debe realizar una Hoja de Presentación del Plan de Capacitación, que a continuación se muestra (ver Fig. 4 Hoja de presentación del plan de capacitación).

Hoja de presentación del plan de capacitación

Título del programa:	
Nombre de quienes lo elaboran:	
Nombre de quienes lo aprueban:	
Objetivo del programa:	
Participantes:	
Material a utilizar:	
Duración:	
Lugar y Fecha:	

Figura 4 Hoja de presentación de plan de capacitación.

- Primero se elige el título del programa, de ser corto, interesante y que llame la atención.
- Después se debe colocar los nombres de quienes lo elaboran.
- Posteriormente el nombre y/o la firma de quien/es lo aprueban, debe de ser autorizado por los directivos de la pequeña o mediana empresa donde se vaya impartir este plan de capacitación.
- Se debe de dar a conocer cuáles son los objetivos del plan de capacitación.
- Es necesario mencionar el nombre de los participantes que serán a quienes se les impartirá dicha capacitación, se puede colocar nombres específicos o generalizar por ejemplo, esta capacitación estará dirigida al departamento de recursos humanos, supervisores y/o jefes.

- Posteriormente se debe definir el material que se va a utilizar a lo largo de la capacitación, por ejemplo trípticos, hojas de apoyo, y presentaciones en power point.
- La duración deberá de ser entre una y dos horas, de lo contrario dejara de ser llamativa para nuestros participantes.
- Mencionar el lugar y la fecha en la cual se vaya impartir el plan de capacitación.

Ejecución: es la última etapa del plan de reconocimiento, donde se establece primeramente la modalidad, es decir, será formal, teórica o teórica y práctica.

También se va a definir su duración, esto dependerá del tiempo disponible de la PYME y del dinero que se tenga para invertir en dicha capacitación. Posteriormente se debe definir el contenido temático que es parte esencial del buen funcionamiento, debe ser:

Breve, preciso, interesante, dinámico, sin olvidar que la parte motivacional en cualquier ámbito o área de oportunidad es clave para que pueda llegar a tener el éxito esperado.

Se sede establece el objetivo tanto generales como específicos, de esta forma se es realizan un plan mucho más específico y en el cual se pueden obtener mejores resultados que tendrán un beneficio de corto y largo plazo; teniendo como objetivo principal evitar la salida de los empleados en la organización que se conoce como rotación del personal humano y aumentar la productividad mediante la aplicación de un plan de reconocimiento para pequeñas y medianas empresas (PYMES).

Dentro del plan de reconocimiento, se establece el plan de integración en la empresa el cual consiste de la siguiente manera:

Las personas que lo van a llevar a cabo son los mandos medios y superiores, dicha dinámica la tendrán que llevar a cabo como mínimo dos veces a la semana, la misma servirá para reconocer a sus colaboradores e integrar a los mismos.

- Detenerse y hablar con tus empleados
- Tomarse unos minutos diarios para hablar con algunos de ellos y agradecerles por su buen trabajo.
- Señala logros valiosos.
- Motiva a los gerentes y empleados a que señalen a miembros de su equipo y colegas que están trabajando duro en un proyecto o que van más allá de sus descripciones laborales.
- Recompensar con una palmada las buenas ideas (por ejemplo: un empleado que busca ahorrar dinero o mejorar en las operaciones en la empresa es valioso y deben ser reconocidos).
- Recompensar el esfuerzo.
- Si algún colaborador se esforzó al máximo en un proyecto y no obtuvo éxito, es importante señalar su esfuerzo.
- Reconocer la antigüedad.
- Cuando un empleado cumple años en tu empresa, haz algo especial.

Dicho plan a los mandos medios y superiores les quitará unos minutos del día, pero como resultado despertará en los empleados una fidelidad y agradecimiento a la empresa.

Análisis de datos: Dicha etapa se realiza con apoyo de herramientas estadísticas, esto es con la finalidad de obtener excelentes resultados, precisos y exactos.

Pero realmente es lo más importante de todo Plan, primero es importante conocer la problemática, posteriormente llegar a hacer algo, es decir, una toma de decisiones, basado en la información recopilada. Posteriormente se realiza un plan de acción que es el Plan de reconocimiento tomando todas las herramientas de apoyo y por último se vuelve a analizar los resultados obtenidos, la información es poderosa y cuando se analiza mucho más. Es por eso que debemos de estar conscientes que las herramientas tecnológicas son muy útiles para este tipo de situaciones.

Desgraciadamente en la actualidad está ahí la información pero no sabemos interpretarla, y esa es la clave para poder tomar decisiones, en muchas ocasiones puede ser el éxito o el futuro de una empresa o de un empleado, lo importante es realizar procesos de inspección que puedan servir para transformar una idea en una oportunidad. Presentación de Resultados: La presentación de una investigación es sumamente importante, a partir de esto podemos reconocer si realmente funciona el plan que se está llevando a cabo dentro de cualquier PYME. Es importante manejar las cosas de forma visual para que pueda llegar a tener mucho más alcance y sobretodo manejar los tiempos en lo que se debe de establecer dicho plan de mejora, por ejemplo:

Cada dos meses se presentará un plan de mejora de reconocimiento, con la finalidad de verificar el avance del mismo. (En los meses de Febrero, Abril, Junio, Agosto, Octubre y Diciembre), los resultados deberán comunicarse no solo a los medios y altos mandos, sino también a los sindicalizados, empleados en general, de confianza y hasta los de limpieza.

- Cada 4 meses se debe presentar los en una junta ante todos los que integran la empresa las relaciones interpersonales que se llegasen hacer, es decir, informar de las integraciones y de actividades que se están realizando.
- En lo que respecta a la al Plan de reconocimiento haciendo referencia en capacitación y desarrollo se puede implementar cada 6 meses, de igual forma el de comunicación.
- Todo esto es sumamente importante para la integración de los empleados y de un reconocimiento que los hará sentir parte importante de la misma.
- Se debe realizar un plan de difusión de información en todos los mandos de la empresa, por más pequeña que sea la comunicación es primordial para poder obtener éxito.
- En base a los resultados publicados en fechas estipuladas es necesario mencionar las recomendaciones o acciones que se llevaran a cabo, debido a los resultados obtenidos.
- Se debe estipular quien será el responsable de esta tipo de planes y con quien se va poder acudir para cualquier aclaración,, al igual del tiempo vigencia que tendrá dicho plan.

- Se deberá establecer un comité de seguimiento y comunicación respecto a los avances de cada plan establecido en cualquiera de los rubros.
- Se deberá crear un comité de concientización en la empresa del trabajo en equipo mediante una campaña de marketing, con la finalidad de para incrementar los beneficios tanto para los empleados como para la empresa.
- Y por supuesto el logro principal es la búsqueda de la capacitación, integración y mejora continua.

Conclusiones

A nivel internacional, es de suma importancia la integración dentro de las empresas, la competencia es muy fuerte y las condiciones cada vez más complicadas, por lo que las empresas debe de trabajar de forma conjunta con sus empleados para realmente formar equipo de trabajo, ya que como se mencionó cuando un empleado está realmente cómodo en un ambiente laboral digno puede ser eficiente hasta un 3005 más, lo cual impacta en todos los aspectos, tanto económico, como en tiempo y por supuesto en rendimiento.

La crisis es a nivel mundial y debemos de adaptarnos a los cambios y mejorar en cada momento y en todos los rubros, las empresas deben esforzarse para obtener lo mejor y a menor costo y en la mejor forma, es por eso que deben de hacer equipo con sus empleados en todos los aspectos. Esto es lo que sacara a las empresas delante de una crisis.

Referencias

Kotler, P. (2002). Dirección de Marketing, Conceptos esenciales. México: Prentice Hall.

Malhotra, N. (1997). Investigación de Mercados, un enfoque práctico. México: Prentice Hall.

Sampieri, R. H. (2003). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill

Calderón, A. (1999). Satisfacción Laboral. En A. Calderón. México.

Flores, R. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. Nuevo León, Monterrey, México: International Journal of Good Conscience.

Herzberg, F. (2000). Teoría de la motivación e higiene. En F. Herzberg, Teoría de la motivación e higiene.

Jaureguiberry, L. M. (2010). Principios de la capacitación.

Locke. (1976). La satisfacción laboral. En Locke, La satisfacción laboral.

Maslow, A. (1991). Motivación y Personalidad. En A. Maslow, Motivación y Personalidad. Diaz de Santos S.A. Maslow, A. (1991). Motivación y Personalidad. En A. Maslow, Motivación y Personalidad. Diaz de Santos S.A.

Humanan & Partners. (Octubre de 2008). Recuperado el 02 de Julio de 2016, de [http://humanandpartners.com/glosario/Humanan & Partners](http://humanandpartners.com/glosario/Humanan%20&20Partners). (Octubre de 2008). Recuperado el 02 de Julio de 2016, de <http://humanandpartners.com/glosario/>

Web RRHHDigital. (07 de Junio de 2016). Recuperado el 05 de Julio de 2016, de Web RRHHDigital: <http://www.thinkingpeoplerecursoshumanos.es/retribucion-emocional>

Cambio educativo y la configuración del nuevo rol del académico universitario: Tensiones pedagógicas y laborales. El caso de una universidad pública mexicana

SOTO-BERNABÉ, Ana Karen*†

Universidad Autónoma de Querétaro

Recibido Abril 24, 2015; Aceptado Noviembre 20, 2015

Resumen

El proceso de cambio educativo asumido por la Universidad Veracruzana en 1999 ha generado un escenario de tanto rechazo y la aceptación por parte de los profesores debido a la modificación de las normas del trabajo académico, y con esta reconfiguración de la función docente. En este escenario las reglas se preparan a partir del cambio educativo y tratan de prescribir el tipo de comportamiento y el rendimiento que se espera de la maestra, y otros actores, como los estudiantes, con el objetivo de garantizar la relación coordinada entre éstas, así como restringen la acción de la misma para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización. Para solicitar información sobre el tema, entrevisté a maestros de tiempo completo de dos programas que fueron los primeros en poner en práctica el cambio educativo. Esta investigación es un estudio de caso comparativo entre programas, el objetivo era conocer sus opiniones y experiencias durante los primeros años de aplicación, así como el grado de participación de lo que habían experimentado en el diseño y los obstáculos que enfrentaron. De esta manera, las acciones colectivas de los maestros tienen un doble objetivo: carácter educativo, para formar profesionales con un perfil determinado, sino también, una organización para conciliar conflictos e intereses, personales y colectivos, para que puedan ampliar su campo de acción y mantenerse en el juego (Crozier y Friedberg, 1990).

Cambiar la Educación, Facultad, Enseñanza de trabajo, las condiciones Universidad, Laboral

Abstract

The process of educational change assumed by the Universidad Veracruzana in 1999 has generated a scenario of both rejection and acceptance by the teachers due to the modification of the rules of academic work, and with this reconfiguration of the teaching role. In this scenario the rules are prepared from the educational change and try to prescribe the type of behavior and performance that is expected of the teacher, and other actors such as students, with the aim of ensuring the coordinated relationship between these, as well as restrict the action of the same to ensure compliance with the objectives of the organization. To inquire about the item, I interviewed full-time teachers of two programs that were the first to implement the educational change. This research is a comparative case study between programs, the purpose was to learn about their opinions and experiences during the first years of implementation, as well as the degree of participation than they had experienced in the design and the obstacles they faced. In this way, the collective actions of the teachers have a dual purpose: an educational, to train professionals with a certain profile, but also, an organizational to reconcile conflicts and interests, personal and collective, to enable them to expand their scope of action and stay in the game (Crozier and Friedberg, 1990).

Educational Change, Faculty, Teaching work, University, Laboral conditions

Citación: SOTO-BERNABÉ, Ana Karen. Cambio educativo y la configuración del nuevo rol del académico universitario: Tensiones pedagógicas y laborales. El caso de una universidad pública mexicana. *Revista Sociología Contemporánea* 2015. 2-5: 188-202

*Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: asoto110@gmail.com)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

La puesta en marcha del modelo educativo centrado en el estudiante en la Universidad Veracruzana, que lleva por nombre Modelo Educativo Integral y Flexible (MEIF), ha resultado novedoso y problemático al mismo tiempo, dado que implica la modificación de prácticas, creencias y tradiciones propias de cada facultad y de cada campo disciplinar, elementos sustantivos del establecimiento universitario (Clark, 1989). Ello sugiere la modificación de las estrategias de cómo se organiza y se ordena el conocimiento especializado (tiempos, contenidos y secuencias expresados en un mapa curricular), así como las formas legítimas de transmisión y producción del mismo. El modelo educativo tiene su origen en el paradigma del aprendizaje centrado en el estudiante, el cual exige al profesor que posea “un bagaje pedagógico amplio y actualizado en temas de planeación didáctica, estrategias y estilos de enseñanza, técnicas de evaluación del aprendizaje... aunado a los conocimientos propios de su área disciplinar” (Soto, 2013:57).

En ese sentido, el modelo propone que el profesor sea un facilitador del aprendizaje con capacidad para diseñar ambientes de aprendizaje integrales y con enfoque por competencias para los estudiantes. Esto sugiere que el académico no es quien posee el monopolio del conocimiento pues los estudiantes son concebidos como agentes activos y conscientes del proceso educativo. Según los entrevistados para la investigación que se presenta esta “nueva forma de nombrar al modelo educativo” irrumpe con las prácticas y creencias propias de cada colectivo académico, tanto que para unos ha significado la reducción del margen de libertad para tomar decisiones sobre su práctica docente, situación que se contrapone a la idea de “libertad de cátedra universitaria”.

No obstante, para otros académicos ha implicado la movilización de lo que ellos consideraban como “prácticas obsoletas y poco efectivas” para la transmisión del conocimiento. De esta manera, la puesta en marcha del MEIF ha generado reacciones diversas entre el profesorado. Este texto emana de una investigación de largo alcance realizada en el marco de un programa de maestría; para ello se estudiaron dos facultades, mismas que son ejemplo de la dicotomización de posturas –entre la no aceptación y la aceptación del modelo educativo–, dado que la institución las ha caracterizado como tales. No obstante, uno de los hallazgos de la investigación es que ambas posturas no existen de manera totalitaria en las facultades, sino que tienen expresiones diferenciadas en el seno de las mismas. Asimismo, se encontró que variables como el sexo del profesorado o los grados académicos obtenidos no coadyuvan en la explicación de las posturas que sostienen los profesores; por el contrario, otros elementos como la cultura de la disciplina (Becher, 1987) y asociado a esta, la edad o la antigüedad laboral, permiten comprender el origen y el sustento de sus “formas de pensar y actuar” respecto al cambio educativo.

Para hablar de este tema, en un primer momento presento el marco conceptual que orientó el análisis y la interpretación de la información obtenida en las entrevistas, dichos conceptos provienen de dos campos epistemológicos: la sociología y la pedagogía; del primero, particularmente la definición de cambio sociológico y organizacional permitió arribar con precisión al estudio de procesos de cambio educativo expresado en una reforma curricular específica y sus implicaciones. Del segundo campo, contemplo al docente como un actor colectivo en el seno de una organización universitaria y como profesional de la educación.

De tal forma que el concepto de profesión académica resultó útil para ubicar características que permitieran ofrecer explicaciones sobre el fenómeno. Enseguida, de manera breve, apunto las características metodológicas que tuvo el trabajo de investigación. En un cuarto punto desarrollo los resultados encontrados en la pesquisa relacionados con la configuración del rol del académico a partir del proceso de implementación del modelo educativo en las facultades de estudio. Interesa destacar de qué manera la práctica docente ha debido cambiarse o, por el contrario, a través de qué estrategias los profesores han logrado mantener sus prácticas de antaño. También enuncio las tensiones y los puntos de articulación que el modelo educativo ha representado para los profesores como nuevas reglas del juego, a través de las interpretaciones que ellos ofrecen acerca de su experiencia con el modelo educativo. A partir de lo anterior, aunque no pretendo generalizar las conclusiones para todos los académicos de la Universidad, en las conclusiones resalto las distintas experiencias que la operación del cambio educativo ha producido en el profesorado, mismas que les han permitido desarrollar saberes técnicos o pedagógicos para adaptar, asimilar o navegar contracorriente de las exigencias del MEIF. Ello para coadyuvar en la comprensión holística y compleja que implica un proceso de cambio educativo, y valorar el impacto que éste ha tenido a partir de la gran cantidad de saberes que poseen los profesores.

Marco conceptual

El *International Handbook of Educational Change* recoge diversas experiencias que sintetizan la complejidad de implementar programas de innovación, reformas curriculares, proyectos de formación o capacitación para docentes cuyo propósito sea la mejora o adecuación del servicio educativo que ofrece el sistema educativo de un país o una escuela en específico.

Los obstáculos que enfrenta el “cambio educativo” están relacionados con factores externos e internos al centro de enseñanza; los primeros tienen que ver con la política educativa del país, la estructura del sistema educativo y los distintos niveles sobre los que descende la reforma, los actores que participan en los ámbitos de decisión y las condiciones normativas, materiales y temporales en las que ocurre el proceso (Fullan y Steigelbauer, 1997).

Los factores internos refieren al nivel en donde opera la reforma o proyecto de innovación, es decir la escuela; por tanto, dichos factores aluden a las condiciones de infraestructura y recursos materiales de los que dispone la institución para poner en marcha la reforma y, la formación con la que cuentan los profesores para llevar a cabo tal labor (Fullan, 2003). Según Fullan, en este ámbito es donde se presenta el mayor número de obstáculos e inconvenientes pues los profesores no siempre están dispuestos a modificar la forma en que enseñan. Entonces, si los actores responsables de concretar el proceso de renovación de la organización lo consideran complejo o poco pertinente, dicho proceso está condenado al fracaso pues, “el cambio educativo depende, en gran medida, de la percepción que los profesores tengan de éste” (Fullan y Steigelbauer, 1997:8).

El cambio no es un proceso natural o evolutivo en sentido estricto; por el contrario, Crozier y Friedberg (1990) apuntan que cualquier cambio implica crisis, aprendizaje, creación y ruptura –que no siempre es una solución o una mejora- en la estructura de la organización pues el propósito es transformar el sistema de acción, es decir, establecer nuevas reglas en dos ámbitos: a) las relaciones humanas y b) el control social, de manera tal que pueda garantizarse el equilibrio en el margen de libertad de los actores y sus responsabilidades con la organización.

Es importante considerar que el cambio educativo opera en dos órdenes. Por un lado, el que mejora la eficacia y la efectividad de lo que se hace en el seno del establecimiento educativo, es decir, modificaciones de carácter superficial pues no alteran las características básicas de la organización. Por el otro, se encuentran aquellos cambios que alteran “las formas fundamentales en las cuales se configuran las organizaciones, incluyendo nuevos objetivos, estructuras y papeles” (Fullan y Steigelbauer, 1997:35). En este segundo orden se ubica el modelo educativo dado que su propuesta es transitar de un paradigma de la enseñanza a uno centrado en el aprendizaje, situación que conlleva la modificación de los roles que el docente y los estudiantes tienen en el proceso de formación. Fullan y Steigelbauer (1997) proponen el estudio de este tipo de cambios desde la experiencia personal y colectiva, pues aunque la realidad subjetiva no define lo que va a cambiar, sí es una poderosa restricción para el cambio e, incluso, puede ser utilizada como escudo por el profesorado. Por ello, en la investigación elegí como técnica de recolección de información la entrevista en profundidad de la que hablaré en el segundo apartado.

Ahora bien, sigo a Popkewitz (1997) al considerar que una reforma educativa no solo transmite información acerca de la innovación que se espera en la práctica sino también plantea pautas sobre el camino que ha de seguir el establecimiento educativo hacia la modernización. De esta manera, la reforma es un discurso normativo dirigido principalmente a los responsables de ejecutarlo, esto es a los profesores. Así, el nivel operativo del cambio, es decir la reforma educativa “se convierte en un espacio de contención para los ejecutores que intenta homologar las prácticas y las creencias que las inspiran, en torno a las expectativas institucionales y sociales en las que está inscrito” (Soto, 2013:29).

La idea de un “modelo” resulta útil para comunicar una reforma pues éste sistematiza y expresa ordenadamente las cuestiones esenciales acerca del objeto al que refiere, en este caso la formación profesional, así como algunas vías para lograr lo que idealmente se ha planteado como propósitos. Con base en lo anterior, hago referencia al modelo educativo como una producción discursiva que ha evolucionado a lo largo del tiempo, pues a través de más de una década el MEIF se ha reconfigurado para adaptarse mejor a la organización.

La organización es entendida como el conjunto de actores y ésta tiende a adaptarse según las características que el medio proporciona o desarrolla, en este caso la universidad es el medio, distinto entre facultades, en donde fluctúa la reforma educativa como exigencia homogénea, en ocasiones desarticulada o fragmentada pero que obedece a la lógica de supervivencia y eficacia. El logro de esto depende de “las estrategias de los actores dentro del juego en el que participan” (Crozier y Friedberg, 1990:132). Este caso plantea la necesidad de situar a los profesores en el escenario para comprender cómo es que se mantienen en el juego y con qué propósito, lo cual permite “iluminar las razones por las que las personas aceptan y otras se oponen al cambio”, así como “identificar las reglas no reconocidas ni manifestadas en la vida cotidiana que, sin embargo, configuran la práctica” (Popkewitz, 1997:31-33). Asimismo, el concepto de profesión académica, acuñado por Becher (1989) y Clark (1989), y con larga data en América Latina, lo utilizo en la investigación para dar cuenta de las dimensiones profesional e institucional del académico. La primera lo reconoce como miembro de una comunidad disciplinaria, por lo tanto, posee un conocimiento especializado, atributo que puede ser expresado a través de la formación profesional, las características de la disciplina y algunos elementos personales adyacentes, como la edad o el género.

Por su parte, la dimensión institucional obedece a condiciones de contexto, lineamientos que están expresados en contratos laborales y leyes que configuran las actividades académicas a realizar; en esta dimensión destaco las características de la carrera académica y la participación en la toma de decisiones al interior de la facultad para ubicar elementos que permitan explicar las diferencias y semejanzas de las experiencias de los profesores con el modelo educativo.

Estrategia metodológica

Esta investigación tiene una orientación cualitativa. La investigación presenta un estudio de caso comparativo (Merriam, 1998) entre dos situaciones divergentes ubicadas en las facultades de Filosofía y Pedagogía de la Universidad Veracruzana, campus Xalapa. La intención de la comparación era identificar las diferencias y semejanzas entre las dos facultades de estudio para explicar la reconfiguración del rol docente, así como sus implicaciones en el ámbito institucional desde la perspectiva de los profesores.

La recolección de datos se hizo a través de entrevistas en profundidad con profesores de tiempo completo de ambas facultades, bajo el criterio de que los entrevistados hubieran participado en el proceso de cambio de modelo educativo en la universidad, pues esto permitiría vislumbrar la experiencia de transición en los académicos. En total, se realizaron 21 entrevistas, de las cuales 11 forman parte del corpus analizado para este trabajo.

Los datos recopilados tanto en entrevistas como en los formularios –en donde se recabaron datos como la edad, las condiciones laborales de ingreso y permanencia, y la ejecución de otras funciones universitarias– fueron concentrados en una matriz conceptual para su análisis y, posteriormente, permitieron la construcción de un mapa cognitivo.

Esquema para comprender la situación local, la lógica en que se relacionan los actores, las actividades o procesos que comparten (Miles y Huberman, 1990). A partir de los primeros análisis, derivé un concentrado de códigos y temas, herramienta fundamental para la interpretación de la información y la redacción del trabajo.

En el siguiente apartado acompaño el análisis con algunas citas expresadas por los entrevistados, las últimas dos letras del código que las acompañan corresponden a la procedencia del profesor, por ejemplo, FP es Facultad de Pedagogía, mientras que FF es Facultad de Filosofía.

De la implementación a las nuevas reglas del juego implicaciones para el ejercicio docente

En 1999 fue aprobado por la rectoría de la Universidad el modelo educativo; a finales de ese mismo año se imprimió la primera edición del “libro azul”, Nuevo Modelo Educativo para la Universidad Veracruzana. Lineamientos para el nivel licenciatura. Implementar una reforma educativa en una institución tan grande como la UV implicaba la participación de más actores de los que fueron considerados en un primer momento por las autoridades educativas, conocidos entre los académicos como grupo creador del MEIF . Así, progresivamente se fueron sumando profesores de distintas facultades y regiones a los cuadros académicos para el diseño del proyecto institucional, que fueron cuadros académicos que apoyaron la implementación del modelo en otras facultades (Soto, 2013).

El proceso de iniciación implicó una serie de ajustes, negociaciones y momentos de intersticio constantes entre las autoridades y los académicos, entre autoridades y el grupo diseñador, y entre éste y los profesores.

Sigo a Frigerio (1991) al hablar de intersticio como el espacio de interpretación que existe entre los actores y la norma instituyente, dicho espacio se caracteriza por la creatividad que ponen en juego los actores con el propósito de orientar las relaciones entre ellos mismos y las reglas de la institución. Este espacio es también parte del margen de libertad de los profesores. En ese sentido, el proceso de iniciación fue un espacio de reconfiguración de reglas formales, pero también de creación de reglas informales entre el colectivo docente, como “el simular que no simulo” (E4FF).

La principal apuesta de la Universidad con esta reforma educativa fue la formación integral de los profesionistas a través de un currículum flexible y con enfoque de competencias. Para cumplir tal labor, los creadores consideraron las necesidades específicas de cada una de las regiones de la UV en relación con la misión y la visión institucional, asimismo, debían establecer lineamientos pedagógicos y curriculares que no socavaran los requerimientos de cada área de conocimiento. Así, el objetivo del modelo educativo es desarrollar la formación integral y armónica del estudiante en cuatro dimensiones: intelectual, humana, social y profesional. Estas dimensiones se atienden a lo largo de la trayectoria académica a través del desarrollo de saberes teóricos, el desarrollo de habilidades y la integración de valores para la vida diaria y la práctica profesional en las experiencias educativas que cursan a lo largo de la carrera.

Todos los programas educativos deben considerar cuatro áreas de formación: la básica que tiene dos vertientes, básica general igual para todos los programas educativos, y la de iniciación a la disciplina que corresponde a la introducción al campo disciplinar; el área de formación disciplinar; el área de formación terminal; y el área de elección libre (Beltrán et. al., 1999).

Como el lector puede aventurar, el modelo educativo apunta a la transformación de las prácticas escolares tanto de los profesores como de los estudiantes, en las siguientes líneas muestro algunas tensiones que existieron en este proceso, la forma de afrontarlas por parte de cada facultad estudiada, así como los efectos positivos y negativos desde la perspectiva de los entrevistados.

Negociaciones y tensiones en la implementación de la reforma

Pese a que es el mismo contexto institucional en el que la reforma educativa comienza a implementarse, cada una de las facultades – Filosofía y Pedagogía- ha sido parte del mismo de manera diferente. Ambas coinciden en que se les dio a conocer el modelo a través de una Junta Académica coordinada por el Rector y los directores de las facultades, en donde el tema de “la transición de un modelo tradicional al nuevo modelo educativo cautivó a la mayoría [de los profesores] desde el discurso de reducir el número de horas de trabajo, y la promesa de renovar la infraestructura” (E4FP), comenta un entrevistado.

Respecto a las diferencias entre los casos de estudio, los relatos de los profesores de Filosofía indican que hubo mayor cercanía del grupo creador del MEIF con los académicos antes, durante y después del rediseño del plan de estudios, contrario a lo que expresan los pedagogos. Uno de los profesores de Filosofía se define a sí mismo como “un buen traductor” porque contribuyó a la creación de un lenguaje común que sirviera de puente entre facultades y autoridades. De igual forma, la entrevistada que ocupaba el cargo de directora en Filosofía durante esos años, comenta: “sí me hicieron perder mi valioso tiempo en un titipuchal de juntas... pero en el diseño sí nos apoyaron [los facilitadores], aquí estuvieron con mis maestros” (E3FF).

Esto no anula la posibilidad de que en esta facultad surgieran posiciones contrarias al modelo, pero la directora ejerció un papel importante al “convencer” y “trabajar mano a mano” con los profesores, pues ella consideró que era importante que Filosofía se inmiscuyera en un proyecto académico de tal envergadura.

La situación en Pedagogía fue distinta; al entrevistar a quien fue directora en esos años comenta que hubo poco entusiasmo por gran parte de la planta docente con el modelo. Ella considera que se dejó llevar por lo que los creadores llamaban los beneficios o ventajas del MEIF, tanto para estudiantes como para los docentes, sin tomar en cuenta la voz de todos los académicos. Además, en esta facultad había una comisión de profesores con varios meses de trabajo en el rediseño del plan de estudios, como tradicionalmente se hacía desde la fundación de la facultad.

Los pedagogos coinciden al mencionar que había una “carrera” o “prisa” por parte de las autoridades universitarias para que esta facultad entrara al proceso de cambio, situación que, según ellos, fue “bastante obvia” en el desempeño de las autoridades que presentaron el modelo al no tener bien claras las implicaciones de la propuesta para la práctica docente, para los estudiantes y para la organización de la universidad, así como los ajustes que debían hacerse al contrato colectivo de los académicos.

Así, desde la iniciación del modelo educativo las facultades estudiadas se caracterizaron por mostrar más o menos simpatía hacia éste; no obstante, aunado al entusiasmo generalizado de Filosofía existieron algunas expresiones de oposición hacia la reforma, como también en Pedagogía, hubo posturas de apoyo hacia ésta pese a que la mayoría del profesorado expresaba malestar. Esto debido a dos factores, uno relacionado con la poca claridad, desde la perspectiva de algunos entrevistados, que tenían los creadores del MEIF para operar la propuesta.

Tanto en la parte curricular, la administrativa, la pedagógica y de carácter laboral. Esta última, era un tema que preocupaba particularmente a los pedagogos, pues al ser una facultad más numerosa que Filosofía y con el rediseño curricular, varias materias habían sido eliminadas, por lo que las cargas horarias de algunos profesores de tiempo completo se habían afectado. El otro factor está asociado a la disposición de recursos materiales y de infraestructura para operar una propuesta curricular flexible, situación que paulatinamente ha ido resolviendo la Universidad.

Principalmente el último punto, resultó un tema álgido al momento de ser tratado por los entrevistados pues fue una de las promesas por parte de las autoridades educativas para motivar a los profesores a emprender el proceso de cambio. Por su parte, en Filosofía, al no ser cubierta la demanda de mayor número de espacios –tanto aulas como cubículos- esto causó actitudes de decepción y molestia entre el profesorado, actitudes que persisten en la actualidad. En el caso de Pedagogía, también aparece como un reclamo constante el hecho de que el “edificio que nos prometieron para nosotros en realidad ni se ha comenzado” (E7FP), como enuncia un entrevistado. Sin embargo, el liderazgo que ejercieron las directoras de ambas facultades durante este proceso es una variable más que abonó al proceso de iniciación del modelo educativo en cada facultad. Mientras que una “abandonó el barco y al resto nos embaucó” (E5FP) la otra “mantuvo la unión entre el profesorado para salir avante de la situación” (E3FF). Al enunciarla como variable no pretendo demeritar su importancia pero tampoco depositar en ella la responsabilidad causar de la postura generalizada que cada facultad ha mantenido ante el modelo educativo. Su importancia radica en el hecho de que ésta actitud configuró la forma de organización del profesorado así como el nivel de involucramiento en la concreción práctica de la reforma.

En ese sentido, llevar a la práctica docente las propuestas pedagógicas del MEIF resultó la acción más problemática del proceso de cambio, pues, entre otras cosas, implica transitar de un paradigma de corte unidireccional en la enseñanza a otro bidireccional centrado en el estudiante. Además, los entrevistados de ambas facultades coinciden en que apuntar una gran cantidad de incongruencias entre el diseño del modelo y las condiciones para operarlo tal y como se propone. No obstante, el modelo educativo delimita el margen de acción de los profesores respecto a su práctica de enseñanza y, aun cuando muchas de sus creencias acerca de qué y cómo enseñar no se han modificado, sus acciones sí han tenido que adaptarse a las demandas del MEIF. En ese sentido, el estilo docente que tienen tanto filósofos y pedagogos es similar pues incorporan las características del modelo (integración de saberes y diversificación de espacios de aprendizaje para la formación integral del estudiante, mayor autonomía y participación por parte de éste) (Soto, 2013).

Una vez más, los profesores coinciden al señalar que este modelo educativo requiere cierto tipo de acompañamiento de su parte hacia los estudiantes para transmitir, generar y potenciar saberes de distinta naturaleza –tanto disciplinares, como heurísticos, axiológicos y afectivos según el documento del MEIF. De ahí que deban seleccionar estrategias y actividades que coadyuven en ello, además de atender las demandas específicas de cada campo disciplinar.

En estos espacios es en donde la tensión y la negociación entre sus saberes de antaño, lo que ellos siempre han hecho, y las nuevas demandas del modelo se anudan para crear formas distintas de llevar a cabo su ejercicio docente, aun cuando ellos enuncian que no han cambiado nada. Sin duda el viraje ha sido lento, pero ha provocado en los académicos la reflexión permanente respecto a su quehacer docente y el necesario ajuste.

Por un lado, los filósofos expresan con seguridad que a partir de la implementación del modelo su práctica docente encontró mayor sustento pedagógico y, en ello, el fortalecimiento de la interdisciplinariedad y el currículo flexible abonan en la realización de los intereses de este campo disciplinar. Además, las reuniones en academia entre los profesores propician el trabajo colaborativo, situación que ha derivado en una mayor cohesión y sentido de pertenencia a la Universidad entre ellos. Por el otro, los pedagogos enuncian que sus años de expertis en el campo educativo respaldan las acciones y decisiones que toman relacionadas con la docencia, de tal forma que aunque el modelo enuncie tal o cual situación, éstos son elementos que proceden de sus propios saberes. Esta es una negación que está sustentada en el rechazo de aquello que provenga del modelo educativo, aun cuando en la práctica se ejecute de esta manera (Soto, 2013).

Frente al desafío que plantea la propuesta del MEIF y que resulta novedoso para los profesores hay una lluvia de demandas implícitas y explícitas hacia el oficio docente, que en algunas ocasiones implica el traslape de responsabilidades. Además, está acompañado por un trabajo irregular y diverso entre los cuadros académicos que estuvieron a cargo del rediseño, tanto del modelo como en el interior de las facultades, así como por condiciones institucionales aparentemente homogéneas – atractivo material y financiero, por ejemplo- que fueron adoptadas de manera distinta por cada comunidad académica. En términos generales, ubico un deslinde de responsabilidad por parte de los docentes en dos direcciones:

- Aunque la mona se vista de seda, mona se queda

Los profesores entrevistados consideran que el modelo plantea que el trabajo en aula se realizará con un “estudiante ideal”, un personaje que es muy difícil de encontrar.

En la realidad encuentran que no todos estudiantes cumplen con el papel porque “no pueden, no les da la gana o no saben cómo hacerlo” (E5FF), y porque las trayectorias de vida de cada estudiante también son aleatorias. Así, cuando los profesores hacen referencia a cierto tipo de práctica docente o estrategia didáctica que quieren desarrollar, el estudiante aparece como “causante” de la no eficiencia, “pues a veces cuando uno quiere innovar, los estudiantes deciden que prefieren el dictado” (E10FP), por ejemplo.

Persiste la oposición discurso-práctica que se corresponde con el binomio “ideal-realidad”. Es decir, llamarle al alumno “estudiante” no lo hace un estudiante en el sentido que plantea el modelo educativo; por eso, insiste una profesora “aunque le llamemos de otra forma, seguimos haciendo lo mismo” (E2FF).

- El que a dos años sirve con alguno de ellos queda mal.

También, los académicos comentan que los creadores del MEIF sólo consideraron “los números académicos más no las realidades de los sujetos” debido a que “la voluntad de un profesor no está en la cantidad de títulos que tiene, tampoco su saber está reflejado ahí, [las autoridades universitarias] no pensaron en los recursos humanos que teníamos para hacer el cambio” (E2FP).

De esta manera, los entrevistados refieren que hay elementos ajenos a su práctica que obstaculizan el desarrollo pleno del proceso de cambio educativo, como los programas de evaluación del desempeño docente o las políticas de acreditación de los planes de estudio. A veces, comenta un filósofo, “no sabes a quién hacerle más caso, si al MEIF o a la política de evaluación de la UV... y terminas mal con ambos” (E1FF).

Este punto nos lleva al tema siguiente que es parte de la reconfiguración de las reglas de juego para los profesores en este escenario universitario cambiante.

Nuevas reglas del juego: reconfiguración del rol docente

Es importante mencionar que el proceso de reforma de la Universidad coincide con la entrada de una política de estímulos y homologación del perfil del profesor universitario a nivel nacional. Desde entonces, con apego a dicha política la Universidad plantea como funciones sustantivas del profesor la docencia, la tutoría, la investigación y la gestión de la cultura; algunas de ellas son definidas como prioritarias, la docencia por ejemplo, mientras que otras son relegadas, como el caso de la investigación o la tutoría y, en pocos casos, logran una articulación exitosa en el ejercicio profesional. En este tenor, los académicos están en un vaivén constante entre el cumplimiento de los requisitos profesionales y los trámites burocráticos sobre su tarea misma que es continuamente objeto de evaluación. Algunos autores como Mercado (2001) llaman a este fenómeno intensificación del trabajo docente.

En algún punto parece que desde el discurso del modelo educativo el hecho de delegar mayor responsabilidad al estudiante respecto a su formación, el docente se convierte en un sujeto con más tiempo para hacer cosas distintas a ‘sólo enseñar’. Sin embargo, los entrevistados comentan que no hay más tiempo para esas otras cosas porque también el nivel de exigencia y tiempo de dedicación “rebasan los límites humanos” (E2FF), para ellos no ha resultado fácil, mucho menos automático, el proceso de apropiación de ambos componentes del MEIF, la parte operativa de un currículo flexible y con enfoque basado en competencias, y lo pedagógico -una práctica docente centrada en el estudiante y de saberes transversales.

Esta tarea exige la inversión de tiempo ‘extra’ en cursos de formación, reuniones en academia, estudio individual o actividades de gestión.

El respeto a los derechos laborales, entre ellos la libertad de cátedra, fue uno de los temas más discutidos y negociados en la Facultad de Pedagogía. Algunos entrevistados comentan que la libertad de cátedra era un elemento que poco se discutió en las primeras reuniones con los creadores del modelo pero que, conforme avanzaba el trabajo de la comisión de rediseño, los profesores fueron cuestionando porqué las autoridades querían unificar el estilo docente cuando éste era un elemento que se desarrolla de manera personal y con base en el tipo de materias que cada uno impartía. Por su parte, los filósofos enuncian que con la entrada del modelo educativo tuvieron que desempeñar funciones no estipuladas en el contrato colectivo como participar en el diseño del plan de estudios “actividad que era terreno de los expertos, de nuestros vecinos pedagogos” (E4FF). Bajo esta situación la discusión de los funcionarios se extendió con los líderes sindicales pues los profesores demandaban el respeto a sus derechos de contratación.

Un tema sobre el cual hubo álgidas discusiones y poco acuerdo fue sobre la carga horaria de los profesores, principalmente los de tiempo completo, pues ellos debían cumplir con un mínimo de horas frente a grupo que, con las modificaciones a los planes de estudio, se veía afectado. En el caso de Filosofía el acuerdo con las autoridades fue que solo los profesores que quisieran comenzar a trabajar con el modelo educativo podían hacerlo, el resto podía esperar al menos dos ciclos lectivos más. En general, la mayoría del profesorado de esta facultad comenzó a trabajar con el MEIF desde 2000 y estuvieron asesorados por el grupo creador en esta primera etapa. No obstante, en Pedagogía la historia sucedió diferente.

Sobre todo porque muchas de las experiencias educativas se redujeron en número de horas, lo que implicó que los profesores debieran dar más clases para cubrir el mínimo de 18 horas frente a grupo, aun cuando éstos fueran de 25 alumnos máximo.

A esta situación hay que agregar el hecho de que una de las propuestas del modelo es la flexibilidad, lo cual supone que los grupos (llamados secciones) estarán compuestos por estudiantes de diferentes periodos académicos, es decir, grupos heterogéneos. Para la mayoría de los pedagogos esto ha significado mayor complejidad en el desarrollo docente. La evidencia sustenta que la carga de trabajo de los académicos no disminuyó, y aunque no contradice en sentido estricto al modelo educativo, debido a que éste no plantea menos trabajo para el profesor, “la planta académica más vieja, en años laborales, no quería transitar a estos cambios [porque debían respetarse los derechos adquiridos por antigüedad]... y menos querían diversificar su carga” (E2FP). Para resolver la situación de las horas, las autoridades educativas negociaron con el cuerpo docente que se respetaría el criterio “grupo contra grupo”, esto significaba que “si tu tenías tres grupos, con el modelo educativo también ibas a tener tres grupos nada más” (E1FP). No obstante, dicho acuerdo solo se respetó durante la gestión de quien fuera secretaria académica en aquellos años y, una vez que ella dejó el cargo, los profesores tuvieron que reponer la carga horaria que aparecía como “pendiente por cubrir”, situación que abonó al malestar presente en esta facultad

En cuanto a la diversificación de funciones se demanda del académico la capacidad para movilizar distintos recursos humanos, propios o colectivos, para transitar de la centralización de su actividad docente hacia otros espacios universitarios, ya sean otras facultades, instancias de cultura o instituciones educativas.

Igualmente, requiere que el docente desarrolle nuevos estilos de socialización con los pares para la toma de decisiones en la dirección de los procesos curriculares y del seguimiento operativo de las facultades en general. Actividades que antes del modelo correspondían sólo al director de la facultad o a un grupo muy reducido de profesores interesados en la materia.

Según los entrevistados, la diversificación de la carga académica ha permitido a los profesores ser más productivos, por ejemplo, publicar artículos con los pares o con los estudiantes, crear Cuerpos Académicos y desarrollar proyectos de investigación, o participar en procesos de gestión dentro de la facultad, acciones en las que poco se involucraban antes de que hacerlo fuera casi obligatorio o tuviera remuneración económica.

Estas actividades enriquecen la práctica profesional, arrancan al docente de su ensimismamiento con la docencia y lo trasladan a una dinámica de multi-funciones, exigen de él un cambio respecto a la propia concepción sobre la enseñanza universitaria y su función como educador, lo obligan a replantear los valores, normas y creencias que orientan su quehacer diario. Inconvenientemente, estas actividades son consumidores de energía y generadores de incertidumbre muy importantes que llegan a afectar la identidad del docente. No ahondaré más sobre este tema debido a que está fuera de la delimitación de asuntos a tratar en este trabajo.

Los entrevistados comentan que la negociación entre el sindicato de trabajadores y las autoridades educativas fue un "estira y afloja constante" (E1FP). El sindicato argumentaba, a favor de los profesores, que el estatuto laboral únicamente señalaba la función de docencia para los profesores de tiempo completo, por lo que la tutoría o la investigación no debían ser obligatorias.

En ese sentido, ambos actores acordaron que, hasta que la legislación universitaria fuera afin a la reforma educativa, dichas actividades no serían obligatorias y sólo quienes quisieran ser tutores podrían sumarse al Sistema de Tutorías de la UV, y de igual forma sucedió con las actividades de investigación.

Como mencioné, el perfil diversificado del académico coincide con la entrada de políticas nacionales como la creación del PROMEP. Muchos profesores vieron como aliciente el estímulo económico que promovía el programa para realizar actividades distintas a la docencia e, incluso, algunos concluyeron sus estudios de posgrado. Para algunos de los entrevistados esto ha impulsado una "cultura de la simulación" no sólo en las facultades, sino en la Universidad en general, por lo que consideran que no es un efecto muy favorable del nuevo perfil docente que impulsa la institución.

Finalmente, resalto el hecho de que los profesores son los actores principales del proceso de cambio, son sujetos que ponen en evidencia sus intereses y los recursos con los que cuentan para alcanzar sus objetivos.

No se posicionan ingenuamente en el escenario de juego, sino que desde su margen de acción imprimen significados, configuran o no sus prácticas, mantienen o renuevan creencias y deciden la forma en que participarán en el juego.

En palabras de De Certeau (1996) los académicos ponen sobre la mesa su creatividad para producir sus propios "modos de hacer" que son distintos, muchas veces, del orden ideológico de la institución. Es decir, los sujetos fabrican una interpretación o concepción respecto al MEIF que es útil para orientar sus acciones y desempeño en la puesta en escena.

A manera de conclusión

A lo largo de estas líneas mi interés central ha sido mostrar una realidad llena de matices desde el proceso de iniciación, hasta señalar, en términos generales, algunas de las implicaciones que ha tenido el modelo educativo para el ejercicio de los docentes de las facultades de estudio. Debo apuntar que, aunque en algunas ocasiones los profesores parecen situarse en una posición totalmente contraria al modelo, éste se impone como orden estructurante de la forma en cómo se piensa la educación y genera una dinámica de transformación constante.

Todo el tiempo está presente el modelo educativo aunque sea de manera discursiva, la flexibilidad del currículum, los ejes transversales, la formación integral o el modelo centrado en el estudiante. No obstante, este discurso cobra vida en la práctica de cada profesor de manera distinta pues utiliza el discurso del MEIF como referente para hacer o dejar de hacer ciertas cosas.

El documento conocido entre los académicos como “libro azul” estipula las normas que deben seguir las facultades para el diseño de los planes de estudio en el nivel licenciatura, y con ello homologar las prácticas educativas. También, de manera tácita, este documento establece las reglas del juego: el profesor es un facilitador, el estudiante es autodidacta, los planes son flexibles y transversales, y la formación integral.

Entre líneas es posible identificar la idea de una práctica docente que apuesta por eliminar el monopolio del docente como experto y único poseedor de conocimiento, por un profesor que incite a los estudiantes a construir un espacio de formación integral. Tarea para nada sencilla dado que colide con los saberes que cada profesor ha desarrollado a lo largo del tiempo para desempeñarse profesionalmente.

En general, dos aspectos positivos de este modelo han sido que estas nuevas disposiciones del juego, por un lado, movilizan en distintos niveles “las rutinas y tradiciones amalgamadas hasta la médula” (E1FF) respecto a las formas de hacer y pensar la docencia. Y, por otro lado, orilla a los profesores a explorar o crear estrategias para la producción y transmisión del conocimiento, a reflexionar sobre su práctica y, según sus testimonios, les hace “sentir la necesidad de estar actualizado” (E2FP). Contra marea, es posible atisbar un tercer acto en donde la práctica de cada profesor sufre modificaciones a contrapelo de lo que piensan, un espacio en el que poco a poco van incorporando y comprendiendo la estructura del modelo educativo y de manera crítica asumen que es una posibilidad trabajar con esta reforma.

En la parte negativa resalto las coincidencias de los académicos respecto a: la idealización de sujetos en el planteamiento del MEIF –tanto estudiantes como docentes-, y la incertidumbre que genera el discurso pedagógico del modelo ya que es poco claro en las especificidades sobre cómo operarlo. Sin embargo, los entrevistados reconocen que la mayoría de las veces, es una cuestión de actitud realizar nuevas actividades pues implica abandonar el estado de confort que habían tenido hasta el momento y tomar consciencia de la dirección que la institución está trazando para mejorar el servicio educativo que ofrece.

El MEIF tiene como objetivo principal transformar las prácticas escolares. Al respecto, Gimeno (2003) menciona que en dichas prácticas recae todo el peso de la cultura escolar, así como los discursos institucionales. Esto obstaculiza el cambio a fondo de las tradiciones educativas en un periodo corto de tiempo pues requiere que los profesores en colectivo redefinan los límites dentro de los que pueden crear dispositivos que regulan las actividades de enseñanza, de aprendizaje y a los estudiantes mismos.

En otras palabras, que los profesores dejen de hacer lo que desde hace más de diez años han venido haciendo, y con resultados efectivos, no es sólo comprender lo que el modelo propone y el lenguaje que está utilizando, más bien implica voluntad y trabajo colectivo con los pares, y el acercamiento a los testimonios que cada uno tiene respecto a su experiencia con el MEIF.

¿Qué denota la experiencia de los académicos la Facultad de Filosofía? En general, para ellos hubo un cambio en el sentido de “ruptura”, pues implicó el conocimiento y la apropiación de debates pedagógicos que ellos desconocían pero a los cuales aspiraban, por lo que atisbaron en el MEIF una esperanza regeneradora de las prácticas educativas en pro de mejorar el servicio que ofrecían. Hubo un momento de crisis e incertidumbre, sobre todo durante la implementación de la reforma en la facultad, producto de la poca claridad de los creadores respecto al impacto que el modelo tendría en las condiciones laborales y en el ejercicio docente; pero los filósofos tuvieron la capacidad de proyectarse más allá de éstos primeros obstáculos.

Por su parte, después de once años de trabajar con el modelo, los pedagogos comentan que es un proyecto que está bien diseñado, aunque apuntan algunas incongruencias al momento de operarlo. Para ellos el MEIF no ha representado un cambio en sentido de ruptura, pues declaran que conocían los discursos que el modelo maneja. Pese a que los profesores opinan no hay cambio, hay cierta relatividad en dicha afirmación pues declaran que sí hacen ajustes, modificaciones o pequeñas transformaciones en su desempeño académico, sobre todo porque ahora trabajan con menos alumnos –situación que resaltan como ventaja-, cumplen con otras funciones como la tutoría o la gestión académica, o porque las estrategias de flexibilidad y transversalidad han dinamizado la trayectoria de los estudiantes.

En ese sentido, sí hay cambio, el proceso ha sido lento y, a diferencia de Filosofía, en Pedagogía los profesores no construyen en colectivo quizá por esta razón es más difícil observar las pequeñas modificaciones que cada uno ha puesto en práctica para adaptarse al MEIF.

Lo más importante para los profesores, sin negar las deficiencias operativas del modelo, ha sido la oportunidad de aprendizaje que coexiste con el modelo educativo, a través de los medios formales –como los cursos de formación- o los informales –mayor socialización entre docentes en las reuniones de academia, por ejemplo. La ruptura provocó en el colectivo docente la posibilidad de ampliar sus horizontes de conocimiento y de transitar de una formación teórica a una más integral para el estudiante.

Finalmente, resalto que el cambio es un viraje, por tanto es un estado que el sujeto asume y en el que se involucra, y no sólo un proyecto con intereses políticos. El proyecto de cambio ofrece alternativas, nuevas formas de concebir las prácticas o de innovarlas; asumir el cambio implica llevarse algo consigo, crear vínculos, fusionar energías, generar la capacidad de aprender, de-construir internamente y negociar externamente.

Por ello, el cambio no es lineal, está cargado de incertidumbre y emoción y, todo el tiempo, tiene consecuencias indeliberadas que son imposibles de prever desde el principio. Es necesario asumir que los problemas, el conflicto y la diversidad son parte sustancial del proceso de cambio pues a partir de éstos es posible generar saberes nuevos y aprender a trabajar en lo cotidiano. En ese sentido, todas las personas somos agentes de cambio porque el cambio es demasiado importante como para dejarlo en manos de “expertos”, no existe una única solución, es preciso elaborar nuestras propias explicaciones y actuaciones con espíritu crítico.

Por lo tanto, lo importante no se puede imponer por mandato, el cambio es complejo y dinámico, y su estudio requiere mirar los niveles más pequeños de impacto para comprender su propia lógica de desarrollo.

Referencias

- Becher, T. (1987) *The Disciplinary Shaping of the Profession*. Clark, Burton (ed.) *The Academic Profession. National, Disciplinary, and Institutional Settings*. Los Angeles: University of California Press. 271-303.
- (2001) *Tribus y territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*. Barcelona. Gedisa.
- Beltrán Casanova, J. et.al (1999) *Nuevo Modelo educativo para la Universidad Veracruzana. Lineamientos para el nivel de licenciatura. Propuesta*. Xalapa, Universidad Veracruzana.
- Brunner Ried, J. J. (2007) *Universidad y sociedad en América Latina*, Xalapa, UV.
- Clark, Burton R. (1983) *El sistema de educación superior. Una visión comparativa de su organización académica*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, Nueva Imagen y Universidad Futura.
- Crozier, M. y Friedber, E. (1990). *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*. México. Alianza editorial mexicana
- De Certeau, M. (1996). *La invención de lo cotidiano. Artes de hacer*. México. Universidad Iberoamericana.
- Frigerio, G. (1991) *Currículum presente, ciencia ausente. Normas teorías y críticas*. Tomo. 1, Buenos Aires: Miño y Dávila editores.
- Fullan, M. y Stiegelbauer, S. (1997). *El cambio educativo. Guía de planeación para maestros*. México. Trillas.
- Fullan, M. (2003). *Las fuerzas del cambio. Con creces*. Madrid. Akal.
- Gil Antón, M. (coord.) (1994) *Los rasgos de la diversidad. Un estudio sobre los académicos mexicanos*, México, UAM.
- Gil Antón, M. (2004) *Amor de ciudad grande: Una visión general del espacio para el trabajo académico en México*. Altbach, P. *El ocaso del gurú. La profesión académica en el tercer mundo*, México, Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). 45-81.
- Gimeno, S. J. (2003). *El alumno como invención*. Barcelona. Morata.
- Grediaga Kuri, R. (2000) *Profesión académica: disciplinas y organizaciones procesos de socialización académica y sus efectos en las actividades y resultados de los académicos mexicanos*, México, ANUIES
- Grediaga Kuri, R. (2004) *Políticas públicas y cambios en la profesión académica en México en la última década*, México, Biblioteca de la Educación Superior ANUIES-UAM. Hearnreaves, A., Lieberman, A., Fullan, M. y
- Hopkins, D. Eds. (1998). *International Handbook of Educational Change. Part One*. Gran Bretaña: Kluwer Academic Publisher.
- Kent Serna, R. (1986) "¿Quiénes son los profesores universitarios? Las vicisitudes de una azarosa profesionalización", *Crítica: Revista de la Universidad Autónoma de Puebla*, núm. 28, pp. 5-19
- Mercado Maldonado, R. (2001) *Los saberes docentes como construcción social. Tesis de doctorado*. México. DIE-CINVESTAV.

Merriam, S. (1998). *Qualitative Research and Case Study Applications in Education*. USA. Jossey-Bass Publishers.

Miles, M. y Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: an Expanded Sourcebook*. USA. SAGE Publications.

Popkewitz, T. S. (1997). *Sociología política de las reformas educativas*. Madrid. Morata.

Soto Bernabe, A. K. (2013) *Influencia de la cultura de la disciplina en las interpretaciones de los académicos sobre el proceso de cambio educativo. Estudio de casos de las Facultades de Pedagogía y Filosofía de la Universidad Veracruzana*. Tesis de maestría. México. DIE-CINVESTAV.

El Desarrollo del Comportamiento Ético en Estudiantes de un Programa Académico de Pregrado en el contexto del Modelo Educativo Basado en Competencias

ZÚÑIGA, Lorena*†, TOSCANO, Beatriz, PONCE, Julio

Universidad Autónoma de Chihuahua

Universidad Autónoma de Nayarit

Universidad Autónoma de Aguascalientes

Recibido Abril 20, 2015; Aceptado Octubre 14, 2015

Resumen

Esta investigación tiene como propósito conocer el avance del comportamiento ético de los estudiantes con respecto a situaciones que guardan relación con los saberes formativos que promueve el Modelo Educativo basado en Competencias y Centrado en el Aprendizaje. La investigación consideró como población objeto de estudio a estudiantes de un programa educativo de pregrado de una universidad en México. Los autores consideran que una investigación sobre el particular, deriva en una importante herramienta que aporta información muy valiosa sobre como asimilan los estudiantes la formación en valores que reciben en las universidades y en su caso, identificar las oportunidades de mejora en los contenidos curriculares y la introducción de la competencia transversal de ética. El estudio está respaldado además por el análisis del estado del arte, sobre los conceptos doctrinales e investigaciones que se han realizado en torno al tema a lo largo de los años.

Educación, Ética, Valores, Modelo Educativo, Competencias

Abstract

This research aims to know the progress of ethical behavior of students with respect to situations relevant to the training that promotes knowledge-based skills and learning-centered educational model. The research considered study population students pregrade an educational program of a university in Mexico. The authors believe that an investigation into the matter, resulting in an important tool that provides valuable information on how to assimilate students values education they receive in universities and where appropriate, identify opportunities for improvement in curriculum and introduction of cross competition of ethics. The study is also supported by the analysis of the state of the art, on the doctrinal concepts and research that has been done on the subject over the years.

Education, Ethics, Values, Educational model; Competence

Citación: ZÚÑIGA, Lorena, TOSCANO, Beatriz, PONCE, Julio. El Desarrollo del Comportamiento Ético en Estudiantes de un Programa Académico de Pregrado en el contexto del Modelo Educativo Basado en Competencias. *Revista Sociología Contemporánea* 2015. 2-5: 203-214

*Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: loreny.zuniga@gmail.com)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

Los valores son ingredientes que acompañan al ser humano desde siempre, se adquieren a lo largo de la vida, se desarrollan, mutan o evolucionan conforme el individuo se relaciona con sus congéneres en las diversas etapas de su crecimiento. Los seres humanos nos vemos inmersos a lo largo de nuestra existencia en diversos contextos de los cuales aprendemos y replicamos todos los días a través de nuestra conducta; sin embargo, el fenómeno globalizador del que hoy son parte casi todas las actividades del hombre, ha gestado individuos con valores muy diversos.

En este contexto, las instituciones educativas se han preocupado desde hace muchos años por abordar la formación en valores de forma responsable y de cara a las exigencias de una sociedad cada vez más golpeada por las acciones negativas que sus propios miembros generan.

Si bien es cierto que en el ámbito educativo la formación en valores inicia desde los primeros años escolares, también lo es el hecho de que ello puede incidir, pero no determinar la concepción de sus propios valores, de tal suerte que cuando los estudiantes llegan se incorporan a la Universidad, lo hacen acompañados de un bagaje de valores muy diferentes, derivado de las experiencias vividas, los grupos sociales con los que conviven, el tipo de familia a la que pertenecen, etc. Esto se manifiesta en un comportamiento ético determinado, que por principio al ingresar a una institución nueva con una cultura organizacional específica, se ve confrontado. El presente ejercicio académico se centra en conocer el avance del comportamiento ético de los estudiantes con respecto a situaciones que guardan relación con los valores que promueve el modelo educativo basado en competencias y centrado en el aprendizaje.

Se presenta en un primer momento las características del citado modelo, así como el marco de referencia que le da a la investigación la fundamentación antropológica y teórica, para después mostrar el desarrollo de la investigación y la presentación de los resultados.

Objetivo general

Evaluar el impacto de la formación académica derivada del Modelo Educativo basado en competencias en el comportamiento ético de los estudiantes de un programa educativo de pregrado. Para tal fin se tomará como población objeto de estudio a los estudiantes inscritos en el Programa Educativo de Contador Público que se oferta en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Con base al objetivo general planteado, se determinaron como objetivos específicos, los siguientes:

- Realizar un estudio exploratorio para establecer el estado del arte de la investigación.
- Identificar los valores con los que tienen empatía los estudiantes de primer ingreso en su vida personal y académica.
- Identificar los valores con los que tienen empatía los estudiantes de octavo y noveno semestre en su vida personal y académica
- Establecer la relación que guardan los valores manifestados por estudiantes de octavo y noveno semestre con la formación académica recibida en el marco del Modelo Educativo basado en competencias.

- Conocer el avance del comportamiento ético de los estudiantes con respecto a situaciones que guardan relación con los valores que se promueven en el Modelo Educativo por competencias, los cuales se plasman a través de preguntas de situaciones cotidianas.

Se plantean para tal fin las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Qué impacto tiene la formación académica derivada del Modelo Educativo basado en competencias en el comportamiento ético de los estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración?
- ¿Cuáles son los valores con los que se identifican los estudiantes de primer ingreso en su vida personal y académica?
- ¿Cuáles son los valores con los que se identifican los estudiantes de octavo y noveno semestre en su vida personal y académica?
- ¿Tiene relación los valores manifestados por estudiantes de octavo y noveno semestre con la formación académica recibida, derivada del Modelo Educativo por competencias?

Marco referencial

Marco conceptual

Para efectos de este ejercicio se definirá en este apartado el concepto de ética.

Así como aquellos conceptos relacionados y que en algún momento pueden ser motivo de confusión.

El Diccionario Etimológico señala que la palabra ética, viene del griego *ethos*, que significa la manera de hacer o adquirir las cosas, costumbre, hábito, más el sufijo *ico*=relativo a, que se refiere a la rama de la filosofía que estudia la moral y la manera de juzgar la conducta humana.

Gutiérrez Sáenz (2005), define la ética como una ciencia y, como tal, explica las cosas por sus causas. Señala que, "...no se trata aquí de emitir una opinión más acerca de lo bueno o lo malo; se trata de emitir juicios sobre la bondad o maldad moral de algo, pero dando siempre la causa o razón de dicho juicio" (p. 29).

El citado autor sigue diciendo que, "...la ética es una ciencia que estudia lo normal de derecho, lo que debe realizarse, la conducta que debería tener la gente, lo que es correcto en determinadas circunstancias. La 'mordida', el 'chanchullo', el fanatismo religioso, son normales de hecho en ciertos ambientes; pero no son lo normal de derecho. La razón estudiará en cada caso y justificará lo normal de derecho" (p. 33). Para Cortina (1996), la moral se define como "un conjunto de principios, preceptos, mandatos, prohibiciones, permisos, patrones de conducta, valores e ideales de vida buena que en su conjunto conforman un sistema más o menos coherente, propio de un colectivo concreto en una determinada época histórica ... la moral es un sistema de contenidos que refleja una determinada forma de vida" (p. 14). No obstante que Torre señala que "...se dice que la ética es la moral pensada (p. 72), señala rasgos que distinguen perfectamente a la primera de la segunda: la moral orienta nuestra conducta directamente, por su parte, la ética no tiene por qué tener una incidencia inmediata en nuestra vida cotidiana, puede servir de modo indirecto de orientación pues su objetivo es indicar qué concepción moral es más razonable (p. 72).

Referente a los valores, Gil (2001) apunta que: “los valores son ingredientes de la vida humana, indispensables para vivir humanamente, pues influyen en la realización personal orientando nuestras decisiones y configurando lo más íntimo de nuestro ser” (p. 7). En este sentido, al tratarse tanto la ética como la moral a la conducta del ser humano, los valores son un concepto estrechamente vinculado con ambos, en tanto que, al hablar de los valores éticos, se hace referencia a guías que imponen cómo deben actuar las personas, mientras que los valores morales constituyen al individuo como ser humano.

A decir del concepto de educación, la Enciclopedia General de Educación (1999), señala que, etimológicamente la palabra educación significa “evolución de dentro hacia fuera” ya que deriva de las voces latinas ex y duco. Sin embargo, las aportaciones epistemológicas más serias tienen una aspiración común: la perfección, así lo expresa Rousseau al hablar de la felicidad de Sofía y Emilio como obras de la educación, así lo expresa también H. Spencer cuando habla de “dirigir la inteligencia con el fin de preparar al hombre para vivir una vida completa”.

Para el ámbito educativo, educar en valores constituye un verdadero reto, en el que se busca amalgamar los programas de estudio con los valores del individuo y de la comunidad en que se desarrolla. Pereira (2001), afirma que “si el hombre es una totalidad unitaria, y su formación debe ser integral, referida a su unidad, sólo conseguiremos un desarrollo armónico de la persona cuando entretajamos nuestros programas educativos con todos aquellos aspectos que integran la integridad del yo personal y del yo comunitario. Su acción deberá abarcar armónicamente los aspectos físicos, intelectuales, afectivos, morales, éticos, estéticos y religiosos” (p. 113).

El Modelo Educativo Basado en Competencias y centrado en el aprendizaje, como una forma de enseñanza avanzada en relación con el sistema tradicional, fomenta una práctica educativa que tiene como principal propósito el desarrollo integral del estudiante, al propiciar la adquisición de competencias actualizables y adaptables, promoviendo sobre todo un aprendizaje continuo y perdurable a lo largo de la vida.

Tales propósitos están orientados a cubrir los niveles de profesionalización que demandan los sectores productivos, financieros, tecnológicos y científicos a nivel nacional e internacional, sobre todo a partir del fenómeno de la globalización que ha alcanzado también al sector educativo y del uso generalizado de las tecnologías de la información.

En este contexto, el citado modelo, fue implementado por la Universidad Autónoma de Chihuahua en 1998, se estructura a partir de cuatro componentes: filosófico, conceptual, psicopedagógico y metodológico. Estableciéndose en el componente filosófico algunos valores que se considera, deben desarrollar los estudiantes durante su estancia en la institución educativa, entre los que destacan: responsabilidad, honestidad, compromiso, creatividad, innovación, cooperación, pluralismo, liderazgo y humanismo entre otros.

Aunque es indudable que, al iniciar su vida universitaria, los estudiantes lo hacen con un bagaje de vivencias y valores muy diversos, de tal forma que debe ser motivo de atención conocer cómo se modifica, en caso de que así sea, su percepción de la realidad durante el transcurso de sus estudios profesionales, al verse inmersos durante, por lo menos nueve semestres en una educación basada en los valores que promueve el modelo.

Marco teórico

Para Valdez (2003) los valores se adquieren de manera paulatina a través de la socialización, que es el proceso a partir del cual la gente adopta los códigos y normas de conducta de su sociedad y respeta sus reglas sin perder su individualidad (p. 247).

Tal como lo señala Ricoeur (1984): los valores son como los sedimentos depositados por las preferencias individuales y los reconocimientos mutuos (p. 81) La universidad como «espacio público de construcción de lo público» (Cullen, 1997) es un lugar donde se construyen valores, a través de intercambios y procesos reflexivos. Los estudiantes aprenden el difícil trabajo de vivir con otros, de reconocerlos junto con sus intereses, de solicitar un lugar: mi lugar entre otros lugares, entre los lugares de los otros (p.212).

En este sentido, se puede afirmar que durante su vida universitaria los alumnos pasan por un proceso de maduración, en el que, por principio, su comportamiento ético se va adaptando a los parámetros que le son inspirados por la universidad, los cuales persiguen adaptarlo al contexto social que lo recibirá cuando egrese. Dicho así, a través del proceso formativo, se pretende la formación de sujetos integralmente desarrollados.

De acuerdo a investigaciones realizadas por Nucci (2000, 2001), se pueden identificar empíricamente tres dominios diferentes del conocimiento social: el dominio de lo personal, el de las convenciones y el moral, que conjugados entre si se traducen en el comportamiento ético de los individuos. Con respecto al último de los dominios, Savater (1996) indica que la reflexión moral no es solamente una cuestión que tiene que ver con la filosofía, sino una parte imprescindible de todo tipo de educación.

En este contexto, la idea de que la ética es inherente a la profesión, es decir, que si una persona tenía una formación profesional debía actuar éticamente, ha quedado atrás, para pasar a considerarla como parte integrante y formal de la currícula de toda profesión.

Actualmente se considera que la calidad de la formación profesional del alumno dependerá no sólo de los conocimientos y habilidades que desarrolle en el currículum universitario, sino también de los intereses, actitudes, comportamientos y valores que norman su actuación profesional, lo que incluye sus sentimientos y su capacidad autorregulatoria, autorreflexiva y autocrítica, todo ello estimulado desde el interior de las aulas para formar individuos tolerantes, respetuosos y críticos, pero al mismo tiempo autocríticos, y desde luego seres humanos que busquen la convivencia armónica y pacífica con todos sus semejantes (Beltrán, 2005).

Aunque en 2002 Wilson y cols. señalaban "...actualmente, no se conoce demasiado el alcance y la magnitud de la enseñanza de la ética en México. Una investigación en el sistema educativo sería una valiosa adición a la discusión continuada acerca de la reforma" (p.11), hoy es posible encontrar sendas investigaciones que tratan sobre el particular, que demuestran no sólo la importancia de educar en valores, sino la transformación de la percepción de los mismos por parte de los estudiantes.

En este sentido, el Modelo Educativo de la Universidad Autónoma de Chihuahua, considera que todo ser humano tiene un gran potencial susceptible de ser desarrollado cuando muestra interés por aprender; por lo que se sustenta en los cuatro pilares para la educación que propone Delors (1998).

Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser, priorizando desde luego que el alumno sea capaz de concientizar sobre lo que está aprendiendo.

Que seleccione aquello que es de utilidad para su desarrollo y para atender y entender su entorno, que aquello que asimila no se quede únicamente como una parte de su acervo cultural, sino que lo aplique en un marco de respeto y tolerancia hacia su persona y los demás seres con los que convive.

Algunos de los valores constitutivos que los estudiantes desarrollan en este modelo son: responsabilidad, honestidad, compromiso, creatividad, innovación, cooperación, pluralismo, liderazgo y humanismo entre otros.

Desarrollo de la investigación

El presente es un estudio transaccional descriptivo y comparativo simple entre dos grupos de estudiantes: los de reciente ingreso y los estudiantes de los últimos semestres.

Para ello se consideró una población de 200 estudiantes del primer, segundo, séptimo y octavo semestre del Programa Educativo de Contador Público de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Para la obtención de datos se aplicó una encuesta (Tabla 1) de veinte preguntas con cinco opciones de respuesta tipo Likert.

El instrumento fue concebido por investigadores de Lima, Perú a partir de la Encuesta Nacional sobre Corrupción de PROETICA y fue probada con estudiantes universitarios de varias carreras y edades, lo que permitió comprobar que todas las respuestas de la escala son posibles (Lima, Perú, 2004, disponible en: www.proetica.org.pe).

Número de Pregunta	¿Está de acuerdo con las siguientes acciones?	1	2	3	4	5
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Evitar pagar el pasaje si se puede					
2	Dar un obsequio o dinero para agilizar un trámite municipal					
3	Dar un obsequio o dinero para agilizar un trámite universitario					
4	Comprar productos piratas					
5	Que una autoridad favorezca a sus parientes y amigos					
6	No pedir factura para evitar pagar impuestos					
7	Aceptar dinero o regalos a cambio de favores legales					
8	Quedarse con el vuelto cuando le dan de más					
9	Dar algo de dinero para que le perdonen una multa					
10	Quedarse con el dinero de una billetera encontrada que tiene la dirección de su dueño					
11	Colarse a un espectáculo o evento sin pagar					
12	No denunciar a un colega que ha cometido una falta					
13	Que alguien pobre robe para vivir					
14	Copiar en exámenes					
15	Hacer plagio para obtener una buena nota					
16	Llenar documentos con datos falsos por conveniencia					
17	Hacer llamada larga distancia en teléfono ajeno sin pedir permiso					
18	Mentir a un profesor por conveniencia					
19	Sustraer dinero u objetos de un escritorio o salón de clase cuando nadie le ve					
20	Rendir un examen en lugar de un amigo a cambio de dinero					

Tabla 1 Formato del modelo de la Encuesta Nacional sobre Corrupción de PROETICA.

Características de la población objeto de estudio

Antes de iniciar la aplicación de la encuesta se realizó un análisis exploratorio para caracterizar la población objeto de estudio.

A lo que se observó lo siguientes, la población corresponde a estudiantes del Programa Educativo de Contador Público, se eligieron de manera aleatoria al azar, un total de 200 alumnos de los cuáles el 47.5% (95) fueron mujeres y 52.2% (105) hombres.

Para efecto de la investigación, los estudiantes fueron distribuidos en tres grupos: estudiantes del primer al tercer semestre; estudiantes del cuarto al sexto semestre y estudiantes del séptimo al noveno semestre, quedando distribuidos porcentualmente 32%, 34% y 34% respectivamente.

Conforme la distribución de grupos de edad el 27.5% se encuentra en el grupo de edad de 21 a 22 años; el 24.5% en el grupo de estudiantes de 23 a 24 años; el 4% son estudiantes de 18 años; el 23% estudiantes de 19 a 20 años; y el 21% son estudiantes de 25 años o mas.

Resultados y discusión

El análisis de las respuestas se hizo considerando el semestre que se encontraba cursando el estudiante al momento de la aplicación de la encuesta. Recordando que bajo esta consideración los grupos a analizar fueron:

- Grupo 1. Este grupo esta constiuido por los estudiantes que cursan entre el primer al tercer semestre en el programa educativo.
- Grupo 2. Grupo constituido por los estudiantes del cuarto al sexto semestre.
- Grupo 3. En este se agrupan los estudiantes que se encuentran cursando del séptimo al noveno semestre de su trayectoria académica en el programa educativo.

Esto con la finalidad de comparar la respuesta dada por los estudiantes de primer ingreso con los que están terminando su carrera para evaluar el impacto que su formación universitaria y el modelo educativo de la institución habrá tenido sobre su tolerancia a los comportamientos considerados como no éticos.

En lo referente a la encuesta es importante acotar que aunque el cuestionario aplicado a los estudiantes se refiere a preguntas que por sí mismas son éticamente inadecuadas, lo cierto es que forman parte de la vida cotidiana.

Que aunque no universales, si se viven por el conglomerado social ya sea como actor directo, como mero espectador, o como conocedor a través de terceras personas; sin embargo, su desafortunado uso en la sociedad, pone a los estudiantes ante ese tipo de situaciones y poco se conoce como lo perciben y en su caso su grado de tolerancia y aceptación.

Los resultados en gráficas

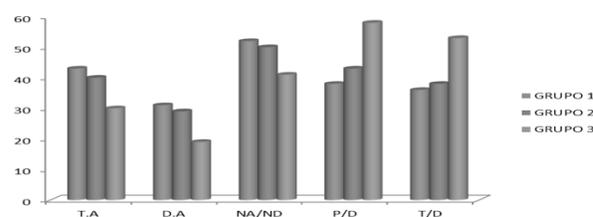


Gráfico 1 Gráfica que representa la respuesta de los alumnos a la pregunta de: Evitar pagar el pasaje si se puede.

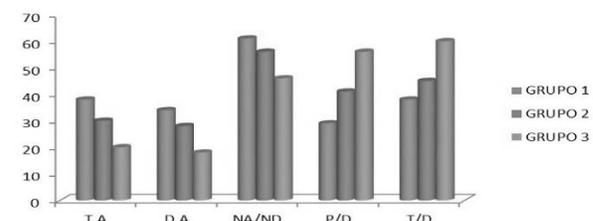


Gráfico 2 Gráfica que representa la respuesta de los alumnos a la pregunta de: Dar un obsequio o dinero para agilizar un trámite municipal.

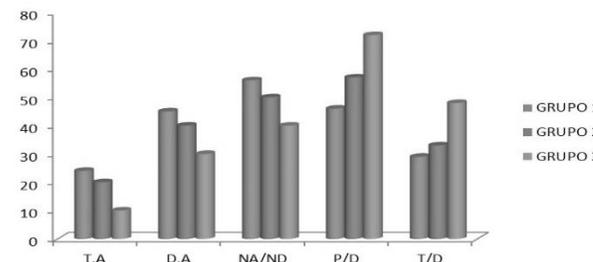


Gráfico 3 Gráfica que representa la respuesta de los alumnos a la pregunta de: Dar un obsequio o dinero para agilizar un trámite universitario.

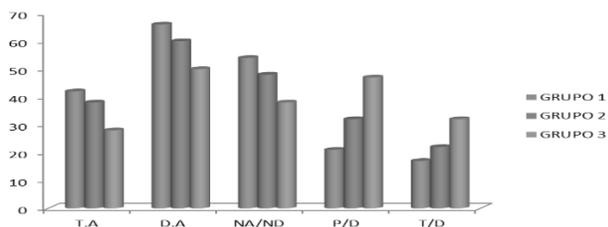


Grafico 4 Gráfica que representa la respuesta de los alumnos a la pregunta de: Comprar productos piratas.

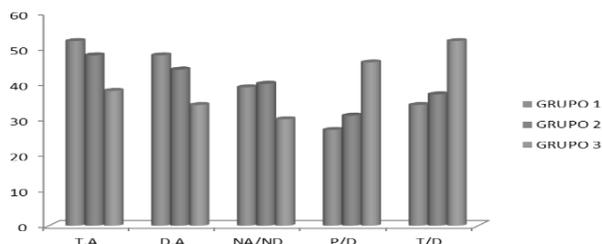


Grafico 5 Gráfica que representa la respuesta de los alumnos a la pregunta de: Que una autoridad favorezca a sus parientes y amigos.

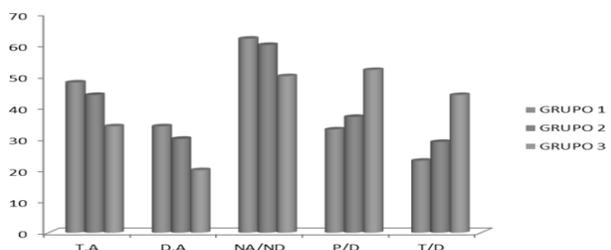


Grafico 6 Gráfica que representa la respuesta de los alumnos a la pregunta de: No pedir factura para evitar pagar impuestos.

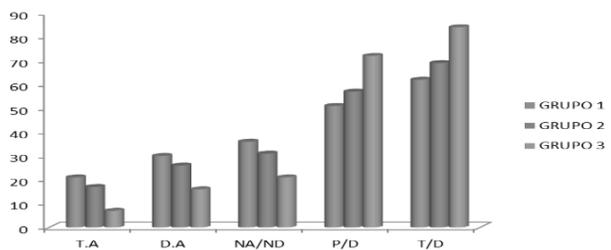


Grafico 7 Gráfica que representa la respuesta de los alumnos a la pregunta de: Aceptar dinero o regalos a cambio de favores ilegales.

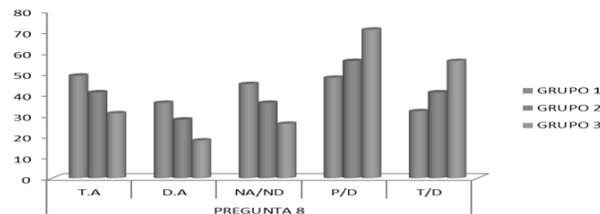


Grafico 8 Gráfica que representa la respuesta de los alumnos a la pregunta de: Quedarse con el vuelto cuando le dan de más.

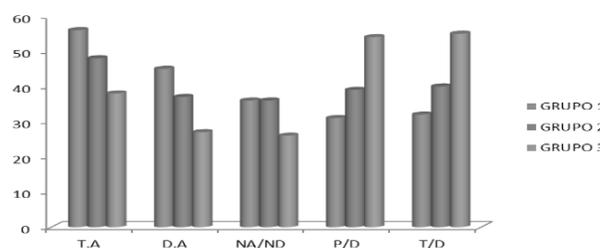


Grafico 9 Gráfica que representa la respuesta de los alumnos a la pregunta de: Dar algo de dinero para que le perdonen una multa.

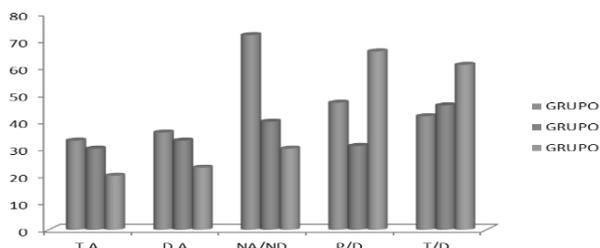


Grafico 10 Gráfica que representa la respuesta de los alumnos a la pregunta de: Quedarse con el dinero de una billetera encontrada que tiene la dirección de su dueño.

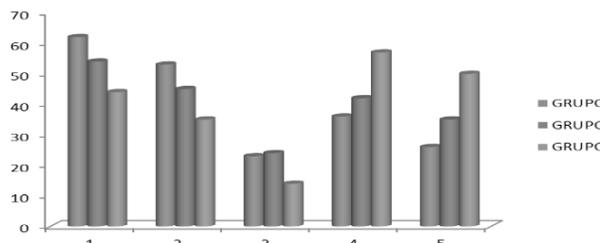


Grafico 11 Gráfica que representa la respuesta de los alumnos a la pregunta de: Colarse a un espectáculo o evento sin pagar.

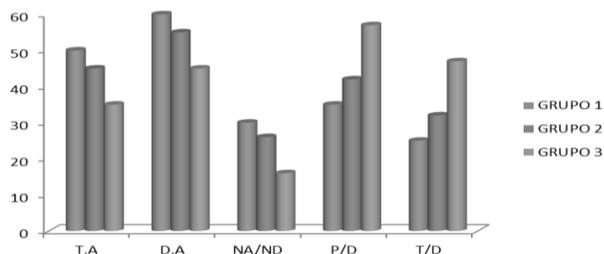


Gráfico 12 Gráfica que representa la respuesta de los alumnos a la pregunta de: No denunciar a un colega que ha cometido una falta.

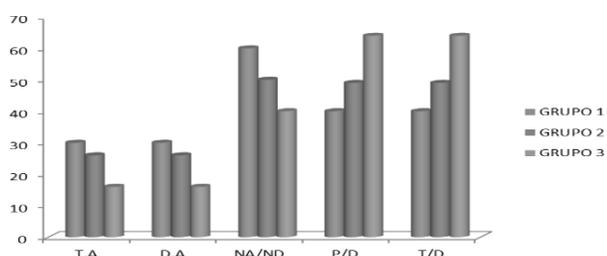


Gráfico 13 Gráfica que representa la respuesta de los alumnos a la pregunta de: Que alguien pobre robe para vivir.

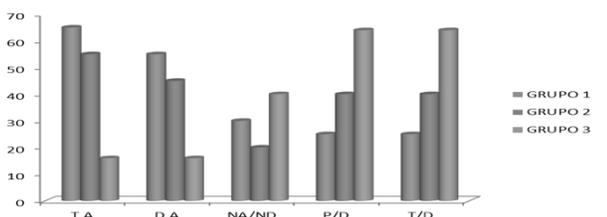


Gráfico 14 Gráfica que representa la respuesta de los alumnos a la pregunta de: Copiar en exámenes.

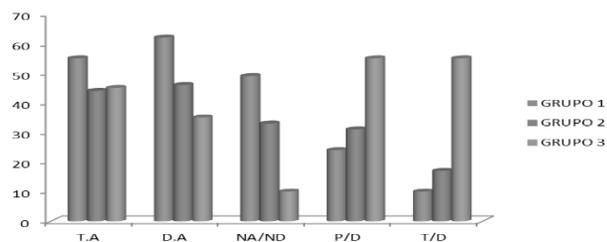


Gráfico 15 Gráfica que representa la respuesta de los alumnos a la pregunta de: Hacer plagio para obtener una buena nota.

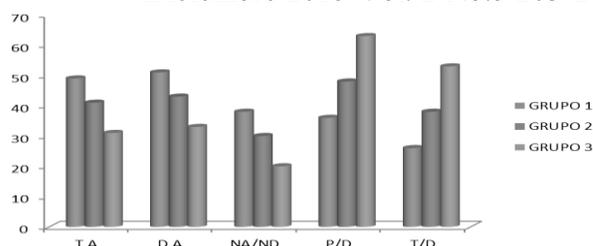


Gráfico 16 Gráfica que representa la respuesta de los alumnos a la pregunta de: Llenar documentos con datos falsos por conveniencia.

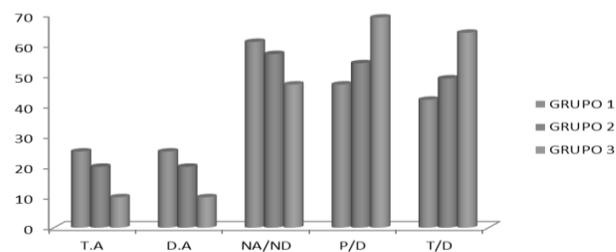


Gráfico 17 Gráfica que representa la respuesta de los alumnos a la pregunta de: Hacer llamada larga distancia en teléfono ajeno sin pedir permiso.

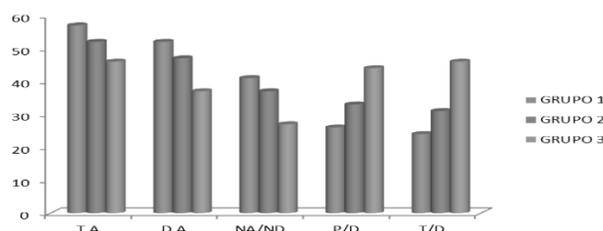


Gráfico 18 Gráfica que representa la respuesta de los alumnos a la pregunta de: Mentir a un profesor por conveniencia.

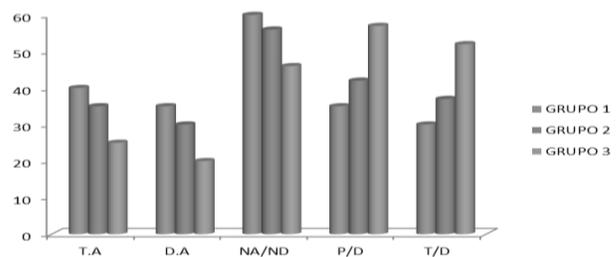


Gráfico 19 Gráfica que representa la respuesta de los alumnos a la pregunta de: Sustraer dinero u objetos de un escritorio o salón de clase cuando nadie le ve.

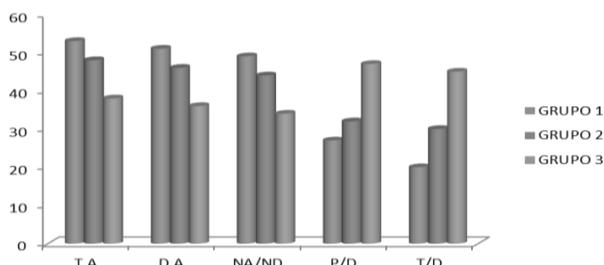


Grafico 21 Gráfica que representa la respuesta de los alumnos a la pregunta de: Rendir un examen en lugar de un amigo a cambio de dinero.

Agradecimientos

A la Universidad Autónoma de Chihuahua por las facilidades brindadas para poder aplicar la encuesta que dio como resultado los datos a analizar para este ejercicio académico. A la población de estudiantes del Programa Educativo de Contador Público de la Facultad de Contaduría y Administración de esta universidad que accedieron a responder a la encuesta. el acceso a la información. Al Lic. Luis Enrique González Martínez y la Srita. Aramis González Zapién (estudiante de la preparatoria en la Universidad TecMilenio) por su aporte con la traducción del abstract de este documento.

Conclusiones

El objetivo del presente ejercicio fue evaluar el impacto de la formación académica derivada del Modelo Educativo basado en Competencias el comportamiento ético de los estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración del Programa Educativo de Contador Público de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Aunque se había mencionado en apartados anteriores que, en los albores del siglo XXI, se señalaba el escaso conocimiento sobre los alcances de la enseñanza de la ética en México, ya desde antes autores como Schmelkes (1998) señalaban las exigencias de las sociedades al sistema educativo, relacionadas con la generación de saberes formativos en los alumnos; mencionando para ello las siguientes razones:

- El cambio acelerado que experimentan las sociedades, las economías, las formas de producción, lo que ha provocado una considerable incertidumbre acerca de comportamientos o hechos de los que antes no se dudaba. «En la actualidad se da en muchos casos una consecuente “crisis” de valores, ya que los anteriores parecen no responder a las realidades presentes [y] no se ha generado el proceso cultural necesario para la formación de nuevos valores» (p. 1).
- La comunicación entre generaciones se ha hecho más difícil y se han perdido los motivos que anteriormente hacían posible la transición paulatina a nuevos ciclos históricos. Ello ha producido “el derrumbe de lo compartido”, lo que mina los cimientos de la sociedad y la cultura.
- La orientación del desarrollo económico ha causado la expulsión de las mayorías poblacionales de los procesos sociales, económicos y culturales, lo que genera entre quienes sufren esa exclusión “sentimientos de impotencia, frustración e incluso ira que se transforman en crimen y violencia” (p. 1).
- La angustia de vivir en sociedades donde priva la inseguridad –de sobrevivencia para los más, de integridad física para los que algo tienen– alimenta a su vez antivalores de competencia, individualistas, de venganza y de sobrevivencia del más apto a costa de los más débiles, que claramente aparecen como perturbadores de la posibilidad de convivencia armónica.

Los estudiantes ingresan a la universidad con un sinnúmero con las que institución debe lidiar para egresar individuos formados de manera integral.

En este contexto, el resultado de la encuesta aplicada arrojó datos muy interesantes que permitió conocer como los estudiantes ingresan a la Facultad de Contaduría y Administración, con una percepción de la realidad enfocada a los valores muy diversa a la tienen cuando concluyen sus estudios. Su nivel de tolerancia o aceptación respecto a determinados tópicos cambió de manera sustancial entre los estudiantes de los primeros semestres (primero-tercero), que con los de séptimo a noveno.

Llamó la atención de los resultados obtenidos, que los encuestados tanto de los primeros semestres como de los últimos, que presentan un grado de tolerancia o aceptación mucho menor a hechos que consideran no existe un afectado directo de la conducta. Se hace referencia a las preguntas: 7. Aceptar dinero o regalos a cambio de favores ilegales; 10. Quedarse con el dinero de una billetera encontrada que tiene la dirección de su dueño; 16. Llenar documentos con datos falsos por conveniencia; 17. Hacer llamada larga distancia en teléfono ajeno sin pedir permiso; 19. Sustraer dinero u objetos de un escritorio o salón de clase cuando nadie le ve.

Por lo que toca a las demás preguntas, es posible identificar la transición de su percepción, cuando se observa los datos obtenidos de los estudiantes de los niveles intermedios, en los que se encuentran en la mayoría de las respuestas en la etapa media del proceso de transición.

Destaca también el hecho de que de las opciones de respuesta en donde los estudiantes se mostraron indecisos, fueron modificando su percepción hacia mostrarse en desacuerdo con los hechos planteados.

En este sentido, aun cuando este trabajo de investigación es pequeño, en el contexto de la universidad, sí establece algunas bases para determinar que el Modelo Educativo basado en Competencias y centrado en el aprendizaje efectivamente coadyuva a gestar en los estudiantes un comportamiento ético aceptable, dado que, no obstante que se imparte la materia de ética, el resto de las materias que conforman la currícula promueven entre sus estudiantes un comportamiento positivo, a partir de los valores que se promueven a través del mismo modelo.

Por último, se plantearía también como trabajo subsecuente ampliar esta investigación al resto de las demás unidades académicas.

Referencias

Beltrán Guzmán, Francisco Javier. Un estudio comparativo sobre valores éticos en estudiantes universitarios Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 10, núm. 2, julio-diciembre, 2005, pp. 397-415, Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología México. www.redalyc.org

Cortina, Adela/Martínez, Emilio, Ética, Madrid, 1996

Cullen, C. (1997). Crítica de las razones de educar. Temas de filosofía de la educación. Buenos Aires: Paidós.

Diccionario Etimológico. Consultado en <http://etimologias.dechile.net/?e.tica>

Enciclopedia General de la Educación, Tomo 1 (1999). España: Océano

Gutiérrez Sáenz, Raúl, Introducción a la Ética, en Curso de Ética Profesional Jurídica, San José, 2005, p. 29.

Valdez, J.L. (2003). Los valores éticos en adolescentes mexicanos. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 8(2), 245-255.

Nucci, L. (2000). The Promise and Limitations of the Moral Self Construct. Presidential Address presented at the 30th Annual Meeting of the Jean Piaget Society: Society for the Study of Knowledge and Development, Montreal, Canada, June 3.

Pereira, M. (2001). Educación en valores. Metodología e innovación educativa. México: Trillas.

Ricoeur, P. (1984). Herméneutique de l'idée de la Révélation. En: Ricoeur, P., Lévinas, E., Haulotte, E. Bruselas: La Révélation, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis. ____ (2001). Del texto a la acción. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Schmelkes, S. (1998) Educación y valores: hallazgos y necesidades de investigación. *Educación*, 4, enero-marzo.

Torre Díaz, Francisco Javier de la, *Ética y Deontología Jurídica*, Madrid, 2000

Valdez, J.L. (2003). Los valores éticos en adolescentes mexicanos. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 8(2), 245-255.

Wilson, J., Torres, T., Estrada, S., González, J., Izaguirre, B. y Candelas, R. (2002). La enseñanza de la ética en psicología. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 7(1), 5-27.

Convocatoria Web Accesible para una Selección Incluyente en el Ingreso a las Universidades. El Caso de la Universidad Veracruzana

CONTRERAS, Gerardo*†, PÉREZ-ARRIAGA, Juan Carlos, CRUZ, Alma, TOSCANO, Beatriz

Universidad Veracruzana

Universidad Autónoma de Nayarit

Recibido Mayo 15, 2015; Aceptado Octubre 29, 2015

Resumen

Las personas con discapacidad conforman uno de los grupos vulnerables más marginados del mundo. Hoy en día hablar de discapacidad es una cuestión de Derechos Humanos que se ha venido abordando por diferentes organismos a nivel internacional. La Organización de las Naciones Unidas (ONU), ha jugado un papel fundamental en la protección, promoción y aseguramiento de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un acuerdo promovido por la ONU al que se sumaron diversos países, México uno de ellos. El acuerdo promueve la no discriminación de las personas discapacitadas y la acción positiva que los estados a través de sus instituciones deberán implementar para garantizar que las personas con discapacidad disfruten de sus derechos en igualdad de condiciones que las demás personas. El trabajo de las instituciones educativas de educación superior (IES) ha sido fundamental para la concreción del acuerdo. La Universidad Veracruzana (UV) es una de las IES en México que se ha sumado activamente a promover la instrumentación de mecanismos para la inclusión de las personas discapacitadas al derecho de la educación en igualdad de oportunidades. Una de las estrategias implementadas por la UV ha sido la incorporación de la tecnología como herramienta de apoyo que responda a las necesidades de este colectivo. El presente documento hace un recorrido por las estrategias que en el campo del desarrollo tecnológico se han promovido por los grupos de investigación de la UV, como marco para presentar al lector la nueva propuesta que consiste en el desarrollo de una convocatoria de ingreso con accesibilidad Web. El compromiso asumido como universidad incluyente y el uso de la tecnología como una posibilidad, ha permitido procesos más asequibles para los estudiantes que cursan con algún tipo de discapacidad identificada.

Democratización de la Educación; Inclusión, Discapacidad, Discapacidad Visual, Tecnología Web Accesible

Citación: CONTRERAS, Gerardo, PÉREZ-ARRIAGA, Juan Carlos, CRUZ, Alma y TOSCANO, Beatriz. Convocatoria Web Accesible para una Selección Incluyente en el Ingreso a las Universidades. El Caso de la Universidad Veracruzana. Revista Sociología Contemporánea 2015, 2-5: 215-227

Abstract

People with disabilities are one of the most marginalized vulnerable groups in the world. Nowadays, talking about disabilities is a human rights subject that has been dealt by international organisms or institutions at different levels. The United Nations (UN) have played a key role in the protection, promotion and assurance of human rights and disabled people freedoms. The Convention on the Rights of Persons with Disabilities is an International Human Right treaty joined, Mexico is one of them. The treaty promotes non-discrimination and positive actions established by States through their institutions, which must implement in order to ensure disabled people enjoy their rights on equal basis than others. The High Level Educational Institutions's work has been a fundamental issue to build this agreement. University of Veracruz (UV) has been one of Mexican Educational Institutions which promotes the implementation of mechanisms to allow the inclusion of disabled people and their education rights on equal basis than other people. One of the strategies implemented by the UV has been the incorporation of technology as a support tool that meets the needs of this group. This document makes a tour of strategies promoted by the research groups of UV in the field of technological development. The proposal consists in development of a Web system accessible for college admission for blind and visually impaired students. University of Veracruz has the commitment as a disability friendly university by allowing more affordable admission processes for disabled students.

Democratization of education, inclusion, disability, visual disability, web technology accessible

*Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: gcontreras@uv.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

La inclusión social constituye uno de los temas de mayor relevancia en los últimos días en las universidades. El poder acabar con las barreras que afectan la democratización de la educación es una ocupación que no es exclusiva de un país, ni atribuible a uno solo de los actores del proceso educativo, si no que ha ocupado la atención de diversos organismos a nivel nacional e internacional. Hablar de democratización de la educación, significa, como bien lo establece la Declaración Universal de Derechos Humanos, que el acceso a los estudios superiores será igual para todos en función de los méritos respectivos. Por lo tanto, hablar de todos es no hacer distinción de género, raza, nacionalidad, situación socioeconómica, ni mucho menos de una facultad física o mental del individuo.

Si bien el aumento de los índices de participación en la enseñanza superior es una tendencia a nivel mundial, subsisten aun considerables disparidades. Es prioritario que los gobiernos y las instituciones educativas diseñen e implementen estrategias que aseguren la equidad en el acceso, la trayectoria y la conclusión con éxito de los estudios para cualquier individuo y de manera simultánea se logre además del objetivo de la equidad, la pertinencia y la calidad de la educación superior (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 2009). La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) señala que garantizar la coherencia del sistema de educación superior donde hay una extensa diversificación conlleva que los países revisen la estructura de su sistema de educación y evalúen la cantidad y el tipo de diversificación existente y con base en ello establecer los objetivos estratégicos para atenderla. La OECD plantea un esquema de políticas directrices; se destacan las siguientes (OECD, 2008):

- Diversificar la oferta de educación superior para dar cabida a un conjunto más diverso de estudiantes
- Considerar formas alternativas de suministro para dar cuenta de la diversidad cultural de la población
- Mejorar el acceso a la educación superior en áreas remotas apoyándose para ello en la educación a distancia y los centros regionales de aprendizaje
- Diversificar los criterios de admisión y permitir que las IES tengan voz y voto en los procedimientos de ingreso
- Considerar políticas de discriminación positiva para determinados grupos cuya desventaja educativa previa está bien identificada
- Promover el apoyo adicional para los estudiantes de entornos desfavorecidos
- Fomentar la sensibilidad de las IES a las necesidades de los estudiantes adultos
- Mejorar la paridad de género en todos los niveles de la educación superior y la dirección de género estereotipos en la elección de asignaturas
- Poner más énfasis en la equidad de resultados
- Conceder disposiciones especiales para estudiantes con discapacidad

En relación a la directriz que se aborda en el último inciso, la ONU, ha jugado un papel fundamental aseguramiento de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un acuerdo signado en el que participaron por más de cinco años diversos países, entre ellos México, que culminó con la aprobación en la Asamblea General de ONU en el año 2006 entrando en vigor el 3 de mayo de 2008.

La Convención adopta medidas tanto de no discriminación como de acción positiva, que los estados a través de sus distintas instituciones, incluidas las educativas, deberán de implementar para garantizar que las personas con discapacidad puedan disfrutar de sus derechos en igualdad de condiciones que las demás personas. Específicamente en relación a la inserción y atención de las personas con discapacidad en las IES, el Acuerdo establece el compromiso de los Estados miembros de asegurar el acceso de esta población a la educación en general y a la educación superior en particular, así como a la formación profesional en igualdad de condiciones para todos los individuos, para lo cual deberán realizar los ajustes necesarios. La Convención reconoce el valor de las contribuciones que realizan y pueden realizar las personas con discapacidad al bienestar general y a la diversidad de sus comunidades, así como también el impacto que el pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad y su participación dentro de la sociedad con un mayor sentido de pertenencia, reeditarán de manera significativa en el desarrollo económico, social y humano de la sociedad y en la erradicación de la pobreza (ONU, 2008). El Gobierno de México ratificó el compromiso asumido en la Convención y ha venido estableciendo desde hace más de diez años como una línea estratégica de acción en el Plan Nacional de Desarrollo, el promover una legislación nacional acorde a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Gobierno de la República Mexicana, 2013).

Ejemplo de ello es la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad que fue aprobada en el año 2011 (su última reforma publicada fue el 17 de diciembre de 2015), esta ley establece el marco legal para la promoción y respeto -en condiciones de igualdad- de los derechos de las personas con discapacidad, así como de promover su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, educativa y cultural del país (Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, 2015).

De manera congruente los diferentes gobiernos de las entidades federativas de este país han hecho lo propio.

Particularmente el marco normativo del Estado de Veracruz, promueve la protección y aseguramiento del goce pleno de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, en condiciones de igualdad y libertad fundamental, así como su desarrollo integral e inclusión social en todos los ámbitos, con respeto y dignidad, a través de la ley promulgada por su Órgano de Gobierno denominada Ley para la Integración de Personas con Discapacidad del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y que fue publicada en el mes de febrero del año 2010 (Órgano de Gobierno del Estado de Veracruz, 2010).

A nivel de educación, en el marco de la Segunda Reunión Binacional México-España sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en las Universidades, celebrada en el año 2008 en Mérida, Yucatán, siguiendo con lo establecido por la Convención de la ONU, 63 participantes representantes de universidades nacionales e internacionales e IES se adhieren por propia voluntad a la Declaración de Yucatán sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en las Universidades; que dicta (Universidad Nacional Autónoma de México, 2008)

“... es necesario reconocer la universalidad, indivisibilidad, progresividad, interdependencia e interrelación, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad en las universidades los ejerzan plenamente y sin discriminación... es totalmente relevante considerar, para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, la importancia de la accesibilidad en un sentido amplio, a los servicios, al entorno físico, especialmente al uso y disfrute de las instalaciones universitarias, así como su participación en los aspectos sociales, económicos y culturales, desde luego en la educación.”

Siendo una de estas universidades participantes la Universidad Veracruzana (UV), esta universidad es considerada como la principal IES en el estado de Veracruz. La UV hace válido el derecho a la educación, establecido en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad aprobadas en la Asamblea General de la ONU, articulando su propio marco normativo de manera congruente con este compromiso.

La Ley Orgánica de la universidad establece como una de sus atribuciones el impulsar en sus programas académicos, los principios, valores y prácticas de la democracia, la justicia, la libertad, la igualdad, la solidaridad y el respeto a la dignidad humana. Para tal fin en el año 2009 se creó en la UV la Coordinación del Programa para la Inclusión y la Integración de Personas con Discapacidad (PIIPD) de la UV, este programa se responsabiliza que las personas con alguna discapacidad tengan acceso al mismo tipo de experiencias que el resto de la comunidad universitaria a través de la gestión y la promoción de las condiciones necesarias para lograrlo (Universidad Veracruzana, 2009).

A inicios del año 2016 la UV, a través de la Fundación UV y el PIIPD, signó un acuerdo de colaboración con asociaciones civiles del estado de Veracruz, a fin de lograr la inclusión educativa, social, cultural y laboral de estudiantes con limitación motriz, visual y auditiva.

En el marco del PIIPD se han venido instrumentando desde la fecha de su creación, una serie de mecanismos para atender la población de personas con discapacidad.

En el marco de estos mecanismos de atención y búsqueda de la democratización de la educación en lo que se refiere a personas con discapacidad, se han conformado comisiones para su atención. Una de estas comisiones ha encaminado sus esfuerzos hacia la consecución de un proceso de ingreso accesible para aspirantes con discapacidad visual.

Problematización

Hoy en día cuando se habla qué tan real es el acceso de las personas con discapacidad visual a la Universidad Veracruzana, es ético reconocer que es un espacio aún poco accesible para los jóvenes que deciden emprender una carrera universitaria.

Los principales obstáculos están relacionados principalmente con barreras físicas; un currículo poco accesible; personal académico no capacitado para atender las características de este colectivo; y una insuficiente infraestructura tecnológica para la eliminación de barreras.

Esta situación impacta de manera negativa en las expectativas personales, académicas e incluso profesionales de los aspirantes con discapacidad visual que desean ingresar a algunas de las carreras que la UV oferta.

A fin de resolver esta problemática un equipo multidisciplinario integrado por académicos de las Facultades de Estadística e Informática (FEI) y la Facultad de Idomas (FI) de la UV y profesores de la Escuela Normal Veracruzana (ENV), han venido trabajando el desarrollo de una propuesta tecnológica accesible con el objetivo de que la UV cuente con proceso de selección para el ingreso que sea incluyente, atendiendo así lo establecido en la legislación universitaria, al estructurar la convocatoria y examen de ingreso accesibles para personas con discapacidad visual.

La discapacidad visual y el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)

De acuerdo a la Décima Revisión de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades, Traumatismos y Causas de Defunción de la Organización Mundial de la Salud (OMS), El término baja visión se define como la agudeza visual inferior a 6/18 pero igual o mejor que 3/60; o una pérdida de campo visual que corresponde a menos de 20°, en el mejor ojo con la mejor corrección posible. Mientras que el término Ceguera se define, como una agudeza visual inferior a 3/60, o una pérdida del campo visual correspondiente a menos de 10°, en el mejor ojo con la mejor corrección posible (Gobierno de España, s.f.). Por lo que cuando se habla de individuos con discapacidad visual, se estaría hablando del colectivo de personas con baja visión y/o ceguera. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) de México, en el año 2010 la población de México ascendía a 112,336,538 habitantes, de los cuales el 4.03% (4,527,784 hab.) contaban con alguna discapacidad; de ese porcentaje 1,292,201 de los habitantes tenían algún tipo de discapacidad visual (INEGI, 2016), (Asociación Mexicana de Facultades, Colegios, Escuelas y Consejos de Optometría, 2010).

Bajo esta perspectiva, resulta imprescindible contar con los medios necesarios para brindar igualdad de circunstancias para el desarrollo integral de las personas con discapacidad visual.

La aplicación de las TIC encierra un gran potencial de aumento del acceso, la calidad y los buenos resultados. En la actualidad el uso de la tecnología y el Internet, ha abierto una posibilidad para que personas ciegas y con baja visión tengan acceso a oportunidades de desarrollo en distintos ámbitos.

Particularmente el trabajo de el grupo interdisciplinario de la FEI, la FI y la ENV, guarda como propósito, que los aspirantes al ingreso a la UV, que transitan con discapacidad visual, dispongan de las mismas oportunidades para ingresar a la universidad que el resto de la población que no la tiene, y poder así convertirse en profesionistas que impacten en el desarrollo económico y social de la región y del país.

Estrategias en el campo del desarrollo tecnológico promovidas por el grupo interdisciplinario FEI-FI-ENV

Algunos avances que se han logrado para brindar acceso a la educación, haciendo uso de la tecnología adaptada para personas con discapacidad visual, por el grupo interdisciplinario; se describen a continuación:

Discapacidad visual y el uso de la Tiflotecnología

Durante el transcurso del tiempo, la tecnología ha evolucionado velozmente, buscando siempre que las actividades que se realizan en la vida diaria sean de menor complejidad para el ser humano.

Para que esta evolución tenga un impacto efectivo debe ser capaz de abarcar a todas las personas, considerando para ello las limitantes que estas puedan tener. En lo que se refiere a la discapacidad visual, se han adaptado tecnologías que han servido de apoyo a las personas para que puedan desenvolverse desarrollando sus actividades. Este tipo de tecnología es conocida con el nombre de Tiflotecnología. La tiflotecnología se define como el conjunto de técnicas, conocimientos y recursos orientados a procurar a las personas ciegas y con baja visión los medios oportunos para la correcta utilización de la tecnología, una tecnología ergonómica, con el fin de favorecer su autonomía personal y plena integración social, laboral y educativa (Morales T. & Berrocal A., 2003). Para el uso de la tiflotecnología se debe analizar previamente la manera correcta de como introducir a las personas con discapacidad al uso de éstas tecnologías, dado que el desconocimiento de ello puede generarles apatía o disgusto y perder el interés para utilizarla. En la tabla 1 se presentan los beneficios y riesgos que implica el uso de la tiflotecnología.

Beneficios	Riesgos
— Permite satisfacer las necesidades educativas de las personas con discapacidad visual	Como cualquier otra persona, el uso excesivo de la computadora puede retraer el ámbito social, estudio u otras actividades, si es que se ocupa para entretenimiento
— Se puede acceder a la información que de otra manera no sería posible	Puede ocasionar frustración, apatía o desánimo a la persona si con anterioridad no se le dio un curso introductorio al uso o adaptación de la tecnología
— Se ajusta a las capacidades de visión para las personas con baja visión (tamaño, colores, brillo, contraste)	
— La información puede ser recolectada tanto táctil como auditiva	
— El adaptar tecnología para personas con discapacidad habla mejor de la persona	

Tabla 1 Tabla comparativa de beneficios y riesgos del uso de las tiflotecnologías.

Entre las herramientas más utilizadas se encuentran los programas magnificadores de pantalla, lectores de pantalla y líneas Braille, así como herramientas que permiten leer información de textos como tales como los lectores ópticos autónomos, el escáner y reconocimiento de caracteres de las siglas en inglés O.C.R. Existe además la parte dura de la tiflotecnología, entre los más importantes son las impresoras Braille, los teclados adaptados y las máquinas Perkins. El objetivo de la tiflotecnología, es facilitar que personas con discapacidad visual se adapten al uso de los equipos de cómputo sin ninguna limitación.

Uso de lectores de pantalla

Entre los recursos tecnológicos más utilizados por personas con discapacidad visual, se encuentran los lectores de pantalla. Los lectores permiten que las personas ciegas puedan escuchar el contenido de los sitios o aplicaciones Web, sin embargo, para que los lectores de pantalla funcionen adecuadamente, los sitios Web o aplicaciones deben ser construidos con base en estándares de accesibilidad web que se formulan dentro de la W3C (World Wide Web Consortium). Los lectores de pantalla, son programas capaces de interpretar la información que muestra la pantalla de una computadora con ayuda de un sintetizador de voz, configurado desde su interfaz sin ningún problema. La información se presenta al usuario ya sea mediante voz, íconos o salida Braille. Los lectores de pantalla actualmente existen en sistemas operativos Windows, GNU/Linux y Macintosh. Pueden ser de licencia libre o tener un costo. Orca, es un software libre que corre bajo sistemas operativos GNU/Linux, con la ayuda de combinaciones de teclas que pueden ser personalizadas por el usuario, puede ir presentando la información a éste por medio del sintetizador de voz.

Orca ayuda para proporcionar accesibilidad a las aplicaciones y toolkits que soporten AT-SPI (kit de herramientas de accesibilidad del escritorio GNOME de GNU/Linux) tales como Swing de la plataforma Java, LibreOffice, Gecko, y WebKitGtk.

El desarrollo de Orca, se encuentra activo y ha sido liderado por el Accessibility Program Office de Sun Microsystems, Inc. Aunque actualmente, las aportaciones provienen de la comunidad de miembros desarrolladores que se han unido al proyecto de contribuir con Orca. La accesibilidad y funcionalidad son condiciones necesarias. Al instalar éste programa, el sintetizador con el que se cuenta es e-speak, que en ocasiones puede no ser del agrado del usuario, sin embargo, no es el único sintetizador libre que puede ser compatible con Orca, existen otros como Festival que pueden llegar a configurarse y usarse en el lector de pantalla.

– Uso de navegadores Web accesibles

El uso de Internet ha crecido día a día, y es por ello que es necesario encontrar un navegador web que sea lo más accesible posible para que las personas con discapacidad visual puedan hacer uso de éste. El navegador Web Mozilla Firefox, es un navegador Web libre y de código abierto. Es multiplataforma, estando disponible para varios sistemas operativos como Microsoft Windows, GNU/Linux, Mac OS X.

Entre sus características de accesibilidad importantes, se encuentra el añadir una extensión como Big Buttons, que permite agrandar los botones de la barra de navegación para personas con baja visión, otra extensión como Theme & Font Changer, facilitando ajustar el tamaño de la fuente y tipo de letra utilizado para la interfaz de usuario de Firefox y para personas de baja visión se puede combinar de tal manera que permita un alto contraste.

Para resolución automática, existe la extensión captchas webvisum, que permite hacerlo con solo un clic y evitar problemas con los audios que en ocasiones carecen de accesibilidad para identificar las letras mostradas en ese tipo de imágenes.

Mozilla Firefox también integra el cambio de tema de la interfaz, permitiendo descargar e instalar uno que cuente con alto contraste para personas con baja visión.

– Herramientas de conversión de texto a voz

Las herramientas que convierten el texto a voz (Text To Speech, TTS, en inglés), son aplicaciones que permiten por medio de una voz artificial la reproducción de un texto en pantalla lo más similar posible a la pronunciación humana, permitiendo que el usuario pueda obtener la información mostrada en el texto sin problema.

Gespeaker es una herramienta TTS de licencia libre para sistemas operativos Linux, con compatibilidad de idiomas, ajuste de volumen, velocidad de voz entre muchas más características, que permite al usuario escuchar el texto que se ingresa en el cuadro de la interfaz; además de la funcionalidad de escribir texto propio y exportarlo a formatos de audio más conocidos como lo son el formato wav, y mp3 entre otros, ayudando al usuario a tener una colección de audios para posteriormente escucharlos.

Ésta herramienta cuenta con reconocimiento de siglas, números romanos y caracteres especiales; es bastante completa y sobre todo fácil de usar.

– Distribución GNU/Linux Halconix

La distribución de GNU/Linux Halconix (figura 1) para discapacidad visual, fue desarrollada dentro de la Facultad de Estadística e Informática como producto de trabajos de tesis de licenciatura (Contreras Rivas, 2012), (Sánchez Vázquez, 2014). La distribución es una adaptación de software para que personas con discapacidad visual tengan acceso a la conectividad y los recursos digitales. La herramienta ya se ha utilizado en cursos dirigidos a personas con discapacidad visual y los resultados obtenidos han sido satisfactorios, demostrado la funcionalidad de la herramienta.

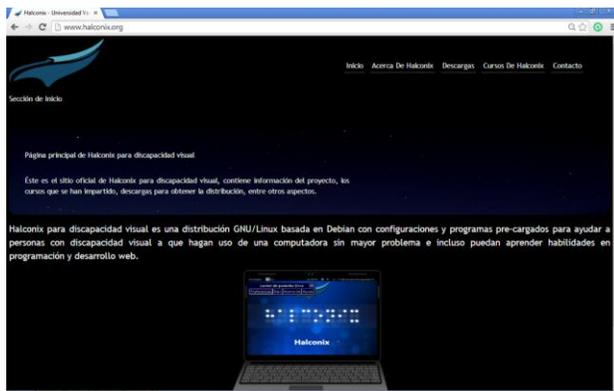


Figura 1 GNU/Linux Halconix para personas con discapacidad visual.

Actualmente la distribución de GNU/Linux Halconix, incluye el lector de pantalla Orca con sintetizadores de voz como Festival en su versión masculino y femenino. Así como comandos y teclas de acceso directo, que permiten activar o desactivar el lector de pantalla; activar el magnificador de pantalla; abrir aplicaciones incluidas dentro de la distribución; entre otras funcionalidades extras. Cuenta con el daemon Brltty, que permite la compatibilidad de líneas Braille con el sistema operativo en conjunto con Orca. La herramienta incluye como navegador web, el Mozilla Firefox por su nivel de accesibilidad junto con sus extensiones, que permiten satisfacer las necesidades de las personas con baja visión o ceguera.

Además, contiene la paquetería de ofimática LibreOffice para creación y edición de documentos como texto, hoja de cálculo y presentación de diapositivas y hace uso de conversor de texto a voz como Gespeaker y reconocimiento óptico de caracteres (OCR), lo que permite transformar a texto plano documentos con extensión PDF, o diapositivas y que Orca sea capaz de leer.

Para la elección de mejoras y actualizaciones a la distribución GNU/Linux Halconix para discapacidad visual, se contó con el apoyo de un usuario ciego para probar la herramienta y sugerir mejoras, con las cual se fueron configurando nuevas teclas, e instalando aplicaciones necesarias para dar un mayor provecho al lector de pantalla y al software con el que se cuenta.

Presentación de la propuesta: Convocatoria Web Accesible

El tema de la accesibilidad de las personas con discapacidad visual a la UV, se ha convertido en un desafío a vencer considerando el rol social que le compete como agente de transformación y consolidación de modelos educativos incluyentes, principalmente ante el compromiso social de cumplir la normatividad jurídica signada por las universidades para respaldar los derechos de las personas con discapacidad. En este sentido, el PIIPD ha observado la necesidad de que existan procesos académico-administrativos mas accesibles en la UV. Convirtiendose este en el objetivo central de la propuesta que aquí se presenta.

Objetivo general

Proporcionar un acceso equitativo con igualdad de oportunidad a los aspirantes a ingresar a la universidad que cuentan con discapacidad visual a través de crear una convocatoria de admisión para el ingreso con un diseño Web.

Que personas con este tipo de características puedan percibir, entender, navegar e interactuar con el sistema admisión de la UV.

Con base al objetivo general planteado, se determinaron como objetivos específicos, los siguientes:

- Analizar las necesidades de los usuarios del sistema para la detección de los puntos clave para estructurar la propuesta de la convocatoria accesible en línea.
- Cumplir con las recomendaciones de la iniciativa de accesibilidad Web Accessibility Initiative (WAI).
- Utilizar la convocatoria con accesibilidad Web en el proceso de ingreso abierto por la UV.

Metodología

Análisis de necesidades y diseño. En esta etapa se realizaron actividades dirigidas a la recopilación de los requerimientos y detección de puntos clave para estructurar la propuesta de la convocatoria accesible en línea; entre las actividades principales que se realizaron, destacan:

- Reunión con dependencias de la UV, específicamente con la Dirección de Administración Escolar; la Coordinación de Ingreso y Sistemas de Información para determinar procesos logísticos y técnicos y la Comisión de Ingreso y Escolaridad;
- Análisis de la normatividad internacional, nacional y estatal referente a los lineamientos establecidos para la inclusión de personas con discapacidad visual.

- Tales como la Ley 508 de Accesibilidad en Estados Unidos, 2012; la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad; la Ley para la Integración de Personas con Discapacidad del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y la Declaración de Yucatán sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en las Universidades.
- Selección de las carreras que cuentan con condiciones de mínimas para que una persona con discapacidad visual se desarrolle profesionalmente;
- Análisis de estándares web internacionales y recomendaciones para el desarrollo de aplicaciones accesibles en Internet WAI-ARIA;
- Análisis y evaluación de tiftotecnología utilizada para el caso específico de personas con discapacidad visual;
- Elaboración de la propuesta de la versión Web de la convocatoria.

Fase de diseño

La propuesta de la convocatoria accesible, se desarrolló utilizando una metodología de prototipo rápido con la finalidad de avanzar en la obtención de requerimientos e información relacionada con la interacción entre la computadora y las personas ciegas y/o con baja visión.

A fin de dar cumplimiento a este objetivo, fue necesario validar que la convocatoria en línea y el proceso de registro cumplieran con las recomendaciones de la iniciativa de accesibilidad Web Accessibility Initiative (WAI).

Al mismo tiempo que se contempló la aplicación de las recomendaciones de la suite de aplicaciones accesibles ricas en Internet WAI-ARIA.

Dado lo anterior, la propuesta se enfocó en la aplicación de las guías de accesibilidad de contenido WCAG, centrándose en la información dentro de una página o aplicación Web, misma que incluye: imágenes, texto, sonidos, código de la página, aspectos de presentación, entre otros. Los elementos que se consideraron aplicables a la convocatoria; fueron:

- Uso de texto alternativo para contenido no textual (gráficos);
- Aplicación de una estructura adaptable dependiendo del dispositivo de despliegue, sin afectar la lógica del contenido;
- Aplicación de una estructura distinguible para hacer más fácil la lectura y escuchar el contenido;
- Uso de técnicas para hacer que la funcionalidad esté disponible para trabajar con el teclado;
- La legibilidad y comprensión del contenido;
- Asistencia en el uso de la propuesta a fin de brindar a los usuarios una forma de prevenir y corregir errores;
- Proveer de mecanismos de compatibilidad para que la convocatoria se integre fácilmente con tecnologías asistidas.

Herramientas de validación

Para garantizar que las recomendaciones de accesibilidad se aplicaran de forma correcta durante el desarrollo de la convocatoria y registro de nuevo ingreso a la Universidad, se utilizaron herramientas de validación de estándares de accesibilidad; entre las que se encuentran:

- AccessColor: herramienta de validación de contraste y brillo de los colores utilizados en una aplicación Web, apegada a la recomendación de la W3C;
- Color Blindness Check: herramienta que permite validar los colores utilizados en una aplicación, para garantizar que los usuarios puedan acceder al contenido sin ningún problema;
- Accesibility Developer Tools: herramienta que permite validar el código y estructura de la aplicación Web, conforme a las guías de accesibilidad de la W3C;
- SEE: herramienta que permite visualizar una aplicación Web de la misma manera que la vería una persona que padezca e alguna enfermedad visual o ceguera de color;
- W3C Validation Service: servicio de validación de código apegado a la recomendación de accesibilidad de la W3C.

Fase de pruebas

Al terminar la fase de elaboración de la convocatoria, se realizaron varias pruebas con usuarios con discapacidad visual, estos participaron durante todo el proceso aportando además recomendaciones.

Las pruebas dieron como resultado que el sistema era totalmente entendible, con buena retroalimentación para ser utilizado por una persona ciega y/o con baja visión, en su mayoría no señalaron ninguna inconveniencia salvo el caso de los usuarios más experimentados quienes manifestaron cierta molestia por la excesiva retroalimentación del sistema, sin embargo, dichos usuarios fueron conscientes que no todas las personas manejan al mismo nivel de experiencia en el uso de la computadora, por lo que se determinó que la retroalimentación que el sistema proporciona quedará así. Atendiendo las recomendaciones proporcionadas por los usuarios en esta fase se hicieron las modificaciones pertinentes para la calidad del sistema de ingreso para su liberación a posteriori.

Resultados

La convocatoria Web accesible se liberó e implementó como parte del proceso de ingreso a la UV en el año 2015. La versión accesible permitió que se registraran ocho aspirantes con discapacidad visual sin requerir la asistencia o apoyo por parte de otras personas. El registro fue completamente independiente y fácil de usar para actividades tales como el registro de datos personales, escolares, pago, entre otro tipo de información requerida durante el proceso de ingreso. Al finalizar el registro en la convocatoria Web y a fin de medir la satisfacción de los usuarios, es les preguntó a los aspirantes participantes en el proceso de ingreso sus opiniones sobre el sistema, mismos que a través de las opiniones vertidas permitieron la retroalimentación base para evaluar la calidad de la propuesta. Por otra parte, hubo buenos comentarios con respecto a la estructura del sistema. Uno de los aspirantes mencionó lo siguiente.

“...el sistema es muy bueno, la retroalimentación permite saber en dónde estoy ubicado, y a su vez qué debo hacer para desplazarme en el mismo”.

Bajo estas consideraciones durante la etapa de prueba y la fase de liberación, se obtuvo una versión de la convocatoria de ingreso mejor estructurada, que ha facilitado en gran medida la autonomía de los aspirantes con discapacidad visual que realizan el proceso de registro para ingresar a la Universidad Veracruzana.

Agradecimientos

A la Dirección de Administración Escolar; la Coordinación de Ingreso y Sistemas de Información y la Comisión de Ingreso y Escolaridad por la disponibilidad para proporcionar información referente al proceso de ingreso. A las autoridades de la UV por las facilidades brindadas para el acceso a la información.

Conclusiones

Lograr la inclusión de las personas con discapacidad es un desafío que la que la UV ha asumido con responsabilidad. Una forma de materializar esta preocupación lo son el tipo de proyectos como el que aquí se presentan, cuyo resultado y puesta en marcha permite incorporar un número mayor de procesos académicos y/o administrativos más accesibles para personas con estas diferencias individuales. Con el desarrollo de la Convocatoria con accesibilidad Web y su implementación, como pudo observarse, se logró un proceso de ingreso mas ergonómico para personas con discapacidad visual, facilitan así su registro como aspirante a ingresar a la Universidad Veracruzana, impactando así en el hecho de que la universidad atienda y haga efectivo el derecho de esta población a la educación superior en igualdad de condiciones.

La convocatoria en su versión accesible, se desarrolló con total apego a los estándares de accesibilidad publicados por la World Wide Web Consortium (2008) “W3C” por sus siglas en inglés. Actualmente, los aspirantes inician el proceso de registro ingresando al portal web de la UV donde se encuentran instrucciones precisas para ingresar al: a) registro de datos personales, escolares y obtención de información de pago; b) obtención de la credencial de aspirante; c) consulta de fechas y sedes de aplicación del examen de admisión, d) seguimiento y publicación de resultados de los exámenes.

Como trabajos futuros se planea hacer accesible el módulo de publicación de la fotografía del aspirante dentro del sistema de registro, así como desarrollar la versión del examen de admisión accesible a la UV, ya que actualmente el examen es el mismo para todos los aspirantes lo que obliga que una persona con discapacidad visual necesite ser asistida por otra persona al momento de presentarlo.

Se retoma la necesidad y se plantea también como trabajo para un futuro inmediato la capacitación permanente a los docentes de la UV, para el desarrollo de habilidades y competencias necesarias dentro del contexto de la discapacidad visual.

Como un valor agregado resultado de estos trabajos que el PIIPD y su equipo interdisciplinario ha venido realizando, se ha difundido el esquema de estrategias hacia otras universidades, una de ellas la Universidad Autónoma de Nayarit, con la que han establecido la vinculación, específicamente con la Academia Interdisciplinaria de Métodos Cuantitativos de los Programas Académicos de Informática, Sistemas Computacionales y Economía a fin de capacitar a su personal docente en la implementación de estrategias pedagógicas.

Desarrollo de competencias tecnológicas para la elaboración de recursos educativos que permitan generar competencias matemáticas en estudiantes con discapacidad visual inscritos en los programas académicos que atiende dicho órgano colegiado.

Referencias

Asociación Mexicana de Facultades, Colegios, Escuelas y Consejos de Optometría. (2010). AMFECCO. Obtenido de Estadísticas de Problemas Visuales en México: http://www.amfecco.org/article_estadisticas.php.

Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. (17 de diciembre de 2015). Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. México: Diario Oficial de la Federación.

Contreras Rivas, L. Y. (24 de agosto de 2012). Tesis para la obtención del grado de Licenciatura. Halconix a personas con discapacidad visual. Xalapa, Veracruz, México: Universidad Veracruzana.

Gobierno de España. (s.f.). eCIEMaps V3.0.5. Recuperado el marzo de 2016, de https://eciemaps.mspsi.es/ecieMaps/browser/index_10_mc.html#search=P96.8&flags=111100&flagsLT=11111111&searchId=1467439035864&indiceAlfabetico=&listaTabular=P96.8&expand=0&clasificacion=&version=

Gobierno de la República Mexicana. (2013). Plan Nacional de Desarrollo 2013 - 2018. México: Diario Oficial de la Federación. INEGI. (junio de 2016). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Obtenido de Censo de Población y Vivienda: <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx?tema=P>

Morales T. , M., & Berrocal A., M. (2003). Tiflotecnología y material tiflotécnico. 1er Congreso Virtual INTEREDVISUAL sobre intervención educativa y discapacidad visual. Madrid, España.

OECD. (abril de 2008). Tertiary Education for the Knowledge Society. OECD Thematic Review of Tertiary Education: Synthesis Report.

ONU. (mayo de 2008). United Nations. Obtenido de Documents: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/document/s/tccconvs.pdf> Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (5 al 8 de julio de 2009). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior - 2009: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. Comunicado. Paris, Francia: UNESCO.

Órgano de Gobierno del Estado de Veracruz. (26 de febrero de 2010). Ley para la Integración de las Personas con Discapacidad del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. Xalapa-Enríquez, Veracruz, México: Gaceta Oficial.

Sánchez Vázquez, F. (24 de enero de 2014). Tesis para la obtención del grado de Licenciatura. : Halconix para personas con discapacidad visual, integración de herramientas de desarrollo. Xalapa, Veracruz, México: Universidad Veracruzana.

Universidad Nacional Autónoma de México. (2 de julio de 2008). Declaración de Yucatán sobre los Derechos para las Personas con Discapacidad en las Universidades. Mérida, Yucatán, México. Universidad Veracruzana. (4 de junio de 2009). Universidad. Obtenido de Legislación: <http://www.uv.mx/legislacion/files/2015/12/ACUERDO-04-06-2009.pdf>

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

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

Correo institucional en Times New Roman No.10 y Cursiva

(Indicar Fecha de Envío: Mes, Día, Año); Aceptado (Indicar Fecha de Aceptación: Uso Exclusivo de ECORFAN)

Resumen

Título

Abstract

Objetivos, metodología

Title

Contribución

Objectives, methodology

(150-200 palabras)

Contribution

(150-200 words)

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

Keyword

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

† Investigador contribuyendo como primer autor.

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

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

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

Inclusión de Gráficos, 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 título en la parte inferior con Times New Roman No.10 y Negrita]

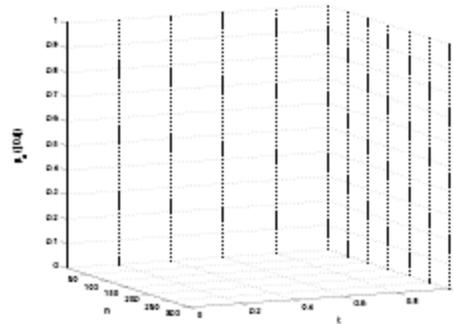


Grafico 1 Titulo y Fuente (en cursiva).

No deberán ser imágenes- todo debe ser editable.

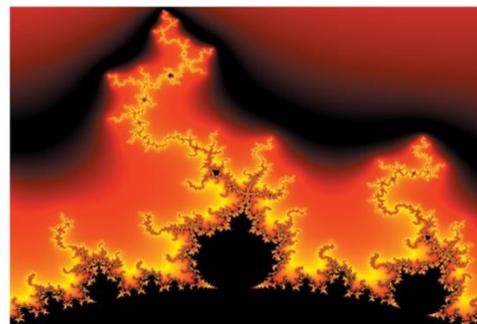


Figura 1 Titulo y Fuente (en cursiva).

No deberán ser imágenes- todo debe ser editable.

Tabla 1 Titulo y Fuente (en cursiva).

No deberán 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 Título secuencial.

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

Referencia

Formato de Originalidad



Sucre, Chuquisaca a ____ de ____ del 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 ____ de ____ del 20____

Entiendo y acepto que los resultados de la dictaminación son inapelables. En caso de ser aceptado para su publicación, autorizo a ECORFAN-Bolivia 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-Bolivia 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 Sociología Contemporánea

“Desarrollo de un plan de reconocimiento en las PYMES”

ALARCÓN, Carla, GUTIÉRREZ, Amparo, PUIG, Jessica, FRANCO, Norma

Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos

“Cambio educativo y la configuración del nuevo rol del académico universitario: tensiones pedagógicas y laborales. El caso de una universidad pública mexicana”

SOTO-BERNABÉ, Ana Karen

Universidad Autónoma de Querétaro

“El Desarrollo del Comportamiento Ético en Estudiantes de un Programa Académico de Pregrado en el contexto del Modelo Educativo Basado en Competencias”

ZÚÑIGA, Lorena, TOSCANO, Beatriz, PONCE, Julio

Universidad Autónoma de Chihuahua

Universidad Autónoma de Nayarit

Universidad Autónoma de Aguascalientes

“Convocatoria Web Accesible para una Selección Incluyente en el Ingreso a las Universidades. El Caso de la Universidad Veracruzana”

CONTRERAS, Gerardo, PÉREZ, Carlos, CRUZ, Alma, TOSCANO, Beatriz

Universidad Veracruzana

Universidad Autónoma de Nayarit

