

Volumen 4, Número 12 — Julio — Diciembre — 2020

ISSN 2523-2495

Revista de Gestión Universitaria

ECORFAN®

ECORFAN-Perú

Editor en Jefe

GUZMÁN - HURTADO, Juan Luis. PhD

Directora Ejecutiva

RAMOS-ESCAMILLA, María. PhD

Director Editorial

PERALTA-CASTRO, Enrique. MsC

Diseñador Web

ESCAMILLA-BOUCHAN, Imelda. PhD

Diagramador Web

LUNA-SOTO, Vladimir. PhD

Asistente Editorial

TREJO-RAMOS, Iván. BsC

Traductor

DÍAZ-OCAMPO, Javier. BsC

Filóloga

RAMOS-ARANCIBIA, Alejandra. BsC

Revista de Gestión Universitaria,

Volumen 4, Número 12, de Julio-Diciembre 2020, es una revista editada semestralmente por ECORFAN-Perú. La Raza Av. 1047 No.- Santa Ana, Cusco-Perú. Postcode: 11500. WEB: www.ecorfan.org/republicofperu, revista@ecorfan.org. Editor en Jefe: GUZMÁN - HURTADO, Juan Luis. PhD. ISSN: 2523-2495. Responsables de la última actualización de este número de la Unidad de Informática ECORFAN. ESCAMILLA-BOUCHÁN Imelda, LUNA-SOTO, Vladimir, actualizado al 31 de Diciembre 2020.

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

Queda terminantemente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin permiso del Instituto Nacional de defensa de la competencia y protección de la propiedad intelectual.

Revista Gestión Universitaria

Definición del Research Journal

Objetivos Científicos

Apoyar a la Comunidad Científica Internacional en su producción escrita de Ciencia, Tecnología en Innovación en el Área de Ciencias Sociales, en las Subdisciplinas de Gestión escolar universitaria, gestión de la asesoría académica universitaria, elementos y condiciones para la reforma en la gestión escolar universitaria, modelos de gestión específicos para cada contexto universitario, la inclusión como herramienta fundamental para atender la diversidad universitaria.

ECORFAN-México S.C es una Empresa Científica y Tecnológica en aporte a la formación del Recurso Humano enfocado a la continuidad en el análisis crítico de Investigación Internacional y está adscrita al RENIECYT de CONACYT con número 1702902, su compromiso es difundir las investigaciones y aportaciones de la Comunidad Científica Internacional, de instituciones académicas, organismos y entidades de los sectores público y privado y contribuir a la vinculación de los investigadores que realizan actividades científicas, desarrollos tecnológicos y de formación de recursos humanos especializados con los gobiernos, empresas y organizaciones sociales.

Alentar la interlocución de la Comunidad Científica Internacional con otros centros de estudio de México y del exterior y promover una amplia incorporación de académicos, especialistas e investigadores a la publicación Seriada en Nichos de Ciencia de Universidades Autónomas - Universidades Públicas Estatales - IES Federales - Universidades Politécnicas - Universidades Tecnológicas - Institutos Tecnológicos Federales - Escuelas Normales - Institutos Tecnológicos Descentralizados - Universidades Interculturales - Consejos de CyT - Centros de Investigación CONACYT.

Alcances, Cobertura y Audiencia

Revista Gestión Universitaria es un Research Journal editado por ECORFAN-México S.C en su Holding con repositorio en Perú, es una publicación científica arbitrada e indizada con periodicidad trimestral. Admite una amplia gama de contenidos que son evaluados por pares académicos por el método de Doble-Ciego, en torno a temas relacionados con la teoría y práctica de Gestión escolar universitaria, gestión de la asesoría académica universitaria, elementos y condiciones para la reforma en la gestión escolar universitaria, modelos de gestión específicos para cada contexto universitario, la inclusión como herramienta fundamental para atender la diversidad universitaria con enfoques y perspectivas diversos, que contribuyan a la difusión del desarrollo de la Ciencia la Tecnología e Innovación que permitan las argumentaciones relacionadas con la toma de decisiones e incidir en la formulación de las políticas internacionales en el Campo de las Ciencias Sociales. El horizonte editorial de ECORFAN-México® se extiende más allá de la academia e integra otros segmentos de investigación y análisis ajenos a ese ámbito, siempre y cuando cumplan con los requisitos de rigor argumentativo y científico, además de abordar temas de interés general y actual de la Sociedad Científica Internacional.

Consejo Editorial

ROSILLO-MARTÍNEZ, Alejandro. PhD
Universidad Carlos III de Madrid

TORRES - HERRERA, Moisés. PhD
Universidad Autónoma de Barcelona

CAMPOS - QUIROGA, Peter. PhD
Universidad Real y Pontifica de San Francisco Xavier de Chuquisaca

CUBÍAS-MEDINA, Ana Elizabeth. PhD
Universidad Carlos III de Madrid

RAMÍREZ - MARTÍNEZ, Ivonne Fabiana. PhD
Universidad Andina Simón Bolívar

FRANZONI - VELAZQUEZ, Ana Lidia. PhD
Institut National des Télécommunications

CHAPARRO, Germán Raúl. PhD
Universidad Nacional de Colombia

NIÑO - GUTIÉRREZ, Naú Silverio. PhD
Universidad de Alicante

ARANCIBIA - VALVERDE, María Elena. PhD
Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca

POSADA - GÓMEZ, Rubén. PhD
Institut National Polytechnique de la Lorraine

Comité Arbitral

HERRERA - SÁNCHEZ, Gustavo. PhD
Universidad Tecnológica de Puebla

IBARRA - RIVAS, Luis Rodolfo. PhD
Universidad Autónoma del Estado de Morelos

ESCALETA - CHÁVEZ, Milka Elena. PhD
Universidad Autónoma de San Luis Potosí

AHUMADA - TELLO, Eduardo. PhD
Universidad Iberoamericana del Noroeste

ESCALANTE - FERRER, Ana Esther. PhD
Universidad Autónoma del Estado de Morelos

ESPINOZA - VALENCIA, Francisco Javier. PhD
Instituto Pedagógico de Posgrado en Sonora

GARCÍA - VILLALOBOS, Alejandro Rodolfo. PhD
Universidad Cuauhtémoc

ARCOS - VEGA, José Luis. PhD
Universidad Iberoamericana

DOMÍNGUEZ - GUTIÉRREZ, Silvia. PhD
Universidad de Guadalajara

HERNÁNDEZ - LARIOS, Martha Susana. PhD
Universidad Cuauhtémoc

LINAREZ - PLACENCIA, Gildardo. PhD
Centro Universitario de Tijuana

Cesión de Derechos

El envío de un Artículo a Revista Gestión Universitaria emana el compromiso del autor de no someterlo de manera simultánea a la consideración de otras publicaciones seriadas para ello deberá complementar el Formato de Originalidad para su Artículo.

Los autores firman el Formato de Autorización para que su Artículo se difunda por los medios que ECORFAN-México, S.C. en su Holding Perú considere pertinentes para divulgación y difusión de su Artículo cediendo sus Derechos de Obra.

Declaración de Autoría

Indicar el Nombre de 1 Autor y 3 Coautores como máximo en la participación del Artículo y señalar en extenso la Afiliación Institucional indicando la Dependencia.

Identificar el Nombre de 1 Autor y 3 Coautores como máximo con el Número de CVU Becario-PNPC o SNI-CONACYT- Indicando el Nivel de Investigador y su Perfil de Google Scholar para verificar su nivel de Citación e índice H.

Identificar el Nombre de 1 Autor y 3 Coautores como máximo en los Perfiles de Ciencia y Tecnología ampliamente aceptados por la Comunidad Científica Internacional ORC ID - Researcher ID Thomson - arXiv Author ID - PubMed Author ID - Open ID respectivamente

Indicar el contacto para correspondencia al Autor (Correo y Teléfono) e indicar al Investigador que contribuye como primer Autor del Artículo.

Detección de Plagio

Todos los Artículos serán testeados por el software de plagio PLAGSCAN si se detecta un nivel de plagio Positivo no se mandará a arbitraje y se rescindirá de la recepción del Artículo notificando a los Autores responsables, reivindicando que el plagio académico está tipificado como delito en el Código Penal.

Proceso de Arbitraje

Todos los Artículos se evaluarán por pares académicos por el método de Doble Ciego, el arbitraje Aprobatorio es un requisito para que el Consejo Editorial tome una decisión final que será inapelable en todos los casos. MARVID® es una Marca de derivada de ECORFAN® especializada en proveer a los expertos evaluadores todos ellos con grado de Doctorado y distinción de Investigadores Internacionales en los respectivos Consejos de Ciencia y Tecnología el homólogo de CONACYT para los capítulos de América-Europa-Asia-África y Oceanía. La identificación de la autoría deberá aparecer únicamente en una primera página eliminable, con el objeto de asegurar que el proceso de Arbitraje sea anónimo y cubra las siguientes etapas: Identificación del Research Journal con su tasa de ocupamiento autoral - Identificación del Autores y Coautores- Detección de Plagio PLAGSCAN - Revisión de Formatos de Autorización y Originalidad-Asignación al Consejo Editorial- Asignación del par de Árbitros Expertos-Notificación de Dictamen-Declaratoria de Observaciones al Autor-Cotejo de Artículo Modificado para Edición-Publicación.

Instrucciones para Publicación Científica, Tecnológica y de Innovación

Área del Conocimiento

Los trabajos deberán ser inéditos y referirse a temas de Gestión escolar universitaria, gestión de la asesoría académica universitaria, elementos y condiciones para la reforma en la gestión escolar universitaria, modelos de gestión específicos para cada contexto universitario, la inclusión como herramienta fundamental para atender la diversidad universitaria y a otros temas vinculados a las Ciencias Sociales.

Presentación del Contenido

En el primer artículo se presenta *Problemáticas de los estudiantes de la Unidad Académica del Norte del Estado de Nayarit en el desarrollo de las actividades académicas durante la pandemia por COVID-19*, por ESPINOZA-JUÁREZ, Mónica Cristina, CHÁVEZ-SÁNCHEZ, Haydee del Carmen y CHÁVEZ-SÁNCHEZ, Gabriela, con adscripción Universidad Autónoma de Nayarit, como siguiente artículo está *Elementos del modelo educativo de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez utilizados en el proceso de enseñanza aprendizaje*, por HIDALGO-BAEZA, María del Carmen, HERNÁNDEZ-RAMÍREZ, María Guadalupe, MARTÍNEZ-ROMÁN, Alejandro y CASAS-GÓMEZ, Víctor Manuel, con adscripción en la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez, como siguiente artículo está *Caracterización de la satisfacción laboral por género en el personal académico de una Institución de Educación Superior*, por OCHOA-JAIME, Blanca Rosa & VALDEZ-PINEDA, Dina Ivonne, con adscripción en el Instituto Tecnológico de Sonora, como siguiente artículo está *Microenseñanza para el desarrollo de competencias en la educación superior*, por SARRELANGUE-SANABRIA, Miriam, con adscripción en la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez.

Contenido

Artículo	Página
Problemáticas de los estudiantes de la Unidad Académica del Norte del Estado de Nayarit en el desarrollo de las actividades académicas durante la pandemia por COVID-19 ESPINOZA-JUÁREZ, Mónica Cristina, CHÁVEZ-SÁNCHEZ, Haydee del Carmen y CHÁVEZ-SÁNCHEZ, Gabriela <i>Universidad Autónoma de Nayarit</i>	1-10
Elementos del modelo educativo de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez utilizados en el proceso de enseñanza aprendizaje HIDALGO-BAEZA, María del Carmen, HERNÁNDEZ-RAMÍREZ, María Guadalupe, MARTÍNEZ-ROMÁN, Alejandro y CASAS-GÓMEZ, Víctor Manuel <i>Universidad Tecnológica Fidel Velázquez</i>	11-19
Caracterización de la satisfacción laboral por género en el personal académico de una Institución de Educación Superior OCHOA-JAIME, Blanca Rosa & VALDEZ-PINEDA, Dina Ivonne <i>Instituto Tecnológico de Sonora</i>	20-31
Microenseñanza para el desarrollo de competencias en la educación superior SARRELANGUE-SANABRIA, Miriam <i>Universidad Tecnológica Fidel Velázquez</i>	32-38

Problemáticas de los estudiantes de la Unidad Académica del Norte del Estado de Nayarit en el desarrollo de las actividades académicas durante la pandemia por COVID-19

Problems of the students of the Academic Unit of the North of the State of Nayarit in the development of academic activities during the pandemic by COVID-19

ESPINOZA-JUÁREZ, Mónica Cristina†*, CHÁVEZ-SÁNCHEZ, Haydee del Carmen y CHÁVEZ-SÁNCHEZ, Gabriela

Universidad Autónoma de Nayarit, México.

ID 1^{er} Autor: *Mónica Cristina, Espinoza-Juárez*

ID 1^{er} Coautor: *Haydee del Carmen, Chávez-Sánchez*

ID 2^{do} Coautor: *Gabriela, Chávez-Sánchez*

DOI: 10.35429/JUM.2020.12.4.1.10

Recibido Julio 10, 2020; Aceptado Diciembre 30, 2020

Resumen

Los cambios tan drásticos vividos durante la pandemia de la COVID-19 en el ámbito educativo, ha provocado una serie de problemas tanto en el aprendizaje de los estudiantes como de la saturación de trabajo de los académicos, en primera instancia por el tránsito de una modalidad presencial a una totalmente virtual o a distancia. En ese sentido que, los resultados que se presentan a continuación son producto de una investigación que se centra en las diferentes problemáticas a las que se enfrentan los estudiantes de la Unidad Académica del Norte del Estado de Nayarit, generadas por el cierre de las instituciones educativas. Los datos fueron obtenidos a través de la aplicación de un instrumento de elaboración propia, diseñado para este fin, se aplicó a una muestra de la población estudiantil de dicha institución. Las categorías establecidas están relacionadas con aspectos de conectividad, uso de dispositivos, conocimientos tecnológicos, problemas de tipo socio-afectivos y logísticos que pudieron enfrentar, así como cambios en la situación económica y social de los hogares de los encuestados.

Estudiantes, problemáticas y pandemia

Abstract

The drastic changes experienced during the COVID-19 pandemic in education have caused a series of problems both in student learning and in the saturation of work by academics, in the first instance due to the transit of a modality face to face to a virtual or remote. In this sense that the results presented below are the product of an investigation that focuses on the problems faced by students of the North Academic Unit of the State of Nayarit, generated by the closure of educational institutions. The data were obtained through the application of an instrument of own elaboration, designed for this purpose, it was applied to a sample of the student population of said institution. The established categories is related to aspects of connectivity, use of devices, technological knowledge, socio-emotional and logistical problems that they could face, as well as changes in the economic and social situation of the households of the respondents.

Students, problems and pandemic

Citación: ESPINOZA-JUÁREZ, Mónica Cristina, CHÁVEZ-SÁNCHEZ, Haydee del Carmen y CHÁVEZ-SÁNCHEZ, Gabriela. Problemáticas de los estudiantes de la Unidad Académica del Norte del Estado de Nayarit en el desarrollo de las actividades académicas durante la pandemia por COVID-19. Revista de Gestión Universitaria. 2020. 4-12:1-10.

* Correspondencia al autor (Email: monica.espinosa@uan.edu.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

La Pandemia por COVID-19, vino a cambiar la vida de todo el mundo. Las medidas preventivas, el confinamiento voluntario u obligatorio, el cierre de los centros educativos, la disminución de las jornadas de trabajo y el incremento de trabajo desde casa, la adaptación a los diferentes roles a desempeñar en los hogares, y al mismo tiempo un torbellino de cambios en la vida de todas aquellas personas que viven en un lugar, donde ya se presentó al menos un contagio.

Desde el mes de febrero en que se presentó ante los medios de comunicación la presencia de un caso confirmado en el país, hasta el mes de noviembre de este mismo año, donde al día 24, de acuerdo con cifras publicadas por la Secretaría de Salud, en su comunicado técnico diario, acumulaban 102,739 muertos y 1,060,152 casos confirmados, los estudiantes están en el centro de todas las afectaciones, pues dado que las escuelas son consideradas centros de alto riesgo de contagio. Dependiendo del entorno económico, es el grado de afectación en cuanto a educación se refiere, dado que en el momento en que se cierran las puertas de los centros educativos, la continuidad en el aprendizaje depende de contar con los medios necesarios para hacerlo (OCDE, 2020).

Pese a que se han emprendido iniciativas para la continuidad del aprendizaje, los estudiantes dependen más de sus propios recursos para adaptarse a esta nueva forma de aprendizaje, la cual no fue una opción que ellos eligieron, sino que les fue impuesta por las circunstancias de la pandemia, y donde al igual que sus docentes, tuvieron que adaptarse a los nuevos conceptos pedagógicos. Y al no tener referencias de situación similares en el pasado, impide poder establecer cuál será el futuro inmediato. Los efectos actuales ya los conocemos, pero las consecuencias en el mediano y largo plazo se vuelven poco predecibles (Ibídem).

Y es en ese sentido que la presente investigación está orientada a conocer el sentir de los estudiantes de la Unidad Académica de Norte del Estado de Nayarit (UAEN), de la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN), quienes también están viviendo la misma situación que la mayoría de los estudiantes de nivel superior en el mundo, tomando las clases a distancia por obligación, no por selección.

Marco referencial

A partir de las medidas nacionales que se establecieron por la Secretaría de Salud, todas las instituciones educativas en todos los tipos y niveles educativos tuvieron que cerrar temporalmente sus instalaciones físicas y adaptarse a la nueva dinámica, el caso de la UAEN no fue la excepción, esta unidad académica se ubica en el norte del estado de Nayarit, en el municipio de Acaponeta.

En su oferta educativa se cuenta con las licenciaturas en Derecho, Ciencias de la Educación, Contaduría, Administración y Mercadotecnia en turnos Matutino, Vespertino, en modalidad escolar y mixta (semiescolarizado), y una matrícula para el semestre agosto-diciembre de 957 estudiantes, los cuales están viviendo los embates de la pandemia, tomando las clases en línea, a distancia, tratando de adaptarse a esta nueva forma de aprender.

A partir del 17 de marzo de este año fueron suspendidas las actividades académicas presenciales en la UAN, lo que llevo a una continuidad de dichas actividades a través de los medios digitales disponibles tanto para los docentes como los estudiantes. Esta emergencia hizo notorias las carencias y desigualdades que existen tanto en la disponibilidad de los recursos necesarios, como en la preparación y capacitación de profesores y estudiantes para migrar hacia las modalidades de la educación a distancia o en línea (Alcántara, 2020).

Esta situación ha generado soluciones educativas remotas, que de no existir la pandemia se impartirían de forma presencial y cuyo objetivo no es recrear un ecosistema educativo robusto, sino implementar alternativas de acceso a la educación en tanto se logra retomar nuevamente el sistema presencial (Álvarez *et al.*, 2020).

Dentro de dichas carencias, de manera generalizada en la zona podemos mencionar los servicios de internet, cuyo servicio solo se proporciona por la empresa Telmex, pero no cuenta con fibra óptica, por lo que, de acuerdo a la información proporcionada por la empresa, la velocidad del servicio promedio es de 8-10 megas de bajada y 0.5 megas de subida, en la cabecera municipal.

En este mismo rubro pudiéramos considerar la opción de telefonía celular, se cuenta con las compañías de telcel, movistar y AT&T con un servicio promedio de 3G.

Esta misma situación, llevó a los docentes a utilizar lo que tenían al alcance, tanto estudiantes como docentes: redes sociales y sistemas de mensajería instantánea. Dado que, ante una situación imprevista, se buscó resolver, bajo cualquier circunstancia. No obstante, Borrás (s.f.) afirma que existen múltiples ventajas en su uso, tal como la facilidad para publicar y compartir información, utilizar diferentes formatos con este fin, fomentar la comunicación, retroalimentación casi instantánea, entre otras.

Adicionalmente se requirieron alternativas para las clases en línea, dentro de las cuales se encuentra Meet de Google, Zoom, Webex de Cisco, entre otras, todos ellos programas de colaboración en video para conferencias. Y de igual manera el uso de plataformas educativas como Classroom, Schoology, Moodle, entre otros. Todo ello buscando las alternativas que fueran más accesibles tanto para estudiantes como docentes, pero que a la vez permitiera seguir avanzando en el desarrollo de las unidades de aprendizaje.

Objetivo general

Identificar y analizar las problemáticas a las que se enfrentan los estudiantes de la Unidad Académica del Norte del Estado de Nayarit, para el desarrollo de sus actividades académicas y aquellas generadas como efecto colateral de las acciones desarrolladas durante la pandemia por COVID-19

Tipo de investigación

Se realizó una investigación cuantitativa y transversal en los estudiantes de la unidad académica antes mencionada, durante el desarrollo del semestre agosto-diciembre 2020. Con un instrumento de elaboración propia, en el cual se buscaba medir las diferentes problemáticas que presentan los estudiantes ante el cambio a una modalidad no elegida.

El instrumento recolectó datos relacionados con su perfil académico, y problemáticas que presentaban en cuanto a tecnología y conectividad, relación con los docentes, cumplimiento de las actividades, problemas socio-afectivos, situación económica, entre otras. Así mismo sus datos generales de licenciatura, semestre en curso, unidades de aprendizaje que se están cursando y localidad de procedencia.

El medio de recolección de la información fue a través de un formulario de Google, el cual fue puesto a disposición de los estudiantes y con apoyo de los tutores, se les pidió que lo contestarán, logrando la información del 26% de la población estudiantil (246 estudiantes) de la unidad académica. Esta cifra pudo ser mayor, sin embargo, las problemáticas que analizaremos a continuación, contribuyeron en el número de participaciones.

Resultados y análisis

Al analizar los resultados obtenidos, se encontró que de los estudiantes que proporcionaron información el 29% corresponden a la licenciatura en Ciencias de la Educación, quienes de forma ordinaria trabajan en el turno vespertino, al igual que los de la licenciatura en Derecho, quienes fueron un 23%, seguidos del programa de Contaduría turno matutino con un 17%, Administración semiescolarizado con 12%, Contaduría semiescolarizado 11% (véase gráfico 1).

La mayoría de los estudiantes inscritos son originarios de Acaponeta (51%), Tecuala (35%), Hujicori (11%) y el 3% pertenece a otros municipios y localidades de Sinaloa (véase gráfico 2).

Licenciatura que cursan los estudiantes

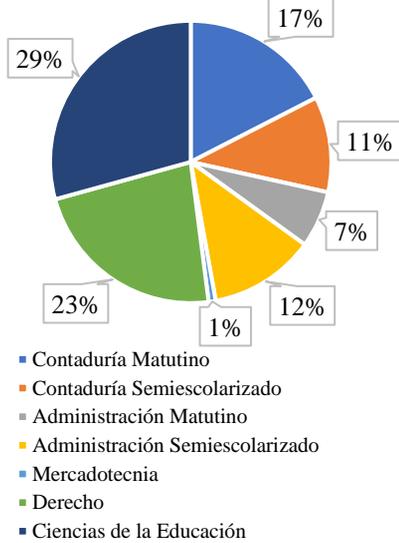


Gráfico 1 Licenciatura en curso

Municipio de procedencia

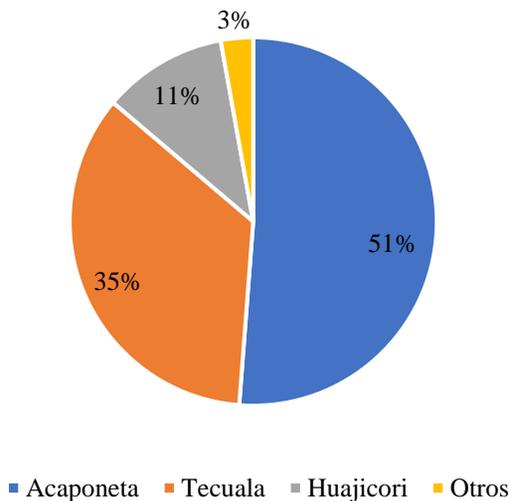


Gráfico 2 Municipio de procedencia

Al realizarse este estudio los estudiantes cursaban los semestres nones, es por ello que los resultados se arrojan de esta manera, siendo el de mayor porcentaje los que cursan el 3er. semestre de su licenciatura. Cabe destacar que únicamente los estudiantes de la licenciatura en derecho cursan el 9º semestre, por la duración de su carrera. De esta manera confirmamos que nuestra muestra no solamente contiene estudiantes de todas las licenciaturas de la UANEN, sino también de todos los semestres ofertados.

Semestre que se encuentran cursando

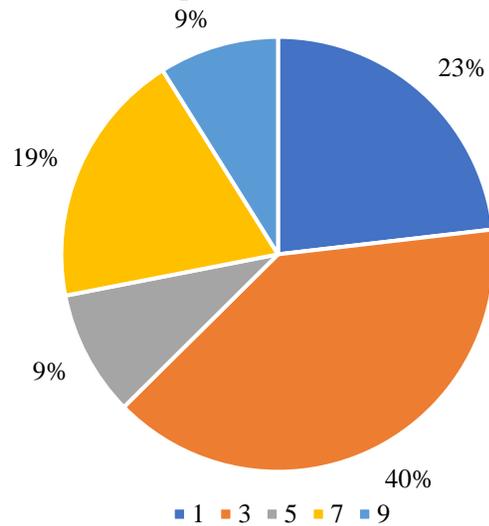


Gráfico 3 Semestre que se encuentran cursando

La carga horaria de cada estudiante varía de acuerdo con su capacidad, dado que puede solicitar desde una sola unidad de aprendizaje hasta 8, de acuerdo con el Reglamento de Estudios de Nivel Medio Superior y Superior de la Universidad Autónoma de Nayarit, por lo que, en este semestre, de acuerdo con los resultados de la muestra, no disminuyó significativamente, en promedio cursan 6 y 7 unidades de aprendizaje como parte de la carga académica ordinaria.

Unidades de aprendizaje cursadas en el semestre

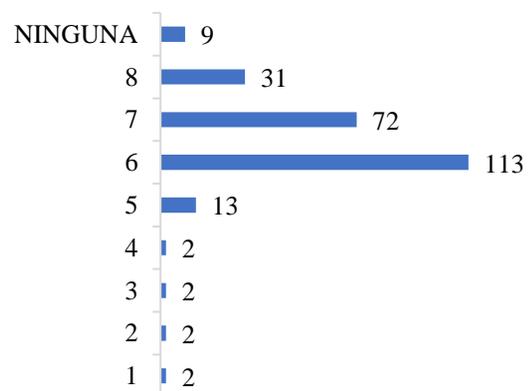


Gráfico 4 Unidades de Aprendizaje cursadas en el semestre

Al preguntar acerca de los dispositivos utilizados para llevar a cabo sus actividades académicas, el 77% contestaron que lo hacen a través de un celular, el 22% mediante una computadora y el 1% con una tableta. Esta información nos permite identificar como el celular paso a ser una herramienta escolar.

En relación con el tipo de conectividad de la cual disponen, el 45% cuenta con Wifi de Telmex, el 44% a través de los datos para navegación del celular y el 10% a través de un modem de Telcel. Cabe destacar que la Universidad otorgó tarjetas Sim de la compañía AT&T a los estudiantes que tuvieran problemáticas de conectividad, sin embargo, el funcionamiento es igual que un celular, pero en prepago, es por ello por lo que se consideró sumado a los datos de celular.

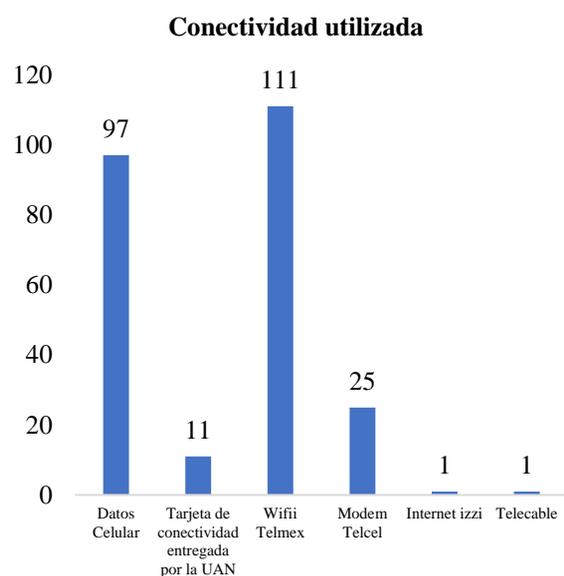


Gráfico 5 Tipo de conectividad

Al relacionar la conectividad con el tipo de dispositivo, encontramos que los estudiantes que disponen de una computadora, en su mayoría se conecta al servicio de Telmex, con un 76% y a un modem de Telcel en un 18%. En cambio, quien dispone de un celular en un 51% se conectan con los datos de este, que sumados a los que lo hacen a través de la tarjeta sim otorgada por la UAN, se consideraría un 56%, un 36% a través del servicio de Telmex y un 8% a través de un modem de Telcel.

Conectividad con cada dispositivo utilizado

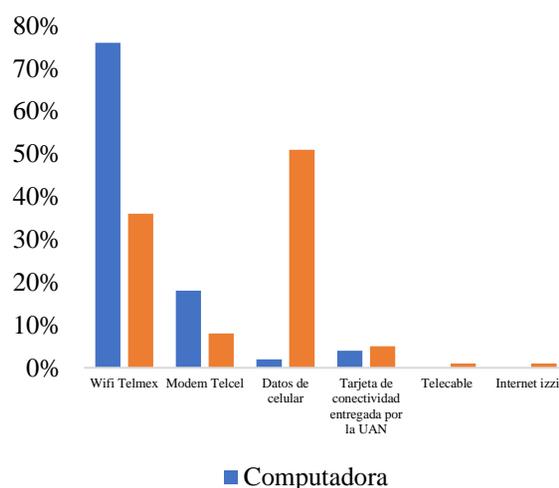


Gráfico 6 Conectividad por dispositivo utilizado

Al preguntarles su percepción sobre la calidad en el servicio de internet, su respuesta fue con el 48% regular, 22% buena y 21% mala. Si se analiza a detalle, relacionando las variables de tipo de conectividad y su percepción en la calidad del servicio, los resultados fueron muy similares a los anteriores (véase gráfico 7).

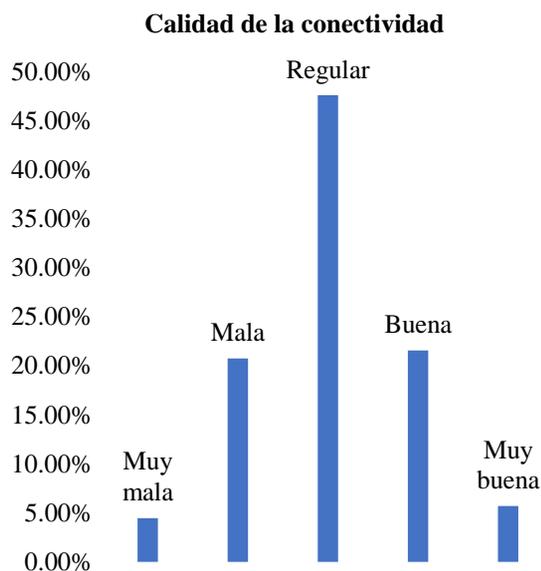


Gráfico 7 Calidad en la conectividad

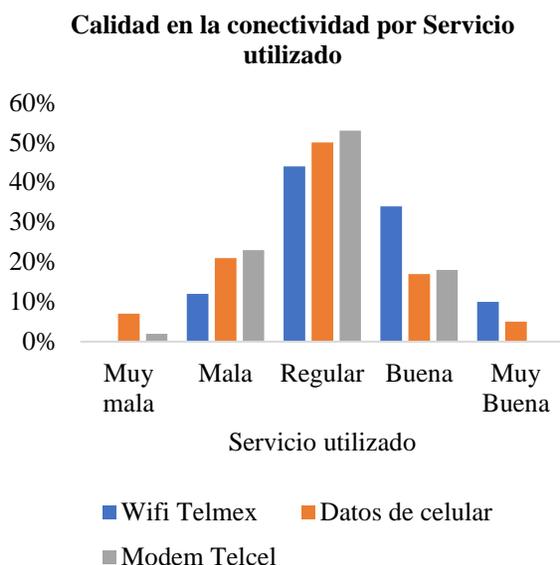


Gráfico 8 Calidad en la conectividad por servicio utilizado

En cuanto a las aplicaciones utilizadas por los docentes como medio de comunicación para el trabajo académico, el 76% de los estudiantes respondieron que a través de Whatsapp y el 22% que mediante mensaje en classroom; esto nos evidencia como se ha recurrido a la mensajería instantánea como medio de comunicación para fines académicos.

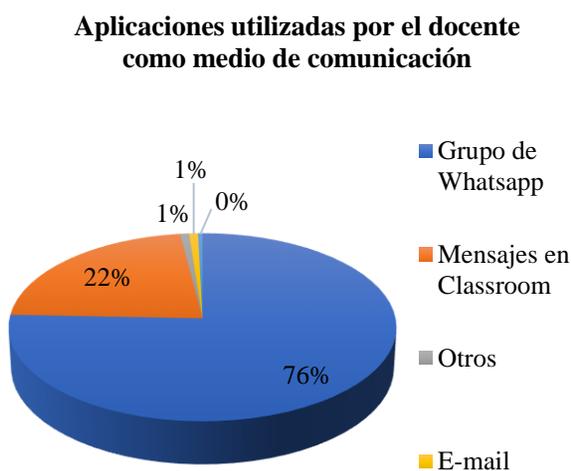


Gráfico 9 Aplicaciones utilizadas por el docente como medio de comunicación

Respecto al uso de plataformas para las clases en línea, el 92% expresó estar utilizando la plataforma de Meet de Google, y un 7% Zoom; cabe señalar que solamente 1 manifestó que ninguna, lo que nos indica que si se está realizando el trabajo en línea por parte de los docentes.

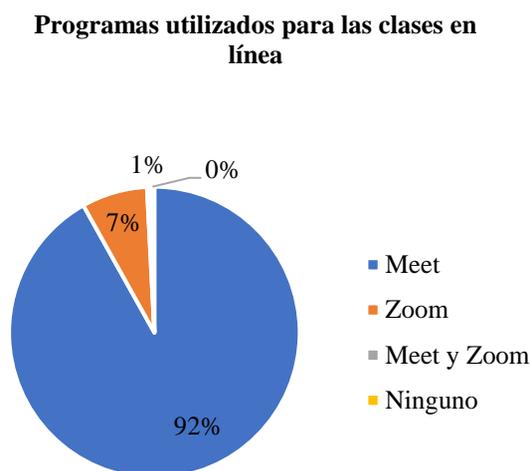


Gráfico 10 Programas utilizados para las clases en línea

Y en relación con las plataformas educativas, los resultados obtenidos fueron como se muestra en la gráfica, el 99% utiliza Classroom. Es importante señalar, que, pese a la libertad de cátedra, la instrucción por parte de la Administración Central de la UAN, fue el uso de Classroom como plataforma oficial.

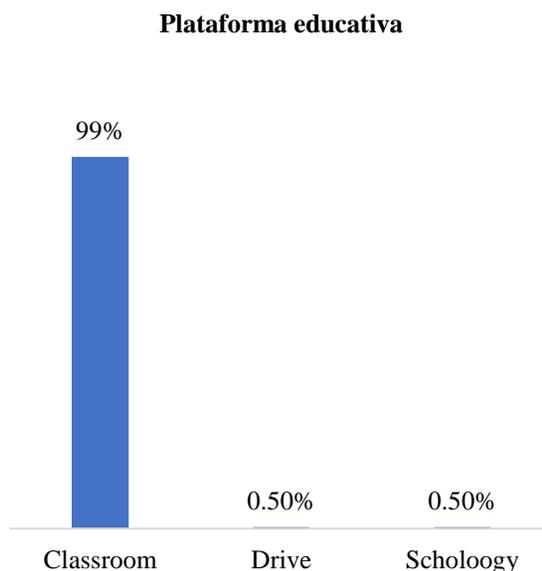


Gráfico 11 Plataforma educativa

Al cuestionar a los estudiantes sobre la suficiencia de sus conocimientos en relación con las tecnologías utilizadas para llevar las clases en línea y trabajos a distancia, los estudiantes expresaron que consideran que sus conocimientos son regulares y en ningún caso se optó ni por la opción de insuficiente o suficientes.

Suficiencia en los conocimientos para llevar las clases en línea

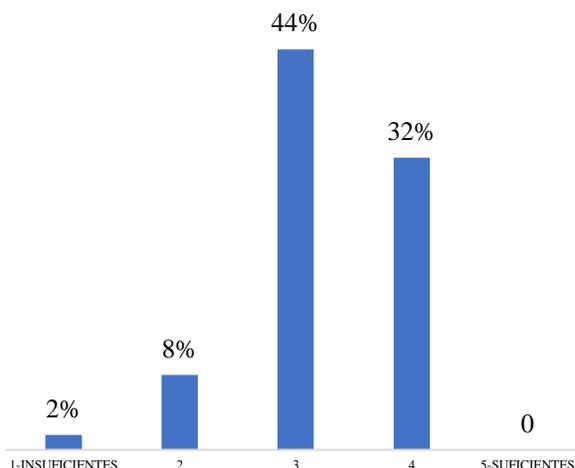


Gráfico 12 Suficiencia en los conocimientos para llevar las clases en línea

Al preguntar acerca de la importancia que consideran a tener los conocimientos tecnológicos para el desarrollo de las clases en línea y a distancia, los estudiantes respondieron en su mayoría que consideraban de gran importancia el conocimiento tecnológico.

Importancia de los conocimientos tecnológicos

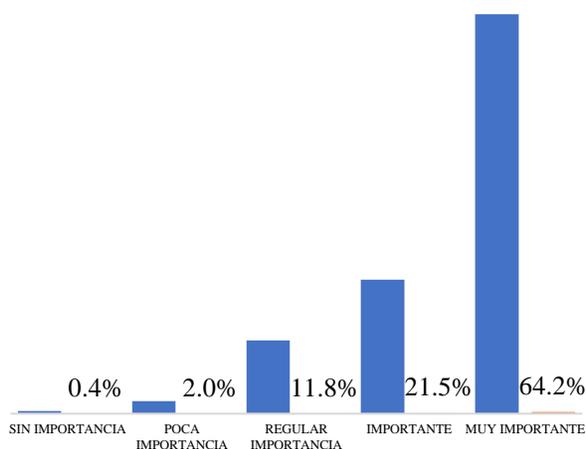


Gráfico 13 Conocimientos tecnológicos

En relación con el cumplimiento en las sesiones en línea, el 38% considera que ha cumplido con el 100% de las sesiones, el 26.5% que ha cumplido con el 90% de las sesiones en línea, el 20% expresó que ha participado en el 80% de las clases, y en porcentajes menores un menor cumplimiento, lo que nos permite observar un alto índice de cumplimiento en las sesiones en línea desde la perspectiva de los estudiantes (véase el gráfico 14).

Cumplimiento de las clases en línea

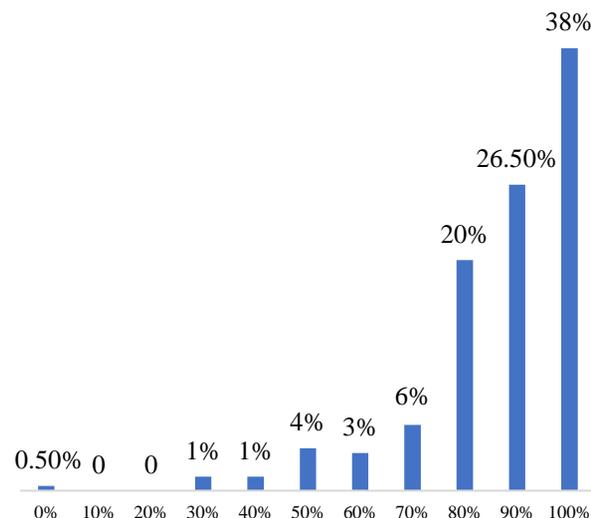


Gráfico 14 Cumplimiento de las clases en línea

Otro elemento importante son las tareas, en este aspecto los estudiantes expresaron en un 50% que han cumplido con todas las tareas, solo el 1% ha cumplido con el 30% de ellas y un porcentaje igual, con el 50%. Alrededor del 37% de los estudiantes han cumplido con entre el 80 y 90 de las tareas y solo un 6% ha cumplido con el 70%, y un 5.5% con el 60% de ellas. De igual manera todas estas tareas en un 84% fueron entregadas en tiempo y el 16% con retraso. De los estudiantes que expresaron no haber entregado la tarea, la causas con mayor porcentaje se relación con el acceso al internet, los equipos tecnológicos, el trabajo y situaciones personales.

Razón por la que no se entregó la tarea

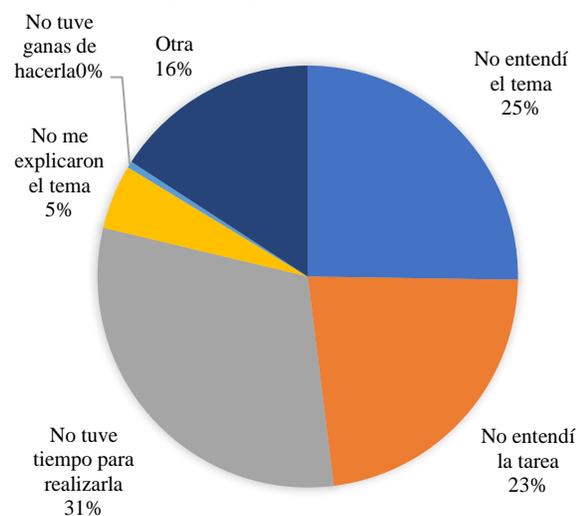


Gráfico 15 Razón por la que no se entregó la tarea

Al cuestionarles que, si actualmente disponen del mismo horario habitual de clases, (el horario que tenían en el sistema presencial) para atender sus clases y compromisos académicos, solamente el 50% expreso que sí, el resto no disponen de él al 100%.

Al enumerar los posibles problemas que podrían estar enfrentando en cuanto a situaciones de logística en el desarrollo de sus actividades académicas, los estudiantes mencionaron en un 38% de los encuestados el manejo del tiempo como un problema, el 26% coincidieron en que no tenían ningún problema, el 18% consideraron que su problema era la comunicación con el docente, al 16% les representa un problema el espacio físico para tomar las clases, mismo porcentaje que considera que los horarios de clases son el problema (véase gráfico 16).

Problemas logísticos

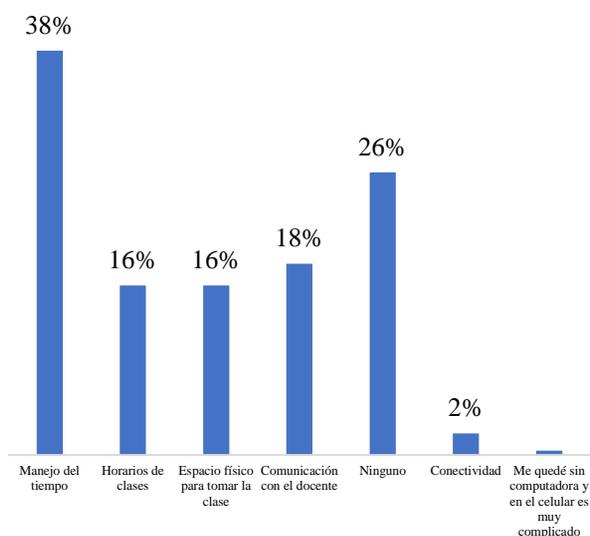


Gráfico 16 Problemas logísticos

En el ámbito socio-afectivo, expresaron presentar problemáticas tales como desesperación, con un 23%, frustración con un 15%, cansancio un 14%, ansiedad con un 11%, falta de motivación con un 8%; aunque también el 23 % expresó no tener ningún problema de esta naturaleza.

Problemas socio-afectivos

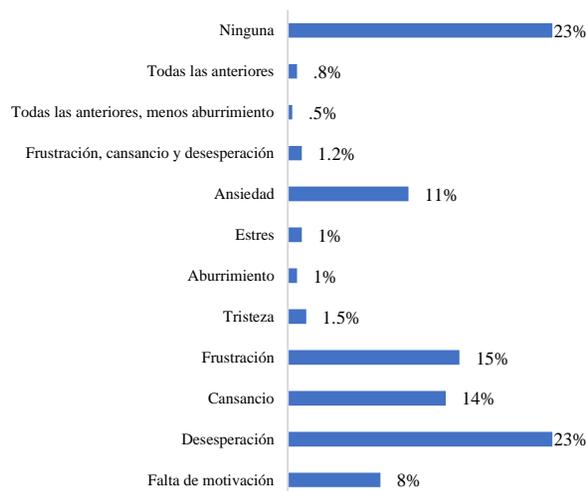


Gráfico 17 Problemas socio-afectivos

Al abordar la situación económica, los estudiantes expresaron que ésta había empeorado con la pandemia en un 62%, en el 36% de los estudiantes se percibía que era la misma de siempre, y solo el 2% manifestó haber mejorado con la pandemia.

Situación económica de los estudiantes

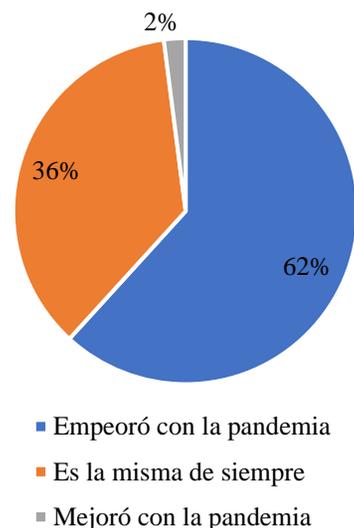


Gráfico 18 Situación económica

Al analizar las actividades que realizaban los estudiantes antes de la pandemia y durante ésta se observa que 47% de los estudiantes solo se dedicaban a estudiar y lo cual disminuyó al 38% en la actualidad, dado que han tenido que integrarse a las actividades económicas, tal como se observa en el rubro de los estudiantes cuyas actividades son estudiar y trabajar, los cuales de ser un 41% de ellos, incrementó al 50%.

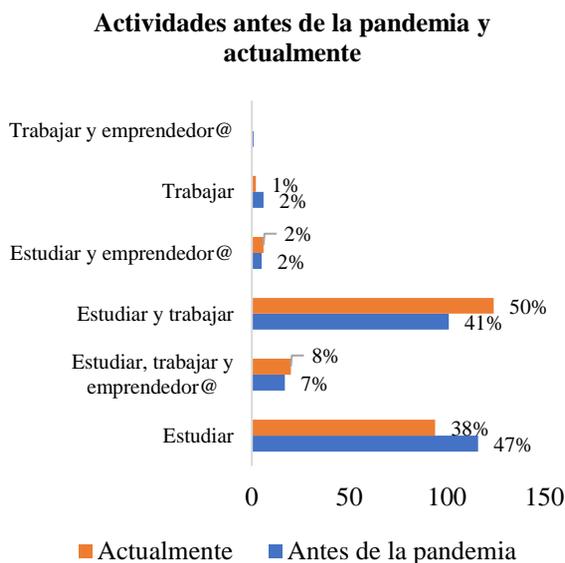


Gráfico 19 Comparativa de las actividades antes de la pandemia y actualmente

Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede observar que los estudiantes encuestados corresponden a diferentes localidades, no solo de la cabecera municipal, los cuales no cuentan con los mismos servicios de conectividad el cual fue identificado como uno de los principales problemas que sufren los estudiantes.

En su mayoría, llevan una carga horaria normal, con el número de unidades de aprendizaje normal en un sistema presencial, pero tomadas a distancia y en línea. Su herramienta para cumplir con sus clases y actividades se apoyan en el uso del celular y en segundo lugar en computadora.

Los estudiantes que si cuentan con computadora en su gran mayoría cuenta con una conexión de wifi, ya sea de Telmex o de Telcel, a diferencia de los que usan celular, quienes se conectan con datos. Sin embargo, la diferencia radica en el costo del servicio dado que en su mayoría valoran los servicios de conectividad a internet como regulares, ya que expresaron en algunas ocasiones la calidad en este servicio no permite tomar la clase de forma fluida y con calidad o te desconecta de la clase, no pueden enviar las tareas con seguridad, o en ocasiones no descarga los documentos necesarios para después realizarlas.

Al utilizar diferentes plataformas y programas, ellos consideran muy importantes los conocimientos tecnológicos para el desarrollo de las actividades, sin embargo, ellos mismos no se valoran con los conocimientos suficientes para esta transición de modalidad educativas. Se cumple con las clases en línea y con las tareas en tiempo, pero aquellos que no, manifiestan que es porque no entendieron la tarea o el tema no se comprendió adecuadamente, y por el tipo de canal de aprendizaje, la retroalimentación resulta un poco más complicada. Además, surgen problemas con los equipos, el trabajo y hasta situaciones personales.

Otra problemática identificada es el manejo del tiempo, tal como ellos lo expresaron, la cual se vincula con las actividades que realizan a raíz de la pandemia, como es el trabajo, el cuidado de los menores que tampoco asisten de forma presencial a la escuela, el uso compartido de los equipos para conectarse a las clases, entre otros. Los espacios físicos para tomar las clases fue un problema de menor incidencia, pero implicó a los estudiantes de los lugares donde el internet no tiene buena señal el estar moviéndose para tomar su clase y con ello tener buena recepción.

La situación económica en algunos hogares tuvo afectaciones ya que el 62% expresó, empeoró con la pandemia, lo que obligó en algunos casos a trabajar más horas, emprender o comenzar a trabajar, cuando no era de esa manera. Todo lo mencionado anteriormente, conlleva a problemáticas adicionales como lo son la desesperación, frustración, cansancio, ansiedad, falta de motivación, todos ellos mencionados por los estudiantes.

Todas estas situaciones y problemas identificadas desde la perspectiva de los estudiantes se han de analizar, sin embargo, también es importante mencionar que muchas de ellas salen del alcance de la propia unidad académica, aun cuando se ha hecho todo lo posible a nivel institucional por solventarlas y se sigue en la búsqueda de estrategias que permitan un menor impacto en el proceso formativo y que éste se pueda seguir llevando a cabo a pesar las circunstancias en las que actualmente nos encontramos.

Referencias

Alcántara Santuario, A. (2020). Educación superior y COVID-19: una perspectiva comparada en J. Girón Palau (Ed.), *Educación y pandemia. Una visión académica* (1 ed., pp. 75-82). IISUE

Álvarez Marinelli, H., Arias Ortíz, E., Bergamaschi, A., López Sánchez, A., Noli, A., Ortiz Guerrero, M., Pérez-Alfaro, M., Rieble-Aubourg, S., Rivera, M., Scannone, R., Vásquez, M. y Viteri, A. (2020). *La educación en tiempos de coronavirus. Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19*. Banco Interamericano de Desarrollo, Recuperado de: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-educacion-en-tiempos-del-coronavirus-Los-sistemas-educativos-de-America-Latina-y-el-Caribe-ante-COVID-19.pdf>

Borrás, Oriol. (s.f.). Uso de las redes sociales en educación. Tema 2. Abriendo el aula en redes sociales. Recuperado de <https://urjconline.atavist.com/uso-redes-sociales-educacion-2>

Confirman primer positivo de coronavirus Covid-19 en México. (28 de febrero de 2020). *Forbes México*. <https://www.forbes.com.mx/confirman-el-primer-caso-de-coronavirus-covid-19-en-mexico/>

Gobierno de México. (2020). ¿Qué es el coronavirus? Recuperado de <https://coronavirus.gob.mx/covid-19/>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2020). El impacto del COVID-19 en la educación – Información del Panorama de la Educación (Education at a Glance) 2020. Recuperado de https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/EAG2020_COVID%20Brochure%20ES.pdf

Telcel. (2020). Internet en tu casa. Recuperado de <https://www.telcel.com/personas/telefonía/planes-de-renta/conoce-internet-en-casa>

Elementos del modelo educativo de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez utilizados en el proceso de enseñanza aprendizaje

Elements of the educational model of the Fidel Velázquez Technological University used in the teaching-learning process

HIDALGO-BAEZA, María del Carmen†*, HERNÁNDEZ-RAMÍREZ, María Guadalupe, MARTÍNEZ-ROMÁN, Alejandro y CASAS-GÓMEZ, Víctor Manuel

Universidad Tecnológica Fidel Velázquez, Calle Emiliano Zapata S/N Col. El Tráfico Nicolás Romero Estado de México.

ID 1^{er} Autor: *María del Carmen, Hidalgo-Baeza* / ORC ID: 0000-0002-9768-3965, Researcher ID Thomson: S-7675-2018

ID 1^{er} Coautor: *María Guadalupe, Hernández-Ramírez* / ORC ID: 0000-0002-7001-8105, Researcher ID Thomson: S-6810-2018

ID 2^{do} Coautor: *Alejandro, Martínez-Román* / ORC ID: 0000-0001-8009-6353, Researcher ID Thomson: S-7699-2018

ID 3^{er} Coautor: *Víctor Manuel, Casas-Gómez* / ORC ID: 0000-0002-0195-8910, Researcher ID Thomson: S-7776-2018

DOI: 10.35429/JUM.2020.12.4.11.19

Recibido Julio 15, 2020; Aceptado Diciembre 30, 2020

Resumen

El objetivo de este trabajo es presentar la investigación que se realizó con los estudiantes de las carreras de Técnico Superior Universitario (TSU) en Infraestructura de Redes Digitales y Desarrollo de software Multiplataforma, donde se identificaron los elementos del modelo educativo de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez (UTFV) que se están utilizando en el proceso de enseñanza aprendizaje virtual como estrategia de aprendizaje en la pandemia de COVID-19. La investigación que se aplicó fue cuantitativa, se utilizó como instrumento de recopilación de información un cuestionario en Google con preguntas de respuesta cerrada y la muestra que se tomó fue sobre los estudiantes inscritos de primero a cuarto cuatrimestre. Donde se identificó que un 100% de los alumnos considero que la estrategia de aprendizaje virtual en UTFV es adecuada y permite que las sesiones de retroalimentación se lleven por meet, además de que el docente emplea como método de enseñanza las presentaciones electrónicas y Vodcast en la plataforma Classroom y las clases llevan a cabo en 2 modalidades síncrona y asíncrona. El resultado obtenido es proponer la generación de una plataforma donde se suban los Vodcast como un recurso didáctico que fortalece el aprendizaje y las competencias del TSU.

Educación a distancia, Estrategias, Plataforma educativa

Abstract

The objective of this work is to present the research that was carried out with the students of the Higher University Technician (TSU) careers in Digital Network Infrastructure and Multiplatform Software Development, where the elements of the educational model of the Fidel Velázquez Technological University were identified (UTFV) that are being used in the virtual learning teaching process as a learning strategy in the COVID-19 pandemic. The research that was applied was quantitative, a questionnaire on Google with closed-ended questions was used as an information gathering instrument, and the sample that was taken was on students enrolled from first to fourth semester. Where it was identified that 100% of the students consider that the virtual learning strategy in UTFV is adequate and allows the feedback sessions to be carried out by meet, in addition to the fact that the teacher uses electronic presentations and vodcast as a teaching method in the classroom platform and classes are carried out in 2 synchronous and asynchronous modes. The result obtained is to propose the generation of a platform where Vodcasts are uploaded as a didactic resource that strengthens the learning and competencies of the TSU.

Distance education, Strategies, Educational platform

Citación: HIDALGO-BAEZA, María del Carmen, HERNÁNDEZ-RAMÍREZ, María Guadalupe, MARTÍNEZ-ROMÁN, Alejandro y CASAS-GÓMEZ, Víctor Manuel. Elementos del modelo educativo de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez utilizados en el proceso de enseñanza aprendizaje. Revista de Gestión Universitaria. 2020. 4-12:11-19.

* Correspondencia al autor (Correo electrónico: mcarmen.hidalgo@utfv.edu.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

La educación a Distancia, también conocida como “virtual” es constituida como una herramienta importante para atender temas educativos durante la pandemia por COVID-19 en los diferentes niveles educativos en México.

De manera particular la UTFV, asume nuevas demandas, las cuales exigen cambios en los modelos presenciales, particularmente en la cobertura virtual como una acción institucional.

Un entorno virtual de aprendizaje integra herramientas que ofrece Internet y adapta a los alumnos y docentes en un aula virtual de aprendizaje eficiente compuesto por planes y programas de estudio, docentes, alumnos, material didáctico dinámico e interactivo, espacio educativo donde se promueve el trabajo individual y grupo, dispositivos tecnológicos para facilitar la docencia y el aprendizaje.

En el presente trabajo se muestra que elementos han sido efectivos en el proceso de enseñanza aprendizaje en línea en la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez en el periodo 2020-2 y 2020-3, considerando el desarrollo de las clases en la plataforma de Google For Education.

El recurso digital de audio y video (Vodcasting) es considerado el más adecuado para las clases en línea que si los estudiantes tienen dudas pueden descargarlo y reproducirlo siendo parte del aprendizaje asincrónico.

En la UTFV, las sesiones de Meet y Zoom son utilizadas como herramientas en el aprendizaje síncrono, donde el docente y los estudiantes interactúan con su cuenta institucional y se imparten los temas de las asignaturas.

Para ello se propone utilizar las normas netiquetas, que sean adaptables al comportamiento de la red internet tanto para los docentes como los estudiantes, fomentar la motivación y la capacitación en otras plataformas educativas como Team, Schoology y otras.

En la modalidad presencial, Classroom tiene varias ventajas como: tener evidencia de las actividades realizadas por los alumnos y docentes, revisión del progreso de los alumnos, mantener materiales organizados de las materias impartidas y la facilidad de descargar la aplicación en el celular.

Problema

Debido a la pandemia se tuvo que cambiar de un modelo presencial a un modelo virtual en el periodo 2020-2 y 2020-3.

Por lo que se plantea el objetivo de identificar los elementos del modelo educativo que se están utilizando en el proceso de enseñanza aprendizaje en las carreras de TSU en Desarrollo de Software Multiplataforma e Infraestructura de Redes Digitales, para valorar las estrategias que se implementaron como: comunicación y retroalimentación, estrategias de enseñanza, competencias de aprendizaje en los estudiantes y recursos de Internet.

La investigación se aplicó a 68 estudiantes pertenecientes a las carreras de TSU en Desarrollo de Software Multiplataforma e Infraestructura de Redes Digitales.

Los problemas encontrados respecto a la comunicación e impartición de clases en línea durante la pandemia se muestran en el gráfico 1. Comunicación e impartición de clases en línea y son los siguientes:

- El correo electrónico no se considera un medio útil de retroalimentación.
- Fallas en el servicio de Internet.
- La computadora se comparte con todos los integrantes de la familia.
- Falta de recursos económicos.

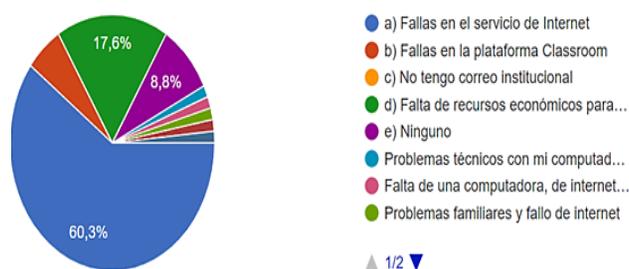


Gráfico 1 Comunicación e impartición de clases en línea

Objetivo

Identificar los elementos del modelo educativo de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez utilizados en el proceso de enseñanza aprendizaje virtual.

Objetivos Específicos

- Identificar los medios de comunicación por el cual se recibe retroalimentación de un tema o tarea.
- Distinguir las diferentes estrategias de enseñanza que emplean los profesores.
- Conocer los recursos de Internet utilizados durante la pandemia de COVID-19.
- Mostrar las competencias que han generado los estudiantes con el aprendizaje en línea.

Justificación

El beneficio es que uno de los elementos que se está utilizando es Classroom de G Suite for Education, el cual es gratuito y se utiliza en la UTFV, donde los estudiantes y docentes no pagan por utilizarlo ya que cuentan con un correo institucional.

Otro beneficio es que la estrategia de enseñanza aprendizaje permite minimizar el riesgo de contagio de COVID-19 entre la comunidad universitaria.

Por lo tanto, la educación a distancia está permitiendo mayor uso de recursos de Internet y el autoaprendizaje en un ambiente colaborativo.

Marco teórico

La fundamentación teórica de la presente investigación se apoya en el concepto de educación, educación a distancia, estrategias de aprendizaje, recurso digital, reglas netiqueta.

Concepto de educación

La educación es tan antigua como el hombre, desde su aparición, el hombre se preocupó de criar y cuidar a sus hijos hasta que pudieran valerse por sí mismo, y es con este significado que surge el término educación.

Bello Díaz citado por Lorena Díaz (2012) define a la educación como “proporcionar al aprendiz la ayuda que le permita alcanzar niveles de desarrollo que él (o ella) no sea capaz de conseguir por sí mismo”.

Educación a Distancia

Gabriel Valdez (s.f.) define a la educación a distancia como un sistema de enseñanza basado en el aprendizaje independiente y flexible, propiciado por un conjunto de medios y recursos didácticos que facilitan una comunicación bidireccional que sustituye la interacción personal en el aula del profesor y el alumno.

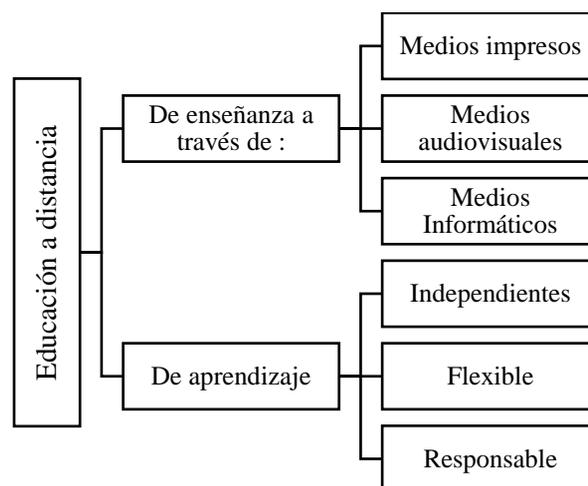


Figura 1 Concepto de educación a distancia

Fuente: Elaboración propia

Educación Virtual

La educación virtual como la modalidad educativa que eleva la calidad de la enseñanza aprendizaje, y esto debido a que respeta su flexibilidad o disponibilidad, es decir, se puede canalizar para tiempos y espacios variables, logrando su mayor reconocimiento con la tecnología a través de métodos asincrónico y sincrónico y autoformación. (Lara 2002 citada, por Heedy y Martínez 2003)

Esta modalidad educativa surge durante el siglo XX, y tiene su auge en los años cincuenta y surge la Open University Británica y la Universidad Nacional a Distancia (UNED) española entre otras, sin embargo, es en la primera década del siglo XXI cuando crece de manera exponencial.

En la figura 2, se identifican las características más sobresalientes de la educación a distancia.

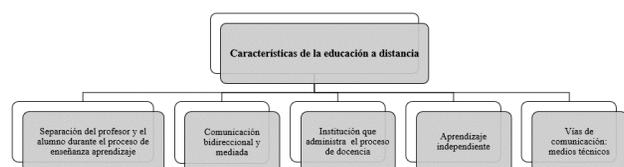


Figura 2 Elementos característicos de la educación a distancia

Fuente: *Elaboración propia*

En la enseñanza a distancia, la transmisión del conocimiento no requiere que el profesor y el alumno se encuentren cara a cara en un mismo lugar y al mismo tiempo.

La comunicación se produce a través de las distintas vías de comunicación: teléfono, correo electrónico entre otros, donde el profesor y el estudiante son a la vez emisores y receptores del mensaje educativo.

El uso de las tecnologías de la información y comunicación se ha venido incorporando, cada día más, al proceso de enseñanza como herramientas que facilitan la comunicación y el aprendizaje a distancia como: El teléfono, video, radio, Internet, teleinformática.

Los estudiantes son capaces de identificar lo que están dispuestos a aprender con el acceso a una gran variedad de recursos, fomentando de esta manera su independencia e intensificando los medios de comunicación e información que den la oportunidad de aprender lo que es importante para ellos y puedan contribuir en su desarrollo personal.

Educación asíncrona

La educación a distancia asincrónica utiliza la computadora y la tecnología de informática para trabajar remotamente desde cualquier lugar en cualquier tiempo, es decir que la instrucción se ofrece y los estudiantes acceden a ésta en momentos diferentes o en cualquier momento que le resulte cómodo, sin tener que estar en línea al mismo tiempo.

Para J.F. Longoria (s.f.) en la educación asíncrona el docente requiere de:

- Una organización efectiva del contenido de la materia asíncrono, que permita al estudiante realizar su trabajo sin tropiezos.
- Claridad en lo que se espera de los estudiantes.
- Disponibilidad de tiempo para atender la clase a través de correo electrónico y/o sesiones de asesorías a través de mensajería instantánea.

Educación sincrónica

La educación sincrónica es la modalidad tradicional presencial en el cual el estudiante y el docente llevan un dialogo conjuntamente a una hora determinada, y pueden realizar preguntas y respuestas, obtener retroalimentación inmediata y establecer una comunicación en tiempo real.

Plataforma Educativa virtual

Las plataformas educativas virtuales, también llamadas Sistemas de Gestión de Aprendizaje (LMS, Learning Management System), son aplicaciones Web que integran un conjunto de herramientas para el proceso de enseñanza aprendizaje en línea, permitiendo una enseñanza no presencial (e-learning) y/o mixta (blended-learning), donde se combina la enseñanza en línea con asesorías. (Estrada, Zaldívar y Peraza, 2013).

Dentro de estas plataformas se puede colocar todo tipo de materiales y realizar acciones como: foros, wikis, recibir tareas del estudiante, desarrollar test, promover debates, crear chats, entre otros.

Actualmente existen un gran número de plataformas educativas virtuales tanto comerciales con un costo, mientras que otras son de software libre (open source) como: Chamilo, Atutor, Canvas LMS, Coursera, Iseazy, Miaulas, Moodle.

Plataforma Educativa Virtual de Gratuitas	Características
Classroom	Esta dentro de G Suite for Education, es gratuita y la usan centros de formación, usuarios particulares que posean cuentas de Gmail u organizaciones sin ánimo de lucro. Se diferencian cuatro perfiles en Classroom: profesores, alumnos. Tutores y administradores cada uno con diferentes permisos o tipos de funciones como para profesores crear y gestionar clases, tareas y notas y tutores recibir un resumen del trabajo de los alumnos por correo electrónico. Se puede usar en la versión web, siendo compatible con los principales navegadores o mediante las aplicaciones para Androide e IOS
Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment).	Usos para la educación superior como: exámenes en línea, aprendizaje activo (foros, conferencias y wikis), tiene una aplicación gratuita Moodle Mobile o Moodle Desktop- Es proporcionado gratuitamente como un programa de código abierto. Proporciona un conjunto de herramientas para soportar tanto el aprendizaje mixto como en línea en 120 idiomas. https://moodle.org/
Chamilo	Es gratuita con una interfaz sencilla que permite wikis, espacios para trabajar en grupo, foro, red social interna entre otros. https://chamilo.org/es/chamilo/
Coursera	Plataforma de learning para empresas, gobierno y universidades ofrece servicios gratuitos. https://www.coursera.org
Sakai	ES una plataforma creada por la colaboración de universidades con sede en América que ponen en marcha el Proyecto Sakai para presentar una alternativa con código abierto a Moodle
Plataforma Educativa Virtual Comerciales	Características
BlackboardLMS	Fundada 1997 que usan múltiples universidades aunque también ofrece soluciones para educación primaria, formaciones complementarias en empresas, sector público. https://www.blackboard.com/
Microsoft Teams	Controla tareas de clase, chats y reuniones, pizarra digital, debates entre otros. Comparte y trabaja en equipo con aplicaciones de Office 365 como Word, Excel y PowerPoint directamente en Teams. https://www.microsoft.com/es-mx/microsoft-365/microsoft-teams/education
eDucativa	Plataforma de e-learning para cursos y gestionar material educativo a través de internet, ideal para escuelas, instituciones, empresas o consultoría que deseen impartir cursos a distancia o apoyar la capacitación presencial. www.educativa.com
NEO	Es una plataforma diseñada para todo tipo de público y profesionales. https://www.neolms.com/

Tabla 1 Plataformas Educativas

Estrategia de aprendizaje

Virginia González (2003) señala que las estrategias de aprendizaje son un conjunto interrelacionado de funciones y recursos, capaces de generar esquemas de acción que hacen posible que el alumno se enfrente de una manera eficaz a situaciones generales y específicas de su aprendizaje; que le permiten incorporar y organizar selectivamente la nueva información para solucionar problemas diverso orden.

Recurso digital

Los recursos educativos digitales son materiales compuestos por medios digitales y producidos con el fin de facilitar el desarrollo de actividades para el aprendizaje. (eduteka, 2017).

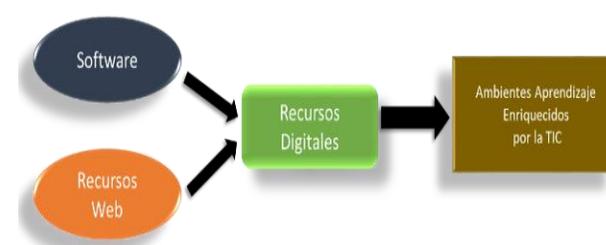


Figura 3 Recursos Digitales

Fuente: Elaboración propia

Los recursos educativos ofrecen nuevas oportunidades como elementos que refuerzan el aprendizaje de los estudiantes.

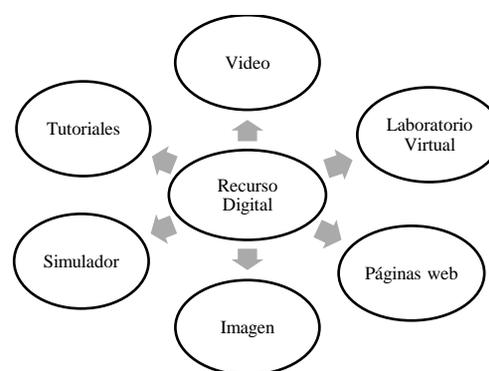


Figura 1 Recurso educativo digital

Fuente: Elaboración propia

Vodcasting

El vodcasting es un archivo de audio y video digital en formato MP4, que es distribuido mediante RSS que es descargado automáticamente o solicitándolo desde Internet para que el usuario lo pueda ver tanto en una computadora como en un reproductor portátil.

Se puede utilizar para: Documentales, guías descriptivas de sitios de interés, de contenido didáctico, explícito, de producción propia como actividad de clase, divulgación científica, congresos posibilidad de transmitir ponencias, mesas redondas, programas de un canal de TV entre otros.

Solano (2010) define al Vodcast educativo como un medio didáctico con contenido educativo y que es creado a partir de un proceso de planificación didáctica.

Netiqueta

Netiquette es una palabra del francés etiquette y del inglés net (red) o network, castellanizado como netiqueta.

La Netiqueta es un conjunto de normas de comportamiento de los usuarios para comunicarse en Internet adaptada del mundo real a las tecnologías y al ambiente virtual.

El 28 de octubre de 1995 se elaboró un documento llamado RFC1855 (Request for Comments 1855) donde se definen las reglas de netiquetas de la red.

Virginia She, autora del libro NETiquette (1994), redactó una serie de normas de conducta en la Red, que se mencionan a continuación:

- Regla 1: Nunca olvide que la persona que el mensaje es otro ser humano con sentimientos que pueden ser lastimados.
- Regla 2: Adhiérase a los mismos estándares de comportamiento en línea que usted sigue en la vida real.
- Regla 3: Escribir todo en mayúsculas se considera como gritar y, además, dificulta la lectura.
- Regla 4: Respete el tiempo y el ancho de banda de otras personas.
- Regla 5: Muestre el lado bueno de sí mismo mientras se mantenga en línea.
- Regla 6: Comparta sus conocimientos con la comunidad.
- Regla 7: Ayude a mantener los debates en un ambiente sano y educativo.

- Regla 8: Respete la privacidad de terceras personas.
- Regla 9: No abuse de su poder o de las ventajas que puede usted tener.
- Regla 10: Excuse los errores de otros, Comprenda los errores de los demás igual que usted espera que los demás comprendan los suyos.

Metodología de investigación

Mostrar los resultados de la encuesta aplicando el enfoque cuantitativo por categoría, con la finalidad de Identificar:

- Los recursos de Internet y las estrategias de aprendizaje empleadas para las clases virtuales.
- Las competencias que han generado a través del aprendizaje en línea.
- Identificar la mejor estrategia de comunicación y retroalimentación en los temas de las asignaturas.

El estudio se llevó a cabo con un tamaño de la población de 68 estudiantes de primero a cuarto cuatrimestre de las carreras de TSU en Desarrollo de Software Multiplataforma e Infraestructura de Redes Digitales.

Para la investigación se aplicó una encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario en Google drive, con 15 preguntas cerradas y se clasificaron las preguntas en categorías.

Categoría competencia de los estudiantes

En esta categoría el 33.8% de los estudiantes han desarrollado las siguientes competencias: autodisciplina, autoaprendizaje, análisis crítico y reflexivo, trabajo colaborativo y habilidad en el uso de las redes sociales. Ver gráfico 2.

La competencia de análisis crítico y reflexivo es de las más importantes y es la menor con un 4.4%, por lo que es necesario buscar actividades que la refuercen, por ejemplo: promover las preguntas en la clase virtual (pregunta detonante), solución de problemas de su entorno social, debates entre otros.



Gráfico 2 Competencias generadas

Categoría recursos de Internet

Se realizaron tres preguntas, la primera consistió esencialmente en los recursos de Internet que ocupan los estudiantes para complementar su aprendizaje, por ejemplo, el 41.2% prefiere consultar tutoriales y en las plataformas educativas virtuales el 98.5% Classroom. La impartición de las clases en línea se lleva a cabo síncrona y asíncrona en un 47.1% y el 7.4% lo hace de forma asíncrona mediante correo electrónico, chat o foro, ver gráfico 3.

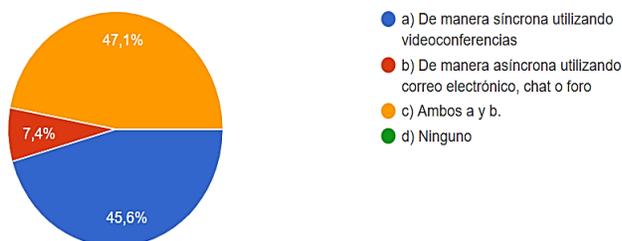


Gráfico 3 Impartición de clases en línea

Categoría estrategias del profesor

Esta categoría es una de las más importantes ya que las estrategias de enseñanza aprendizaje empleadas por los profesores van a impactar en los estilos de aprendizaje visual, auditivo y kinestésico, lo que puede influir en la comprensión de los temas.

Para la categoría se generaron 5 preguntas, la primera se refiere a las estrategias de enseñanza y éstas fueron: simuladores, presentaciones electrónicas, práctica guiada y video de la sesión. Las presentaciones electrónicas es la estrategia de enseñanza que más utilizaron los docentes para sus clases con un 73.5% y la que menos es utilizada son los simuladores con 44.1%. Ver gráfico 4.

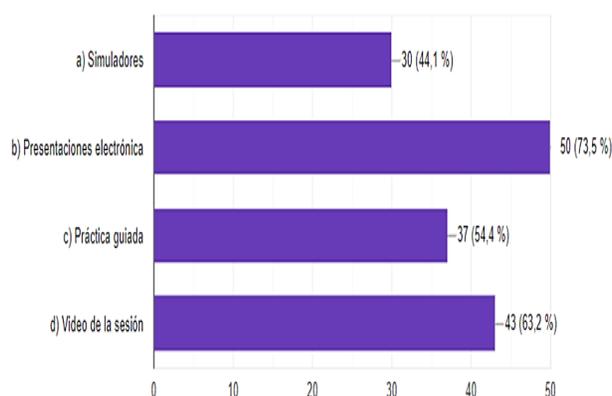


Gráfico 4 Estrategias del profesor

Estrategia de enseñanza aprendizaje para una mejor comprensión de temas

En un 27.9%, se determina que los videos realizados por el docente (vodcast) es la herramienta de autoaprendizaje que más ayuda a los estudiantes por su disponibilidad de fácil descarga, se pueden guardar en cualquier dispositivo de almacenamiento y es útil para los estudiantes que no asisten a la clase por algún motivo o quieren repasar la clase. Ver gráfico 5.



Gráfico 5 Estrategia de enseñanza para mejorar la comprensión de temas

Categoría comunicación y retroalimentación

Para comunicación y retroalimentación se elaboraron 6 preguntas 3 están relacionadas con comunicación y las otras con retroalimentación. De acuerdo con las gráficas de comunicación el 76.5% de los estudiantes reciben retroalimentación sobre los temas y tareas asignadas por sus profesores mediante una videollamada en meet o Zoom y es el más adecuado. También consideran que el medio menos útil para recibir retroalimentación es mediante correo electrónico. Ver gráfico 6.

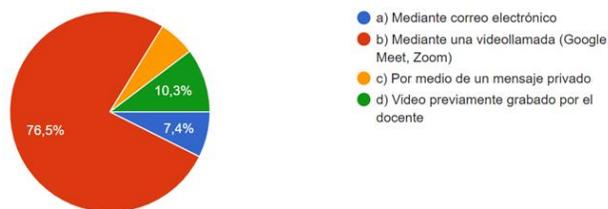


Gráfico 6 Comunicación y retroalimentación

Con respecto a la retroalimentación de clases y tareas que reciben los estudiantes por parte de los maestros, el 88.2% respondió que si existe una retroalimentación por los distintos medios y consideran que es suficiente con 2 hrs. Es importante mencionar que cuando un alumno aclara sus dudas a tiempo, hay una mejor comprensión de los temas posteriores.

Ver gráfico 7.

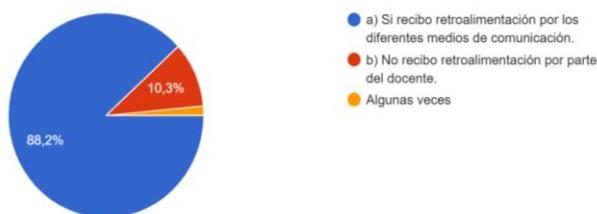


Gráfico 7 Retroalimentación por los docentes

Conclusiones

En este trabajo hasta el momento se presentó los elementos del modelo educativo de la UTFV, que se utilizó en el proceso de enseñanza aprendizaje virtual debido a la pandemia de COVID -19.

En la investigación se obtuvo que el 92.6% de los estudiantes consideran que las estrategias implementadas por la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez se evaluaron como buenas, ya que los alumnos(as) tienen una cuenta institucional y las clases se imparten en plataformas con varias herramientas como es el caso de Classroom y Microsoft Teams.

Se cumple con el propósito de minimizar el riesgo de contagio y cumplir con la continuidad de sus estudios.

El 67.6%, considera que su aprendizaje a distancia es bueno porque están dispuestos a aprender y pueden adaptarse a la situación que se está viviendo actualmente en el mundo.

Referencias

Díaz castro, L. (2012). Educación Virtual . Tlalnepantla, México, México.

Díaz Lara, G. (07 de 04 de 2016). Memorias de Producción de Multimedia Educativo. Obtenido de Memorias de Producción de Multimedia Educativo:

<https://producciondemultimediaeducativocezy.blogspot.com/2016/04/el-vodcast-como-recurso-educativo.html>

eduteka. (30 de abril de 2017). VII Congreso Virtual Iberoamericano de Calidad en Educación Virtual y Adistancia. Obtenido de VII Congreso Virtual Iberoamericano de Calidad en Educación Virtual y Adistancia: http://eduteka.icesi.edu.co/gp/upload/Recursos_Educativos_Digitales_que_aportan_al_proceso_de_ensenanza_y_aprendizaje.pdf

Estrada Lizárraga, R., Zaldívar Colado, A., & Peraza Garzón, J. F. (13). Análisis Comparativo de las Plataformas Educativas Virtuales Moodle y Dokeos. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 14.

Heedy, C., & Martínez Uribe. (2003). La educación a distancia: sus características y necesidad en la educación actual. Educación, 21.

intef, I. N. (29 de 03 de 2017). educalab.es. Recuperado el 17 de 05 de 2019, de educalab.es: <http://educalab.es/intef/tecnologia/recursos-digitales>

Longoria, J. (s.f.). www.researchgate.net. Recuperado el 2020, de https://www.researchgate.net/pubwww.researchgate.net/licitation/228607914_La_Educacion_en_linea_El_uso_de_la_tecnologia_de_informatica_y_comunicacion_en_el_proceso_de_ensenanza-aprendizaje

López García, J. C. (08 de 05 de 14). Universidad ICESI eduteka. Obtenido de Universidad ICESI eduteka: <https://eduteka.icesi.edu.co/modulos/8/255/661/1?url=8/255/661/1>

Rabajoli, G. (2012). Recurso digitales para el aprendizaje: una estrategia para la innovación educativa en tiempos de cambio. En G. Rabajoli, Digital (pág. 13). Montevideo Uruguay: Webinar 2012 – IPPE – UNESCO – FLACSO.

HIDALGO-BAEZA, María del Carmen, HERNÁNDEZ-RAMÍREZ, María Guadalupe, MARTÍNEZ-ROMÁN, Alejandro y CASAS-GÓMEZ, Víctor Manuel. Elementos del modelo educativo de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez utilizados en el proceso de enseñanza aprendizaje. Revista de Gestión Universitaria. 2020

Valdez, G. (s.f.). www.academia.edu. Recuperado el 2020, de https://www.academia.edu/36552131/LA_EDUCACION_A_DISTANCIA_CONCEPTOS_Y_CARACTERISTICAS_UNIDAD_I

Caracterización de la satisfacción laboral por género en el personal académico de una Institución de Educación Superior

Characterization of job satisfaction by gender in the academic staff of a Higher Education Institution

OCHOA-JAIME, Blanca Rosa †* & VALDEZ-PINEDA, Dina Ivonne

Instituto Tecnológico de Sonora. Dirección de Ciencias Económico Administrativa, México.

ID 1^{er} Autor: Blanca Rosa, Ochoa-Jaime / ORC ID: 0000-0002-3387-632X, Researcher ID Thomson: S-6886-2018, CVU CONACYT ID: 688073

ID 1^{er} Coautor: Dina Ivonne, Valdez-Pineda / ORC ID: 0000-0001 8660-1787, Researcher ID Thomson: S6886-2018, CVU CONACYT ID: 282771

DOI: 10.35429/JUM.2020.12.4.20.31

Recibido Julio 20, 2020; Aceptado Diciembre 30, 2020

Resumen

Las Instituciones de Educación Superior deben contribuir en la creación de modelos culturales equitativos, justos y mejores lo cual contribuirá al desarrollo de una sociedad igualitaria de hombres y mujeres. Ante esta prioridad la institución de educación superior del sur de Sonora, México, realizó estudios para conocer las relaciones de equidad de género del personal docente y generar estrategias de intervención para garantizar un espacio democrático e incluyente, apegado a los derechos humanos para todas las personas. Se retomaron los resultados obtenidos del proyecto Diagnóstico de Género enfocándose en el personal académico por lo cual se plantea la pregunta ¿Cuál es la relación de equidad de género del personal académico en relación a la satisfacción con el desarrollo personal, reconocimiento laboral, Discriminación, Exclusión/Inclusión, Justicia de procesos y Equidad de la Institución educativa?, siendo su objetivo realizar una caracterización por género del personal académico para conocer las relaciones de equidad y generar estrategias de intervención para garantizar un espacio democrático e incluyente, apegado a los derechos humanos para todas las personas. Se concluye que existen diferencias por género en aspectos como igualdad de oportunidades a puestos jerárquicos, casos de exclusión y discriminación en proyectos y actividades académicas

Desarrollo personal, Discriminación, Equidad

Abstract

Higher Education Institutions must contribute to the creation of equitable, fair and better cultural models, which will contribute to the development of an equal society of men and women. Faced with this priority, the higher education institution in southern Sonora, Mexico, conducted studies to understand the gender equality relations of the teaching staff and generate intervention strategies to guarantee a democratic and inclusive space, attached to human rights for all people. The results obtained from the Gender Diagnosis project are retaken, focusing on academic staff, which is why the question is posed: What is the gender equity relationship of academic staff in relation to satisfaction with personal development, job recognition, Discrimination, Exclusion / Inclusion, Justice of processes and Equity of the educational Institution ?, being its objective to carry out a characterization by gender of the academic staff to know the relations of equity and generate intervention strategies to guarantee a democratic and inclusive space, attached to human rights for everybody. It is concluded that there are differences by gender in aspects such as equal opportunities to hierarchical positions, cases of exclusion and discrimination in projects and academic activities.

Personal development, Discrimination, Equity

Citación: OCHOA-JAIME, Blanca Rosa & VALDEZ-PINEDA, Dina Ivonne. Caracterización de la satisfacción laboral por género en el personal académico de una Institución de Educación Superior. Revista de Gestión Universitaria. 2020. 4-12:20-31.

* Correspondencia al autor (Correo electrónico: blanca.ochoa@itson.edu.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

Las Instituciones de Educación Superior (IES) deben contribuir en la creación de modelos culturales equitativos, justos y mejores para todas las personas; por lo que es primordial la inclusión de una perspectiva de género ya que en el mundo globalizado se han generado ya políticas y recomendaciones desde la década de los ochenta sobre la necesidad de incluir la equidad de género en la formación de nuevos perfiles profesionales, lo cual contribuirá al desarrollo de una sociedad igualitaria de hombres y mujeres, a través de prácticas e implementación de políticas públicas que permita el avance en la sociedad actual (Ochoa, 2011).

Es una prioridad de los organismos internacionales, y de los gobiernos, corregir las desigualdades históricas en las que han estado sumergidas las mujeres, ya que el desarrollo social y el bienestar humano sólo podrán alcanzarse si se incorpora a toda la población y no sólo a la mitad, es decir, si en los procesos de construcción de sociedades sustentables, más justas e igualitarias se incluye el trabajo y el aporte de los hombres y de las mujeres. Esto pone de manifiesto que la igualdad entre mujeres y hombres no es sólo un asunto de justicia social, aunque por sí mismo sería suficiente, sino una necesidad para el desarrollo económico y social de cualquier sociedad (Buquet, 2011; ONU, 2013).

De acuerdo con De Garay y Del Valle (2012), en 14 universidades mexicanas “los hombres tienen un claro dominio en los altos puestos de dirección académica, con el 74%, lo que pone en evidencia la existencia, aún, del techo de cristal en ese ámbito laboral”. Por otro lado, las mujeres académicas continúan dedicando mayor tiempo a actividades del hogar que a actividades laborales, siendo el principal motivo de la toma de decisiones en el ámbito profesional/laboral (Ordorika, 2015).

Ante esta panorámica, la problemática central de una institución de educación superior del sur de Sonora, México, consiste en la necesidad de realizar estudios para conocer las relaciones de equidad de género del personal docente y generar estrategias de intervención para garantizar un espacio democrático e incluyente, apegado a los derechos humanos para todas las personas.

Planteamiento del Problema

Para poder comprender qué es lo que se sucede en las instituciones, es necesario conocer lo que sucede hacia su interior. La cultura institucional que se refleja a partir de usos, espaciales, lingüísticos y muchos otros, donde se establece lo que es aceptable, adquiridos a través del tiempo y repetición. Estos usos se reproducen sin pensar, tanto al interior, como al exterior.

Para la realización de este trabajo se retoman parte de los resultados obtenidos del proyecto Diagnóstico de Género y para este trabajo se enfocará en los resultados obtenidos del diagnóstico del personal académico por lo cual se plantea la siguiente pregunta de investigación: *¿Cuál es la relación de equidad de género del personal académico en relación a la satisfacción con el desarrollo personal, reconocimiento laboral, Discriminación, Exclusión/Inclusión, Justicia de procesos y Equidad de la Institución educativa?*, siendo el objetivo realizar una caracterización por género del personal académico para conocer las relaciones de equidad y generar estrategias de intervención para garantizar un espacio democrático e incluyente, apegado a los derechos humanos para todas las personas.

Desarrollo

El género, como categoría social surgió para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres, poniendo el énfasis en la noción de multiplicidad de identidades ya que lo femenino y lo masculino se conforman a partir de una relación mutua, cultural e histórica. El género es una categoría transdisciplinaria, que desarrolla un enfoque globalizador y remite a los rasgos y funciones psicológicas y socioculturales que se le atribuye a cada uno de los sexos en cada momento histórico y en cada sociedad (Gamba 2008).

Money (1955) propuso el término “papel de género” para describir el conjunto de conductas atribuidas a los varones y a las mujeres, por otro lado (De Barbieri, 1990) define los sistemas de género como los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómico-fisiológica y que dan sentido a las relaciones entre personas sexuadas.

En general la categoría de género es una definición de carácter histórico y social acerca de los roles, identidades y valores que son atribuidos a varones y mujeres mediante los procesos de socialización, lo cual implica una “relación de poder y asimétrica ya que en general éstas se configuran como relaciones de dominación masculina y subordinación femenina; no se refiere solamente a las relaciones entre los sexos, sino que alude también a otros procesos que se dan en una sociedad: instituciones, símbolos, identidades, sistemas económicos y políticos, etc. y además es transversal ya que se articulan con otros factores como la edad, estado civil, educación, etnia, clase social, etc.”.

La perspectiva de género se puede definir como la introducción de una mirada particular en la comprensión de la vida social, a partir de la idea de que ser hombre o ser mujer es un dato cultural, no meramente biológico, y que la forma que adoptan las desigualdades sociales basadas en el sexo de las personas se relaciona con la manera como se construye la oposición hombre/mujer en el imaginario social, por lo que afirma, los conceptos de género determinados desde una perspectiva biológica, se han naturalizado en la sociedad, que forman parte de nuestras estructuras cognitivas y de todo proceso de significación de forma prácticamente inadvertida, por lo que operan de manera velada, garantizándose, por esto mismo, su eficacia. Equidad de género en este contexto implica que tanto mujeres como hombres, independientemente de sus diferencias biológicas, tienen derecho a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los mismos bienes y servicios de la sociedad, así como a la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Es la aceptación de las diferencias entre hombres y mujeres y la aceptación de los derechos, buscando el ideal de un equilibrio en el que ninguno de ambos sexos se beneficie de manera injusta en perjuicio del otro (Ochoa, 2011). Por ende, la propuesta de la equidad entre los sexos, es decir, la equidad en las relaciones de género implica la participación equivalente de varones y mujeres en el trabajo, la educación, la vida política y la familia (Miranda, 2007).

De acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la perspectiva de género se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente tanto la vida de las mujeres como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos. El empleo de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, mediante acciones como una redistribución equitativa de las actividades entre los sexos (en las esferas de lo público y privado), una justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente en lo referente a la crianza de las hijas e hijos, el cuidado de los enfermos y las tareas domésticas lo cual debe implicar una modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, las reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad así como el fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.

Metodología

La Investigación de este estudio fue de corte cuantitativa y transversal, donde la población objetivo de este diagnóstico es el personal académico tanto del género femenino como del masculino de una Institución de Educación Superior del Sur de Sonora, México. La población académica se constituye de 1,463 docentes que incluyen Profesores/as de Tiempo Completo indeterminados (PTC), y determinados (eventuales), así como docentes auxiliares y técnicos/as académicos/as. La muestral se constituyó por 554 docentes, lo cual representa el 37.9 % de la población total de docentes de las Direcciones.

Modelo métrico para la equidad de género

El instrumento de medida para el personal académico consiste en una adaptación del propuesto por Buquet, Cooper y Rodríguez (2010) para medir equidad de género en educación superior. Dicho instrumento cuenta con diecinueve reactivos de atributos personales, familiares y escolares, que incluye áreas de conocimiento, los niveles educativos en que se ejerce la docencia, la participación en espacios de decisión, y la obtención de premios y estímulos.

Después se tiene la escala para medir las diferencias en desarrollo profesional con once reactivos para personal académico. Enseguida se ubica una escala de seis reactivos que mide la dimensión estímulos y reconocimiento al trabajo académico. Se incluyen tres preguntas sobre percepción de discriminación por género. Otros nueve reactivos miden la probabilidad de comentarios públicos de discriminación por género en académicos.

Contiene dos reactivos sobre obstáculos para el desarrollo personal. Finalmente tenemos una escala de veintidós reactivos que miden exclusión inclusión, justicia en los procesos y equidad de género. Esta última escala es original de Maranto y Griffin (2011). El total de reactivos para personal académico fue 71.

Análisis factoriales de las escalas de medida

Los resultados del análisis factorial exploratorio fueron llevados a cabo a través de una extracción de máxima verosimilitud y una rotación Oblimin directa. El criterio de aceptación para cada uno de los reactivos fue de un peso factorial mayor o igual a 0.35, los valores de la prueba de Káiser-Meyer-Olkin (KMO) fueron satisfactorias para todas y cada una de las escalas que fueron analizadas y de las dimensiones obtenidas.

El análisis factorial incluyó todos los reactivos de la escala de medida, como se apunta en la tabla 1, la satisfacción con el desarrollo profesional generó en la gráfica de saturación dos dimensiones, la de mayor número de reactivos se refiere a aquellos de tipo personal como el respeto, el ambiente, el reconocimiento, el espacio, la capacitación, y después viene una segunda dimensión que es la de la institución.

Para docentes se observan estas dos dimensiones con diferentes números de reactivos, ya que el reactivo adicional que pertenece al desarrollo personal que se aplicó a los/as docentes fue el nivel de apoyo para la actividad docente/investigación.

Los reactivos de reconocimiento laboral y la escala de discriminación son unidimensionales la frecuencia de comentarios públicos discriminatorios aun cuando es unidimensional para personal docente.

La escala de exclusión-inclusión, la cual tiene cuatro reactivos de inclusión y tres reactivos de exclusión laboral. La escala de justicia de procesos es unidimensional. Finalmente, la escala de equidad tiene nueve reactivos para docentes y dos dimensiones, una de equidad que tiene seis reactivos, y la de inequidad, que tiene tres reactivos. Tabla 1

Nombre de la escala	# de Reactivos	KMO	Varianza Explicada	# de factores	# de reactivos
Satisfacción con el desarrollo personal	11	0.887	52.28	2	7/4
Reconocimiento laboral	6	0.617	37.78	1	6
Discriminación	3	0.663	47.1	1	3
Exclusión-inclusión	7	0.700	34.2	2	4/3
Justicia de procesos	5	0.879	5.49	1	5
Equidad	9	0.849	38.7	2	6/3

Tabla 1 Resultados del análisis factorial para las escalas de la Medida Equidad de Género del ITSON

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

Procedimiento

Una vez obtenido el tamaño de muestra se ubicó un espacio cómodo y confortable y bien iluminado para la aplicación de los cuestionarios para el personal docente. El departamento de personal fue el encargado de citar a los/as empleados/as que eran elegidos/as de manera aleatoria y a cada uno/a se les indicaba la hora y día específico para el llenado de su cuestionario, Para la muestra se utilizaron las salas de lectura con una capacidad de ciento veinte personas y fueron divididas en tres segmentos de cuarenta personas cada una, y colocadas las mesas de tal manera que los/as participantes pudieran estar lo más lejos posible para evitar interrupciones, pláticas o conversaciones vinculadas con la respuesta al cuestionario.

Los cuestionarios fueron aplicados por medio de dos investigadores/as capacitados/as y entrenados/as para la aplicación y solución de dudas acerca del cuestionario. En todos los casos, los académicos/as respondieron la encuesta en un solo momento, de manera continua y no fue posible que la llevaran a casa. A cada uno de ellos/as se le entregó el cuadernillo y se le indicó la manera en la cual se deberían de llenar los datos de identificación, después de la cual, procedieron a llenar el instrumento de medida.

El equipo total de entrevistadores/as y capacitadores/as fue de ocho asistentes y cuatro para monitorear. Todos ellos/as debidamente estandarizados/as para evitar errores y llevar a cabo la aplicación de manera estandarizada.

Todos/as los/as participantes firmaron un consentimiento informado que les indicaba los objetivos, participación voluntaria y con quién dirigirse para resolver dudas y sugerencias.

Resultados

A continuación, se describen los resultados de los contrastes de hipótesis que se generan toda vez que cada una de las dimensiones resultantes de la sumatoria de los reactivos involucrados se divide entre el número de reactivos y se establece una variable continua que nos permite llevar a cabo contrastes de hipótesis paramétricas para cada uno de los grupos diferenciados por sexo, edad y otras variables de atributo de cada uno de los grupos.

Diferencias significativas de los atributos del personal académico

En relación con el personal académico, se encontró que el 14.6% de las mujeres pertenecen al sindicato comparado con un 29% de los hombres (χ^2 , $p = .000$); también la antigüedad como auxiliar fue mayor para mujeres (31.5%) comparado con los hombres (21.9%) con una significancia estadística de $p = .005$.

Siguiendo con los estímulos, encontramos que el 27.3% de las mujeres perciben estímulos al desempeño, comparado con el 36.3% de los hombres ($p = .01$); son acreedoras/es al perfil PRODEP el 17.9% de las mujeres y el 28.6% de los hombres ($p = .002$); finalmente colaboran con otros/as investigadores/as el 34.4% de las mujeres y el 44.1% de los hombres ($p = .007$). En términos de nombramiento académico sólo el 14.9% de las mujeres es docente investigador, contrastado con un 25.7% de los hombres, mientras que el 52.3% de las mujeres es docente auxiliar, contrastado con el 49.4% ($p = .02$) de los hombres. En la categoría de titular encontramos al 17% de las mujeres y al 29% de los hombres, en la categoría de auxiliar al 60% de las mujeres y al 57% de los hombres ($p = .000$).

Adicionalmente, tenemos que el 17% de las mujeres tiene un contrato indeterminado comparado con el 30% de los hombres, mientras que el 70.6% de las mujeres tiene un contrato por tiempo determinado comparado con un 55% de los hombres. Existe una diferencia significativa en el estado civil ya que el porcentaje de divorciados hombres es el 5% mientras que el 10% es de divorciadas mujeres, el 22% está soltero comparado con 30% de las mujeres, mientras que el 66% de los hombres está casado, comparado con el 55% de las mujeres.

En resumen, en la parte atributiva podemos observar que existen diferencias significativas importantes en principio en el tipo de contratación, en el nivel en el que se encuentran hombres y mujeres, en la categoría, en el tipo de nombramiento académico y en la pertenencia al sindicato, en relación a los estímulos en docentes encontramos también proporciones estadísticamente significativas que hacen ver que la mujer tiene menos acceso a los estímulos al desempeño, a las horas extras y a los pagos adicionales.

Contraste de hipótesis para el personal académico

Las pruebas de contraste de hipótesis para factores dicotómicos y las variables continuas relacionadas con las dimensiones de las escalas que se aplicaron en el cuestionario, fueron llevadas a cabo a través de pruebas t de student adicionando la prueba de Levene para asumir varianzas iguales o desiguales.

Es necesario indicar que para cada uno de los factores que vamos a mencionar se llevaron a cabo los contrastes de hipótesis para todas y cada una de las variables consideradas, que son trece, y solamente mencionaremos aquellas que hayan resultado con diferencias significativas en sus medias para cada uno de los factores analizados.

Para la variable sexo resultaron con diferencias significativas los estímulos y reconocimientos al trabajo académico con una significancia bilateral de $p=.007$ y con una ventaja para los hombres. Se encontraron también diferencias significativas en la dimensión discriminación, que está constituida por tres reactivos, con una percepción mayor para las mujeres (1.81; D.S.=1.0), finalmente perciben procesos más injustos las mujeres comparadas con los hombres con una significancia bilateral de $p=.003$.

Los resultados del análisis de varianza de una sola vía con la prueba post hoc de Scheffé, en donde para cada uno de los factores siguientes: grado académico, categoría, tipo de contrato, nombramiento académico y nivel; en todos ellos resultaron con un nivel estadísticamente significativo particularmente la satisfacción con el desarrollo personal y la dimensión de equidad. Las demás dimensiones no resultaron significativas y por tanto no se mencionan.

En relación con los resultados de la prueba post hoc de Scheffé, se encontró acerca del grado académico, quienes perciben mayor apoyo institucional son las personas que tienen doctorado, y quienes tienen menor percepción de satisfacción con su desarrollo personal son los que tienen estudios de maestría.

En la percepción de equidad laboral encontramos que quienes perciben mayor equidad son aquellos/as que tienen licenciatura, y quienes perciben menor equidad son aquellas personas que tienen doctorado. En categoría, encontramos que quienes perciben mayor satisfacción con el desarrollo personal son los/as maestros/as investigadores/as de tiempo completo, mientras que los/as que perciben menor desarrollo son los/as técnicos/as académicos/as.

En relación con la equidad laboral, los que perciben menor equidad son los/as técnicos/as académicos/as y los que perciben mayor equidad son los y las docentes auxiliares.

En relación con el tipo de nombramiento, son los/as docentes titulares los/as que perciben mayor satisfacción con su desarrollo y también mayor equidad laboral, mientras que los/as auxiliares son los/as que perciben menor satisfacción y equidad. En relación con el tipo de contrato, los/as docentes indeterminados/as perciben mayor satisfacción y equidad laboral, y los/as eventuales menor satisfacción y equidad laboral.

En relación con el nivel en que se encuentran, los y las docentes titulares C son quienes perciben mayor desarrollo personal y mayor equidad laboral, mientras que los y las docentes auxiliares perciben menor equidad y satisfacción con el desarrollo personal.

Es importante que estas variables sean las que resultan significativas después de la comparación por sexo que se llevó a cabo a través del análisis t de student. Por otro lado, los factores dicotómicos: contar con el perfil PRODEP, estar inscrito al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) recibir compensación por algún puesto administrativo o en su caso colaborar con colegas extranjeros/as para llevar a cabo actividades académicas o de investigación, no generan ningún tipo de diferencia dentro de las variables asociadas a discriminación, exclusión, inclusión, equidad o justicia de procesos.

Análisis descriptivos para el personal académico comparando las diferentes direcciones

Para realizar el análisis descriptivo se obtienen los estadísticos descriptivos para hombres y después para mujeres, se contrastan a través de una prueba t de student para evaluar la significancia de la diferencia entre medias de hombres y mujeres, y después de esto se lleva a cabo un análisis de varianza simple de una sola vía y efectos aleatorios para conocer si existen diferencias dentro del grupo de hombres y el grupo de mujeres en relación a las seis Direcciones con las que cuenta la institución.

En la dimensión que hemos denominado reconocimiento laboral que incorpora preguntas sobre el esfuerzo, el reconocimiento, el trabajo grupal y gremial en relación con los obstáculos y los esfuerzos que representa para hombres y mujeres, encontramos que en todas las Direcciones se percibe una diferenciación, aunque no estadísticamente significativa para las mujeres en comparación con los hombres.

Particularmente en el área de Cs. Sociales que corresponde a la media más alta de los hombres, se observa una media de 3.13 para hombres y la media más alta para las mujeres es en la Dirección Navojoa con 3.07.

Estos valores de media que giran alrededor de tres indican una percepción que pasa de un moderado acuerdo a un moderado desacuerdo, y que en la medida en que incrementa su cantidad aumenta el nivel de acuerdo con las aseveraciones del cuestionario; ese aumento está relacionado con un aumento en el nivel de esfuerzo, en las ocupaciones o en el trabajo dedicado por parte de hombres y mujeres.

En la dimensión que hemos denominado discriminación y que incluye tres reactivos que se centran en la discriminación dentro de la Institución, ya sea por comisiones evaluadoras o por otorgar permisos o promociones, encontramos que el valor máximo de media es de dos en la Dirección de Cs. Sociales para mujeres, el valor menor de 1.5 lo encontramos en la Dirección de Ingeniería y Tecnología, también para el caso de las mujeres.

Los resultados con valores de media que oscilan entre 1.5 y dos nos indican que hay una baja frecuencia de discriminación, pero desde la perspectiva de los docentes, particularmente de las mujeres, asumen que tal discriminación está cercana a dos.

En general sería una labor de la Institución disminuir estos valores de percepción de discriminación que son estadísticamente diferentes con un nivel de $p=.001$ y un valor de $t=3.45$ entre hombres y mujeres.

En la dimensión de inclusión laboral en donde se encuentran reactivos como las oportunidades para trabajar en la investigación, la satisfacción con la vida personal, sentirse incluido en las reuniones sociales informales, etc., encontramos que son las mujeres de la Dirección de Ingeniería y Tecnología las que exhiben la media más alta con 4.41 indicando un completo acuerdo con su perspectiva de inclusión laboral. Por otro lado, el valor más bajo de 3.70 corresponde a los hombres de Cs. Económico-Administrativas y aun cuando no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres a través de las diferentes Direcciones, encontramos siempre valores menores para las mujeres excepto en la Dirección de Ingeniería y Tecnología. El contraste de hipótesis para hombres y mujeres en esta dimensión no resultó significativo.

En lo referente a la exclusión laboral que incluye a aquellos reactivos como: me siento aislado/a, los/as colegas no comparten conmigo la información que comparten con los demás, y otros, encontramos que el valor más alto de exclusión que implica un moderado desacuerdo se ubica entre los hombres de Ingeniería y Tecnología con un valor de media de 2.67.

En esta dimensión de exclusión laboral se supone que los valores más bajos se relacionan con un desacuerdo a que existe exclusión laboral, de tal forma la diferencia que encontramos en Recursos Naturales para hombres con una media de 1.82 y de 2.54 para las mujeres, resulta en una brecha bastante amplia en donde las mujeres asumen que existe un buen nivel de exclusión laboral ya que se acercan mucho al valor de tres, lo mismo para las mujeres de Ingeniería y Tecnología, inclusive para los hombres también de esa Dirección.

En relación con la igualdad de oportunidades, la asignación de horas, cursos, etc., a lo que llamamos la dimensión de justicia de procesos encontramos que existe un moderado acuerdo en la mayoría de los/as docentes de las distintas Direcciones. Particularmente la Dirección de Cs. Sociales es en donde se encuentra la brecha más amplia entre hombres y mujeres, con una media de 3.92 para los hombres y 3.20 para las mujeres.

Es en esta dimensión en donde encontramos un valor de $p=.05$ y $t=1.96$ para la comparación de hombres y mujeres, lo cual nos indica la urgencia de trabajar con las brechas entre hombres y mujeres y aumentar los valores por arriba de cuatro para asumir que existe justicia de procesos dentro de la Institución.

La dimensión de equidad laboral se encuentra en niveles bastante satisfactorios por arriba de cuatro y hasta 4.5. El valor más bajo lo encontramos en Cs. Sociales en las mujeres con una media de 3.78, es en esta Dirección en donde encontramos la brecha más amplia de 4.27 de media para hombres y 3.78 para mujeres.

Para la última dimensión inequidad laboral, donde los valores cercanos a uno son los óptimos, valores que van del 1.5 al 1.95 y que nos indican que hay un moderado desacuerdo en relación a la inequidad laboral. Para la mayoría de las Direcciones el valor aumenta para las mujeres, excepto en Ingeniería y Tecnología, sin embargo, las pruebas de hipótesis no mostraron que existieran diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en las diferentes Direcciones.

Indicadores de equidad de género

En el presente apartado se describe la situación del personal académico a través de diferentes indicadores de entrada, tanto cuantitativos como cualitativos, con el objetivo de observar la presencia de equidad o inequidad entre hombres y mujeres pertenecientes a estas poblaciones, así como identificar en dónde ocurren estas diferencias.

El análisis de la información obtenida por medio de la aplicación de la Medida de Equidad de Género en Educación Superior y de los registros proporcionados por la Institución se realiza por dimensiones, las cuales agrupan distintos tipos de indicadores que refieren a situaciones específicas; siguiendo la estructura propuesta por Buquet, Cooper y Rodríguez (2010). La estructura de los indicadores.

Indicadores de entrada cuantitativos para el personal académico

El personal académico está integrado por profesores/as de tiempo completo (PTC), con contrato indeterminado y determinado; así como por docentes auxiliares y técnicos/as académicos/as pertenecientes a las diferentes Direcciones académicas del ITSON. Los primeros dos indicadores que se presentan se obtienen a partir de la población total, y el resto de los indicadores se derivan de la muestra que participó en el proyecto de Diagnóstico de Equidad de Género, la cual se constituye por 554 académicos/as, 309 mujeres y 245 hombres.

Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo académico

El personal académico está compuesto por 1,463 docentes, cuya distribución entre hombres y mujeres es muy similar, sólo existe una diferencia de 1.2% (17 personas) a favor de los hombres, por lo que la población académica es mixta y refleja de forma global oportunidades laborales para ambos sexos (ver tabla 2).

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Mujeres	723	49.40%
Hombres	740	50.60%
Total	1463	100%

Tabla 2 Porcentaje de mujeres y de hombres en el total de personal académico

Fuente: Elaboración propia con base en los registros del personal académico

Se calculó el índice de contribución al sexismo (ISC) para observar la participación de hombres y mujeres al interior de la institución de educación superior (IES), en cada una de sus Direcciones y el grado en que cada una de ellas contribuye a reproducirlo. Cuando el índice es positivo favorece a la masculinización y cuando es negativo favorece a la feminización, y la contribución es mayor cuando el valor es superior a uno.

La Dirección de Ingeniería y Tecnología es la que genera una brecha más grande entre hombres y mujeres con un ISC de 7, a favor de la masculinización, se advierte también que la cantidad de docentes hombres que laboran en esta Dirección dobla a la cantidad de mujeres.

Por su parte las Direcciones de Cs. Económico-Administrativas y Sociales cuentan con un ISC negativo mayor a uno, particularmente la primera de ellas con -3.76, lo cual significa que la distribución de docentes hombres y mujeres en estas Direcciones impacta sobre la feminización.

Participación en redes profesionales

De acuerdo con los resultados de la encuesta en relación a la colaboración de los/as docentes con colegas para el desarrollo de sus actividades académicas y de investigación, los hombres reportan tener un mayor vínculo con otros/as profesionales, cerca del 50% de los encuestados, mientras que una tercera parte de las mujeres participantes colabora con colegas de otras instituciones en su quehacer académico.

Exclusión por motivos de sexo

En cuanto a la proporción docentes que informaron haber sido excluidos/as en alguna ocasión de una actividad (premio, permiso, promoción, entre otras) por ser hombre o ser mujer, la proporción de mujeres que considera haber vivido exclusión por motivos de sexo está cercana a la tercera parte de la muestra consultada (31.1%); la proporción de los hombres que se han sentido excluidos por la misma razón se encuentra por debajo de la quinta parte (18.8%). Se observa pues que desde la perspectiva de los/as consultados/as existe una mayor exclusión hacia el personal docente femenino en cuanto a la participación en los diferentes eventos académicos (ver tabla 3).

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Mujeres	96	31.1 %
Hombres	46	18.8%

Tabla 3 Proporción de mujeres y de hombres que han sido excluidas/os de algún evento académico

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la medida de Equidad de Género

Indicadores de entrada cualitativos para el personal académico

Los indicadores a los que se hace mención en este apartado son los que se pueden obtener a través del instrumento de medida aplicado, aun cuando son cualitativos tienen una expresión numérica y se refieren a percepciones u opiniones sobre determinadas situaciones que se dan al interior de la IES.

Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo académico

Disponibilidad de recursos

En la tabla 4 se presenta la proporción de docentes que consideran que los recursos con los que cuentan para realizar sus actividades son adecuados. La proporción de mujeres que percibe de suficientes a excelentes los recursos (materiales y tecnológicos) que tiene disponibles es ligeramente mayor al de los hombres; en general tres cuartas partes de los participantes, poco más para las mujeres, poco menos para los hombres, manifiesta un nivel alto de aceptación de los recursos de que dispone. Sería importante conocer por qué el 23.3% de las mujeres y el 26.9% de los hombres encuestados/as no considera sus recursos (equipo, espacio, etc.) como suficientes, una circunstancia relevante para el desarrollo de las actividades académicas y el empoderamiento.

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Mujeres	237	76.6 %
Hombres	179	73.1%

Tabla 4 Proporción de mujeres y de hombres que perciben que sus recursos son adecuados para el desarrollo de sus labores académicas

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la medida de Equidad de Género

Percepción de evaluaciones o dictámenes

La proporción de docentes mujeres y hombres que han sentido en alguna ocasión haber recibido una evaluación o dictamen injusto por parte de comisiones dictaminadoras o evaluadoras se presenta en la tabla 5; tanto mujeres como hombres se acercan al 40% de los/as participantes en el estudio con una percepción de que su trabajo académico ha recibido una evaluación parcial, una proporción alta.

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Mujeres	118	38.2%
Hombres	92	37.6%

Tabla 5 Proporción de mujeres y de hombres que perciben que la evaluación o dictamen sobre su trabajo académico ha sido injusta

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la medida de Equidad de Género

Discriminación en el ámbito laboral

En cuanto al indicador de discriminación, se destaca que poco más de la mitad de las docentes mujeres encuestadas percibe que existe discriminación por razones de género en el lugar donde laboran, en el caso de los hombres la proporción disminuye al 38.4%. Estas altas proporciones dan cuenta de una percepción de trato desigual o menos favorable con base en el sexo de las personas y que las sitúa en una posición de desventaja, particularmente a las mujeres como se observa en la tabla 6, lo que puede resultar en limitaciones en el acceso a oportunidades, reconocimiento, recursos, etc.

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Mujeres	156	50.5%
Hombres	94	38.4%

Tabla 6 Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación en su Institución

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la medida de Equidad de Género

Satisfacción en el trabajo

En relación con el indicador de satisfacción del personal académico en el lugar donde laboran, los hombres muestran una proporción mayor en este rubro con 77.6%, las mujeres no se alejan mucho, casi tres cuartas partes de las entrevistadas se sienten satisfechas en su trabajo (ver tabla 7). Estar satisfecho/a o no en el trabajo puede incidir en la forma de llevar a cabo las obligaciones laborales, el 25.9% de las mujeres y el 22.4% de los hombres consultados/as no se sienten satisfechos/as en el trabajo.

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Mujeres	229	74.1%
Hombres	190	77.6%

Tabla 7 Proporción de mujeres y de hombres que se sienten satisfechas/os en el trabajo

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la medida de Equidad de Género

Conclusiones

Los resultados obtenidos en base a las pruebas realizadas permiten cumplir con el objetivo establecido para este estudio. Basado en eso, se obtuvieron una serie de conclusiones.

Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

Existe mayor oportunidad para ingresar como personal docente auxiliar tanto para hombres como para mujeres, siempre y cuando cumplan con los requisitos que básicamente son contar con título y cedula profesional, así como experiencia en el campo laboral relacionado con la asignatura que se desea impartir. Esta ha sido un área de oportunidad para profesionistas mujeres principalmente, de diversas disciplinas que por tener uno o más hijos/as pequeños/as consideran como buena opción renunciar en sus trabajos de tiempo completo y dar algunas clases en ITSON en horarios accesibles para poder cumplir con su rol en el hogar, uno de los aspectos a destacar en cuanto al trabajo de las mujeres en la docencia es su desigual participación en relación con los varones en los cargos jerárquicos (Bonder, 1994).

En la institución lo anterior sigue siendo una realidad, ya que a pesar de que gran porcentaje de mujeres laboran como docentes y tienen puestos como Responsables de Programa u otros mandos medios, su presencia en altos niveles jerárquicos es escasa, por ejemplo las profesoras mencionan que nunca ha habido rectora, y solo reportan haber conocido a una vicerrectora; pero consideran que existe personal académico con formación y experiencia en la Institución para ocupar dichos puestos en el organigrama.

Lo anterior coincide con lo encontrado hace más de una década en el medio académico del Reino Unido por Morley (1999), tener mujeres altamente calificadas y con educación costosa concentradas en los niveles más bajos, constituye un mal manejo de recursos, desperdiciando capacidades. Según refieren las profesoras y algunos profesores la institución invierte en la formación continua de su personal académico tanto de manera interna como externa, eso no garantiza que se recupere el gasto de dicha inversión, ya que abre pocos espacios para contrataciones por tiempo indeterminado y/o plazas académicas, lo cual en ocasiones promueve la llamada “fuga de cerebros”, propiciando que profesores o profesoras opten por irse a laborar a otra institución donde pueda tener mayores prestaciones y beneficios.

Satisfacción en el trabajo y clima laboral

En cuanto a la percepción de los y las docentes sobre el clima de trabajo se tiene que para la mayoría existe cordialidad, ambientes de trabajo amenos, colaborativos, sin embargo, algunas de las cuestiones por mejorar son la segmentación de grupos de docentes por afinidades, lo cual, aunque no es percibido como algo negativo, consideran que a veces suelen presentarse casos de exclusión en proyectos o actividades de la academia por no ser parte del mismo grupo o por ser docente auxiliar. Una cuestión que debe analizarse en conjunto por el personal docente y directivo es el uso y funciones de los grupos de WhatsApp, debido a que existen problemas de comunicación o inconformidades sobre los tipos de mensajes que se envían y los horarios, así como cuestiones como la privacidad de cada docente.

Toma de decisiones y empoderamiento de las profesoras

Dentro de la visión y acción de la educación superior para el siglo XXI planteada por la UNESCO (1998) en el artículo 4 se encuentra lo referente al fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres. Casi veinte años después, aunque se hayan realizado progresos considerables en cuanto a mejorar el acceso de las mujeres a la enseñanza superior, lograr su incursión en licenciaturas o ingenierías estereotipadas como masculinas, sigue siendo una prioridad urgente en el proceso de renovación encaminado a establecer un sistema de educación superior equitativo y no discriminatorio. Asimismo, hay que esforzarse por eliminar los obstáculos políticos y sociales que hacen que la mujer esté insuficientemente representada, y favorecer la participación de la mujer en los niveles de la elaboración de políticas y toma de decisiones, tanto en la universidad como a nivel personal.

El personal docente manifestó en los grupos focales la necesidad de lo anterior, ya que principalmente la participación en toma de decisiones por parte de docentes auxiliares es nula en los procesos de la Institución, solo una minoría ha participado en Diseños curriculares, sin embargo, principalmente las profesoras expresan sentimientos de exclusión en aquellas tomas de decisiones que afectan su área de trabajo en ITSON.

Empoderamiento y autonomía de las trabajadoras

Las docentes expresan necesidades que deben cubrirse para propiciar su empoderamiento y autonomía, como contar con servicio médico para sus conyugues, contar con una guardería dentro del campus o cerca, ya que se les da apoyo económico para guardería, sin embargo, la mayoría de ellas deja sus hijos o hijas al cuidado de familiares, por la falta de espacios en guarderías de la ciudad o la distancia.

Recomendaciones

Propiciar iniciativas para reducir las diferencias en proporciones de docentes mujeres y hombres en puestos o contratos indeterminados.

Promover desde la alta dirección, la participación de las mujeres en puestos directivos o de alto nivel en la institución, a partir de los méritos y perfil para los puestos sin que exista rivalidad de sexos.

Finalmente es recomendable realizar un análisis de normas y reglamentos de la Institución desde una perspectiva de género y derechos humanos, así como adecuarlos desde dichos enfoques, tanto para garantizar un trato equitativo y justo a estudiantes como a docentes y personal administrativo o de servicios que labora en la institución. Así mismo, se recomienda actualizar instrumentos de evaluación docentes y al personal no docente desde la perspectiva de derechos humanos y equidad de género.

Referencias

Alfaro, J. (2000). Discusiones en psicología comunitaria. Santiago, Chile: Universidad Diego Portales.

Antolín, L. (2003) La mitad invisible. Género en la educación para el desarrollo. Madrid: ACSUR-Las segovias.

Bonder, G. (1994). Mujer y Educación en América Latina: hacia la igualdad de Oportunidades. Revista Iberoamericana de Educación. Número 6. Recuperado de <http://rieoei.org/oeivirt/rie06a01.htm>

Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, vol. XXXIII, pp. 211-225.

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (2018). ¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla? Recuperado de <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>

De Garay, A. y Del Valle, Gabriel. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación Superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 3(6), 3-30.

INMUJERES (2003). Equidad de género y medio ambiente. Instituto Nacional de las Mujeres. México, D.F.

Maranto, Ch., Griffin, A. (2011). The antecedents of a 'chilly climate' for women faculty in Higher Education. *Human Relations*, 64(2), pp. 139-159. DOI: 10.1177/0018726710377932

Miranda, G. R. (2007). Mujeres, educación superior e igualdad de género CPU-e, *Revista de Investigación Educativa*, (4), 1-30. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2831/283121710004.pdf>

Morley, L. (1999). Techo de cristal o jaula de hierro. Las mujeres en el ámbito académico del Reino Unido. En: Belausteguigoitia, M., y Mingo, A (Eds.). *Géneros prófugos. Feminismo y educación*. Pp. 349-368. México: UNAM, Colegio de la Paz Vizcaínas, PAIDÓS.

Ochoa, C. (2011). Género y educación: percepción sobre equidad de género en relaciones y prácticas del ambiente familiar – escolar. En: *Educación, políticas y experiencias para Transversalizar la perspectiva de género*. Comps. Castillo, C., Varela, M., Galván, L., et al. México: ITSON, pág. 52-74.

Ochoa, L. M. (2005). Investigación del currículo oculto en la educación superior: alternativa para superar el sexismo en la escuela. *La Ventana*, No. 21, pp. 187-227.

Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la Educación Superior* 44(174), 7-17.

Sagot M. (2006). La paz comienza en casa: la luchas de las mujeres contra la violencia y la acción estatal en Costa Rica. En Lebon, N. & Maire, E. (coordinadoras): *De lo privado a lo público: 30 años de lucha ciudadana de las mujeres en América Latina*. México: Siglo XXI; UNIFEM; LASA.

Tuñón, Esperanza (coord.) (2002), *Género y medio ambiente*, El Colegio de la Frontera Sur / Semarnat/ Plaza y Valdés Editores, México.

UNESCO (1998). Conferencia mundial sobre la educación superior. Recuperado de: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

Microenseñanza para el desarrollo de competencias en la educación superior**Micro teaching for skills development on higher education**

SARRELANGUE-SANABRIA, Miriam†

*Universidad Tecnológica Fidel Velázquez, México.*ID 1^{er} Autor: *Miriam, Sarrelangue-Sanabria***DOI:** 10.35429/JUM.2020.12.4.32.38

Recibido Julio 15, 2020; Aceptado Diciembre 30, 2020

Resumen

El aspecto biológico, psicológico y social es inherente al ser humano, lo acompaña siempre en su vida, en este sentido, estos tres aspectos son factores que determinan la forma de aprender de las personas, por ello el conocimiento de cómo aprende el cerebro humano tiene un gran impacto en la educación. El objeto de estudio de la psicología, la mente, es el aspecto privilegiado en este trabajo, pues la comprensión de los mecanismos cerebrales relacionados con el cómo aprendemos influenciados por el contexto social y emocional sustentan la tarea de transformar las estrategias educativas para hacerlas más eficaces y mejor direccionadas, por tal motivo, esta investigación pone énfasis en el concepto de micro enseñanza, que es una propuesta para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje en la educación superior.

Psicología, Microenseñanza, Estrategias, Competencias, Educación superior

Abstract

The physical, biological, mental, psychological and emotional aspect is inherent to the human being, it always accompanies in his life, in this respect, the knowledge of how the human brain learns has a great impact on education. Comprehending the brain mechanisms related to learning, genetic effects, context, emotions and age are some factors that support transforming educational strategies in order to make them more effective and better targeted, therefore, this article encloses a proposal in the concept of micro teaching to make better the meaningful learning on higher education.

Psychology, Micro teaching, Strategies, Competencies, Higher Education

Citación: SARRELANGUE-SANABRIA, Miriam. Microenseñanza para el desarrollo de competencias en la educación superior. *Revista de Gestión Universitaria*. 2020. 4-12:32-38.

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

Un problema al que se enfrenta el docente dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, es el de lograr la atención de sus estudiantes en el aula para conseguir un aprendizaje significativo.

En la mayoría de las ocasiones el profesor puede pensar que se trata solo de un problema de motivación, sin embargo, no siempre es así, pueden intervenir otros factores que condicionan la disposición para aprender, el docente puede aplicar otras técnicas, enfocadas al aprovechamiento de fisiología del individuo, especialmente del funcionamiento de su cerebro. Estudios sobre neurología comentan que el cerebro, una vez que entra en un estado de concentración solo permanece atento de 30 a 40 minutos, pasado ese tiempo la concentración disminuye significativamente y el rendimiento académico se reduce.

Paul King, famoso por el concepto de “backlog cognitivo”, explica que cuando se está prestando atención, la persona va llenando un “backlog” de información que, superado un umbral, ya no aprende más y pierde atención. No hay estudios totalmente concluyentes, pero la observación y experiencia lleva a determinar que, sobre todo, los jóvenes pierden rápidamente la atención y el interés durante las clases.

Por tal motivo, con base en el concepto de microenseñanza y con la base del funcionamiento del cerebro, este artículo pretende proporcionar al docente una guía por medio de un modelo para que organice sus clases a través de estrategias direccionadas que puedan obtener el mayor provecho del tiempo en el aula de clases con el fin de lograr un verdadero aprendizaje significativo.

La investigación pretende responder a las siguientes preguntas:

¿De qué forma la microenseñanza puede contribuir a una nueva forma de enseñanza en el aula?

¿De qué forma se puede aprovechar el tiempo dentro del aula para contribuir a un aprendizaje significativo?

Metodología

La forma de investigación es básica de tipo documental, por fuente de obtención de datos, el método de investigación utilizado es sintético debido a que su objetivo es lograr una síntesis de lo investigado; se intenta formular una teoría para unificar los diversos elementos del fenómeno estudiado.

Microenseñanza

De acuerdo con Nieto y Ramón, (2013, p. 26), se llama Microenseñanza,

“a las acciones que realiza el docente con el fin de que mejore o modifique su práctica educativa y que desarrolle competencias didácticas, por medio de una práctica simulada de enseñanza, en la que resuelva situaciones reales tal y como se presentan en el aula”.

Por su parte, Motta, G. & Hernández, S. (2016 p. 236) definen a la microenseñanza como: “un procedimiento de adiestramiento cuyo propósito es simplificar la complejidad del proceso normal de la enseñanza”.

La microenseñanza surge como respuesta a la necesidad de formar mejores estudiantes, debemos comprender que en la actualidad las generaciones de estudiantes tienen características diferentes y diversas, nos encontramos con nativos de la tecnología a quienes les cuesta más trabajo encontrar motivadores y sentido por las cosas, hoy en día es más complicado mantenerlos atentos y con sus sentidos alertas al nuevo conocimiento y a las clases presenciales, se dispersan con mayor facilidad y pierden la atención, resulta más complejo lograr un aprendizaje significativo.

Con la microenseñanza podemos encontrar una opción para estructurar el plan de clase de forma que propicie mayor actividad por parte del estudiante, pudiendo combinar la base teórica (saber) con la práctica (saber hacer) sin dejar de lado que la formación debe ser integral y que el estudiante requiere formar competencias para la vida como: actitudes positivas, empatía, colaboración, tolerancia, entre algunas otras.

Flanders, (S/F) citado en Watson, (2017 p. 4), propuso 10 elementos claves que pueden incluirse en una microenseñanza:

- Sentimientos: darle cabida a los sentimientos positivos o negativos, así como a la intuición y experiencias.
- Motivar: se refiere a toda actitud que tienda a reconocer la conducta del estudiante como aceptable.
- Aceptar y utilizar ideas de los estudiantes.
- Preguntar, lo cual fomenta la reflexión y el pensamiento científico.
- Dar clases: exponer hechos u opiniones sobre el tema a tratar.
- Dar directivas: instruye la tarea a realizar y las instrucciones claras.
- Criticar o justificar: toda actitud o lenguaje corporal orientado a lograr un comportamiento deseado o aceptable.
- Responder: opiniones del estudiante.
- Dar: a el estudiante la iniciativa de la palabra.
- Provocar: silencio o confusión.

Con lo que podemos determinar, que la enseñanza es un proceso complejo e integral, un arte que requiere poner en juego varios elementos sobre todo considerar todos los elementos que forman parte de un ser humano, con el fin de que el estudiante comprenda los conocimientos que se le transmiten y el sentido que estos tienen para su vida real, encontrar un sentido y transmitirlo es indispensable para la motivación del estudiante y desde luego para inculcarle el compromiso que debe tener con la sociedad a la que pertenece y con la que hay que contribuir.

El cerebro en la enseñanza

Cambiar las formas tradicionales de enseñar para los docentes representa nuevos retos, retos que tenemos que afrontar debido a que tenemos la obligación de desarrollar en los estudiantes las competencias necesarias para que se puedan enfrentar a las condiciones actuales del mundo.

No dejando de lado que la labor del docente exige actualización constante en el área de su especialidad y también en los métodos que pueden contribuir a que el estudiante logre mejores resultados en su aprendizaje.

Como menciona Saavedra, A. (2001, p. 142).

“El cerebro y sus procesos cognitivos y emocionales son indispensables y determinantes en la forma de aprender, del estado en que se encuentre el cerebro dependerán las estrategias necesarias para la sobrevivencia y las actividades que lleve a cabo las personas durante su vida”.

Saavedra, A. (2001, p. 145). Con base en lo anterior, menciona que la educación basada en el cerebro involucra dos aspectos:

- Experiencias enriquecedoras.
- Significado.

Primero, resaltemos la capacidad que tiene el cerebro para aprender toda la vida, lo que los neurólogos llaman plasticidad, así como de adaptarse a situaciones cambiantes y mejorar constantemente, con este potencial de posibilidades el docente puede hacer grandes cosas en la educación aprovechando la capacidad cerebral del individuo.

Aplicado a la educación se consideran los aspectos mencionados en Arango, C. & Pimienta, H. (2004), pueden considerar los siguientes aspectos, Arango, C, & Pimienta, H. (2004 p. 106 -107):

1. Percepción: El ser humano tienen una variedad de estructuras especializadas encargadas de captar el entorno externo e interno a través de los órganos de los sentidos, que tiene representación central.

La percepción es un proceso dinámico y selectivo que permiten integrar la experiencia mental. En este sentido para la percepción adecuada en el proceso de enseñanza-aprendizaje se deben considerar:

- Codificar los mensajes considerando las características del receptor.
- Encontrar un sentido para el conocimiento.

- Utilizar elemento que impacten los sentidos, como colores, tamaños, formas, etc.
 - Generar experiencias de aprendizaje.
2. Memoria. De acuerdo con Arango, C, & Pimienta, H. (2004 p. 109). La memoria “es el proceso de almacenamiento y recuperación de la información en el cerebro, por ello es básica en el aprendizaje y en el pensamiento. Se distinguen cuatro tipos de procesos de memoria: reintegración, reproducción, reconocimiento y reaprendizaje”.

La primera reconoce estímulos parciales y propicia el recordar, La reproducción es la recuperación activa no requiere experiencia pasada. El reconocimiento es la capacidad de identificar estímulos conocidos y la última el reaprendizaje significa

El proceso de construcción del aprendizaje en un proceso activo por ello el docente debe distribuir su tiempo de clase, considerando abarcar la explicación del tema a través de la exposición de los elementos teóricos pero también involucrando al estudiante para que este activo y eso se logra diseñando prácticas, dinámicas, experimentos o cualquier experiencia que lleva al alumnos al saber hacer las cosas, integrando en ello competencias como el trabajo colaborativo, el desarrollo de habilidades tecnológicas y fomentando la creatividad y la innovación.

3. Conflictos. El conflicto es parte de la vida, y demos enseñar a enfrentar de manera natural los aspectos positivos, pero también los negativos. El conflicto debe ser visto como una oportunidad de salir de la zona de confort para encontrar nuevas y mejores formas de hacer las cosas, recordando que el entorno es parte de la formación y que es un elemento que nos influencia y que el individuo también afecta.

Un elemento que el docente debe considerar es el entorno del estudiante, de las experiencias generadas por el medio afectan a las sinapsis cerebrales durante el periodo de desarrollo, esto afecta de manera determinante el aprendizaje de los estudiantes, siempre influye considerablemente el contexto. (Bill Greenough citado en Blakemore, (2007, p, 7).

Hay algo que se llama entornos enriquecidos que no es otra cosa que, mejorar el contexto para aumentar las posibilidades de aprendizaje.

En el caso particular de los adultos, un punto importante en sus procesos cognitivos es la comunicación y la socialización. El docente debe calibrar las situaciones, es decir, con base en él conocimiento que tenga de sus estudiantes, llamar la atención, por medio de hacerse saber “que se tiene algo nuevo y provechoso para enseñarles”.

Recordemos y resaltemos en este punto que es importante que el profesor involucre material didáctico y experiencias que propicien el uso de todos los sentidos, de esta forma, el cerebro aprenderá mejor.

4. Innovación El factor sorpresa siempre será un activador de la atención y el interés de los estudiantes.
5. Sentimientos y emociones: Las emociones interactúan en todo momento con el ser humano, son detonadores de la memoria y modifican conductas a lo largo de la vida, afectan la biología del cerebro y el cuerpo, muestran constantemente reacciones.

Los ciclos de la atención

De acuerdo con Guillen, (2012, p. 1), existen ciclos clave de nuestro cerebro que oscilan entre 90 y 110 minutos y permiten mantener la atención. La atención sostenida sólo puede mantenerse durante cortos períodos de tiempo no mayor a 15 minutos. A nivel neuronal, se requiere tiempo para fortalecer las sinapsis y no tener que responder a otros estímulos generados o nuevos conceptos o destrezas, el cerebro requiere un tiempo de procesamiento y asimilación.

El docente debería organizar los contenidos en bloques que no superen los 20 minutos, para facilitar el aprendizaje y optimizar los ciclos de atención, por esta razón el nombre de microenseñanza, debido a que el docente debe seleccionar contenidos y organizarlos para dar una explicación no mayor a 20 minutos que es el tiempo en que puede aprovechar el potencial del cerebro humano.

Esto no implica que el tiempo en el aula deba ser de 20 minutos, el propósito es organizar la clase, los contenidos, recursos didácticos, materiales, descansos, etc. para alinear los ciclos cerebrales con el fin de que el estudiante tenga aprendizajes significativos.

Importancia de un proceso para mejorar la enseñanza

En los últimos años se han hecho esfuerzos importantes por mejorar a la educación, pero dentro de las aulas no se han tenido buenos resultados, los docentes de IES, han percibido un cambio de actitud por parte de los alumnos hacia su propio aprendizaje, queda claro que estas generaciones exigen un rol más activo: ser práctico, reflexivo, innovador, responsable, empático, entre otros. Tomando la base fisiológica del cerebro y las bases de la microenseñanza se puede establecer un modelo (ver figura 1) que permitan al docente replantear sus estrategias de enseñanza-aprendizaje dependiendo su entorno educativo y de esa forma tener estudiantes más motivados y comprometidos con su proceso de aprendizaje.

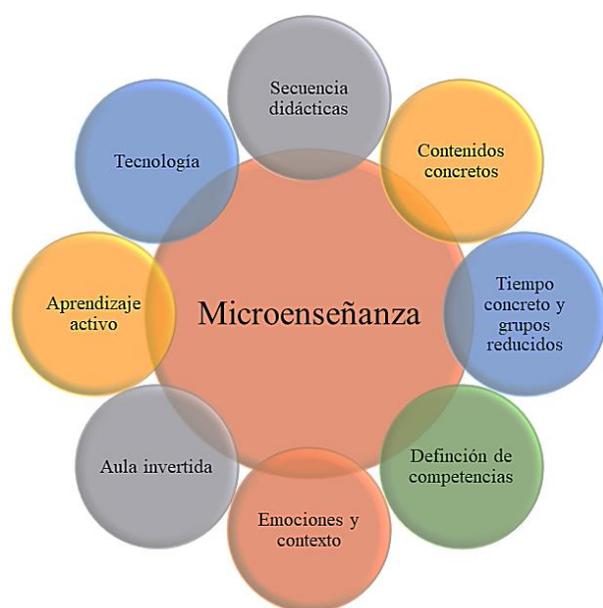


Figura 1 Modelo de microenseñanza

Fuente: Autoría propia

Requisitos para el modelo de Microenseñanza

- Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares.
- Ofrecer información y explicaciones comprensibles y organizadas.
- Incorporación de tecnologías.
- Diseñar la metodología y organizar las actividades.
- Comunicarse efectiva con los estudiantes.
- Empatía.
- Evaluación holística.
- Reflexionar e investigar sobre la enseñanza.
- Identificarse con la institución y trabajar en equipo. ¿Cuál es su valor agregado respecto de las demás técnicas?

Modelo de microenseñanza

1. Secuencias didácticas:

Es importante que el docente planee sus clases y prevea los recursos y necesarios, el objetivo es simplificar las condiciones de la clase, instrucción corta, tiempo reducido, grupos pequeños y definición de competencias concretas.

2. Contenidos concretos

Elección de los contenidos específicos que se van a exponer en un tiempo de 15 a 20 minutos.

3. Tiempo concreto y grupos reducidos

Establecer un tiempo de clase de 50 a 100 minutos con periodos de descanso para los estudiantes.

4. Definición de competencias

Tener identificadas perfectamente las competencias genéricas y específicas que debe desarrollar el estudiante.

5. Emociones y contexto

El docente debe considerar el contexto que rodea al estudiante, así como las emociones que forman al ser humano en particular o de qué forma puede apoyarlos o perjudicarlos algunas cuestiones tales como la forma de comunicación, actividades, relaciones, etc.

6. Aula invertida

Esta técnica resulta útil debido a que el docente puede proporcionar al estudiante el material de estudio previamente, con el fin de que al llegar al aula llegue con el tema preparado y sea más fácil el manejo de conocimientos.

7. Aprendizaje activo

Terminada la exposición de 15 a 20 minutos por parte del profesor es importante tener un periodo de reforzamiento del nuevo conocimiento a través de alguna actividad donde el alumno participe de manera activa.

8. Tecnología

En la actualidad es indispensable el uso de la tecnología, la cual no solo es una herramienta para facilitar la elaboración de documentos y fomentar la creatividad, sino una opción de investigación e intercambio de conocimientos.

A este modelo podemos agregar lo importante que es el desarrollo de competencias en el docente, debido a que constantemente se enfrenta a cambios de diversos tipos y debe generar nuevas competencias que le permita realizar su trabajo de manera eficiente como menciona Jiménez, L., Pérez, G., Ortega, E. & Rodríguez, A. (2015, p. 82) el proceso de mejora docente implica cambios constantes, que modifican la forma de hacer las cosas, este cambio se debe dar en tres niveles: cognoscitivo, actitudinal y comportamiento.

Recomendaciones para el docente

Es bien reconocido los cambios que enfrenta la educación y las competencias que los docentes deben desarrollar en sus estudiantes, con el fin de que sean capaces de enfrentarse a la realidad.

El rol del docente ha cambiado hemos pasado de una educación centrada en el docente a una centrada en el estudiante, lo que modifica los planes de clase y los roles del docente.

El docente exitoso debe tener habilidades, valores y comportamiento humanos y empáticos con el fin de que sea capaz de generar ambientes positivos para el aprendizaje, así como fomentar en sus estudiantes valores que les permitan la sana convivencia y tolerancia con quienes le rodea. Como menciona Espinoza, E., Tinoco, W. & Sánchez, X. (2017, p. 41-42) mencionan además que el docente debe desarrollar habilidades metodológicas para planear y controlar su clase, de investigación para la generación de nuevos conocimientos y orientadora tendientes a apoyar a conseguir en sus estudiantes autoconocimiento y autorrealización.

Como recomendaciones adicionales se agregan:

- Motivar y empoderar al estudiante.
- Supervisar los procesos de práctica.
- Variar el estímulo.
- Formular preguntas.
- Controlar la disciplina.

Un apartado especial merece la tecnología, el docente debe saber que esta relacionándose con nativos de la tecnología y que está dentro de un mundo globalizado que exige habilidades tecnológicas, además de que los avances en el entorno han mostrado tendencias hacia la digitalización, es así que el docente se enfrenta a dos retos; uno hacia el desarrollo de habilidades tecnológicas con los estudiantes y otra hacia la actualización en herramientas y tecnologías.

La tecnología apoya de manera significativamente a la microenseñanza con lo que hace años mencionó Peleberg, A. (1970, p. 1) como "micro-lección" donde en esos años se pretendía grabar una lección en una cinta magnética, hoy en día contamos con grandes apoyos y herramientas digitales que permiten realizar podcast o videos que el estudiante puede reproducir en sus dispositivos digitales, no importando la modalidad educativa en la que se encuentre, virtual, presencial o mixta.

Conclusiones

La labor docente implica un esfuerzo constante por buscar nuevas formas de lograr en los estudiantes aprendizaje significativos, ello implica que se consideren todos los elementos que rodean al ser humano, y que como un sistema interactúan e incluyen en él. El observar la funciones y capacidades del cerebro es importante para generar buenas estrategias para que se aprovechen las capacidades de la persona y no se establezcan acciones que no se aprovechen ya que representan esfuerzos innecesarios.

La microenseñanza nos lleva a elaborar otra dinámica de clase que mantenga en constante actividad a los estudiantes, el contemplar así mismo periodos de descanso cortos que permitan recuperar la atención en la clase y en los conocimientos transmitidos, estos principios de microenseñanza van alineados con el nuevo enfoque de educación centrada en el estudiante, que busca considerar a los alumnos como centro del proceso de enseñanza-aprendizaje, de esta forma el docente tendrá que procurar ambientes de aprendizaje propicios que contribuyan con mejores resultados. Dar el significado de las variables en redacción lineal y es importante la comparación de los criterios usados

Referencias

- Arango, C. y Pimienta, H. (2004). El cerebro: de la estructura y la función a la psicopatología. Primera parte: Bloques funcionales. Revista Colombiana de Psiquiatría, XXXIII (1), pp. 102-125. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/806/80615415007.pdf>
- Blakemore, S. y Uta, F. (2007). Cómo aprende el cerebro, claves para la educación. Recuperado de: <http://ciec.edu.co/wp-content/uploads/2017/08/Utah-Frith.-C%C3%B3mo-aprende-el-cerebro.-Las-claves-para-la-educaci%C3%B3n.pdf>
- Campos, Y. (2005). En qué consiste la microenseñanza. Campos del conocimiento. Ensayos. Recuperado de: <http://www.camposc.net/0repositorio/ensayos/05microensenanza.pdf>
- Cárdenas, R. (2009). Tendencias globales y locales en la formación de docentes de lenguas extranjeras Íkala. Revista de lenguaje y cultura, Universidad de Antioquia Medellín, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2550/255020476003.pdf>
- Espinoza, E., Tinoco, W. & Sánchez, X. (2017, abril-junio). Características del docente del siglo XXI. OLIMPIA. Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6210816.pdf>
- Guillén, J. (2012 04 de marzo). La atención: un recurso limitado. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <https://escuelaconcerebro.wordpress.com/2012/03/04/la-atencion-un-recurso-limitado/>
- Jiménez, L., Pérez, G., Ortega, E. & Rodríguez, A. (2015). La Microenseñanza como estrategia de mejora en la práctica del docente. Revista de Investigación y Desarrollo, Recuperado de: http://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Investigacion_y_Desarrollo/vol1num2/2-Investigacion-y-desarrollo-81-89.pdf
- Nieto, A. y Ramón, P. (2013, noviembre). Microenseñanza una técnica para motivar el enseñar y aprender investigando. Espectros. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6349166>

Méndez, E. (2005). La tecnología en la educación: un caso de uso en el ambiente universitario y su impacto en las prácticas de alumnos y docentes. Cuadernos de Investigación Educativa, p. 15-23 Universidad ORT Uruguay Montevideo, Uruguay. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4436/443643893002.pdf>

Motta, G. y Hernández, S. (2016, marzo 26). La microenseñanza: técnica de actualidad para la capacitación y formación de docentes. Sanidad Militar. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=73238&id2=>

Saavedra, A. (2001). Aprendizaje basado en el cerebro. Revista de Psicología, Universidad de Chile Santiago, Chile. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/264/26410111.pdf>

Ontiveros, M. & Canay, J. (2013 julio diciembre). Educación y tecnología en México y América Latina. Perspectivas y retos. Redalyc. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/780/78028681012.pdf>

Peleberg, A. (1970). Microenseñanza: un innovador procedimiento de laboratorio para mejorar la enseñanza y el entrenamiento de profesores. Unesco's Bulletin Prospects in Education, Recuperado de: <http://publicaciones.anuies.mx/acervo/revsup/revs002/txt4.htm>

Viñals, A. & Cuenca, J. (2016, agosto 2). El rol del docente en la era digital. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, Asociación Universitaria de Formación del Profesorado Zaragoza, España. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/274/27447325008.pdf>

Watson, R. (2007, junio 15). La microenseñanza en la UPC. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. Recuperado de <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/24>

.

Instrucciones para la Publicación Científica, Tecnológica y de Innovación

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

Apellidos (EN MAYUSCULAS), Nombre del 1^{er} Autor†*, Apellidos (EN MAYUSCULAS), Nombre del 1^{er} Coautor, Apellidos (EN MAYUSCULAS), Nombre del 2^{do} Coautor y Apellidos (EN MAYUSCULAS), Nombre del 3^{er} Coautor

Institución de Afiliación del Autor incluyendo dependencia (en Times New Roman No.10 y Cursiva)

International Identification of Science - Technology and Innovation

ID 1^{er} Autor: (ORC ID - Researcher ID Thomson, arXiv Author ID - PubMed Autor ID - Open ID) y CVU 1^{er} Autor: (Becario-PNPC o SNI-CONACYT) (No.10 Times New Roman)

ID 1^{er} Coautor: (ORC ID - Researcher ID Thomson, arXiv Author ID - PubMed Autor ID - Open ID) y CVU 1^{er} Coautor: (Becario-PNPC o SNI-CONACYT) (No.10 Times New Roman)

ID 2^{do} Coautor: (ORC ID - Researcher ID Thomson, arXiv Author ID - PubMed Autor ID - Open ID) y CVU 2^{do} Coautor: (Becario-PNPC o SNI-CONACYT) (No.10 Times New Roman)

ID 3^{er} Coautor: (ORC ID - Researcher ID Thomson, arXiv Author ID - PubMed Autor ID - Open ID) y CVU 3^{er} Coautor: (Becario-PNPC o SNI-CONACYT) (No.10 Times New Roman)

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

Resumen (En Español, 150-200 palabras)

Objetivos
Metodología
Contribución

Indicar 3 palabras clave en Times New Roman y Negritas No. 10 (En Español)

Resumen (En Inglés, 150-200 palabras)

Objetivos
Metodología
Contribución

Indicar 3 palabras clave en Times New Roman y Negritas No. 10 (En Inglés)

Citación: Apellidos (EN MAYUSCULAS), Nombre del 1er Autor, Apellidos (EN MAYUSCULAS), Nombre del 1er Coautor, Apellidos (EN MAYUSCULAS), Nombre del 2do Coautor y Apellidos (EN MAYUSCULAS), Nombre del 3er Coautor. Título del Artículo. Revista de Gestión Universitaria. Año 1-1: 1-11 (Times New Roman No. 10)

* Correspondencia del Autor (ejemplo@ejemplo.org)

† 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]

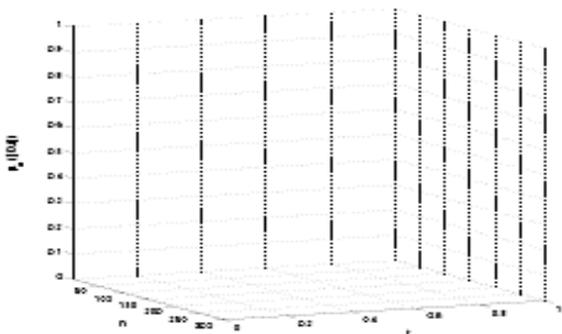


Gráfico 1 Título y Fuente (*en cursiva*)

No deberán ser imágenes, todo debe ser editable.

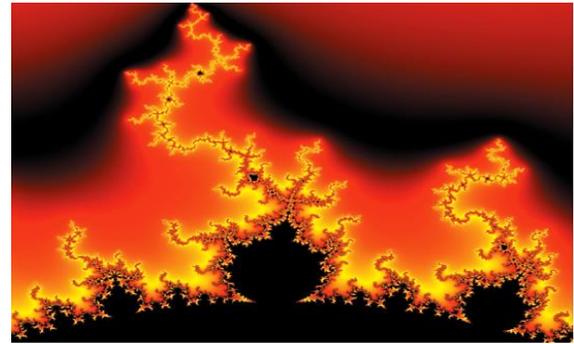


Figura 1 Título y Fuente (*en cursiva*)

No deberán ser imágenes, todo debe ser editable.

Tabla 1 Título 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.

Utilizar Alfabeto Romano, todas las referencias que ha utilizado deben estar en el Alfabeto romano, incluso si usted ha citado un Artículo, libro en cualquiera de los idiomas oficiales de la Organización de las Naciones Unidas (Inglés, Francés, Alemán, Chino, Ruso, Portugués, Italiano, Español, Árabe), debe escribir la referencia en escritura romana y no en cualquiera de los idiomas oficiales.

Ficha Técnica

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

Nombre de la Revista

Título del Artículo

Abstract

Keywords

Secciones del Artículo, por ejemplo:

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

Nombre de Autor (es)

Correo Electrónico de Correspondencia al Autor

Referencias

Requerimientos de Propiedad Intelectual para su edición:

-Firma Autógrafa en Color Azul del Formato de Originalidad del Autor y Coautores

-Firma Autógrafa en Color Azul del Formato de Aceptación del Autor y Coautores

Reserva a la Política Editorial

Revista Gestión Universitaria se reserva el derecho de hacer los cambios editoriales requeridos para adecuar los Artículos a la Política Editorial del Research Journal. Una vez aceptado el Artículo en su versión final, el Research Journal enviará al autor las pruebas para su revisión. ECORFAN® únicamente aceptará la corrección de erratas y errores u omisiones provenientes del proceso de edición de la revista reservándose en su totalidad los derechos de autor y difusión de contenido. No se aceptarán supresiones, sustituciones o añadidos que alteren la formación del Artículo.

Código de Ética – Buenas Prácticas y Declaratoria de Solución a Conflictos Editoriales

Declaración de Originalidad y carácter inédito del Artículo, de Autoría, sobre la obtención de datos e interpretación de resultados, Agradecimientos, Conflicto de intereses, Cesión de derechos y distribución

La Dirección de ECORFAN-México, S.C reivindica a los Autores de Artículos que su contenido debe ser original, inédito y de contenido Científico, Tecnológico y de Innovación para someterlo a evaluación.

Los Autores firmantes del Artículo deben ser los mismos que han contribuido a su concepción, realización y desarrollo, así como a la obtención de los datos, la interpretación de los resultados, su redacción y revisión. El Autor de correspondencia del Artículo propuesto requisitara el formulario que sigue a continuación.

Título del Artículo:

- El envío de un Artículo a Revista Gestión Universitaria emana el compromiso del autor de no someterlo de manera simultánea a la consideración de otras publicaciones seriadas para ello deberá complementar el Formato de Originalidad para su Artículo, salvo que sea rechazado por el Comité de Arbitraje, podrá ser retirado.
- Ninguno de los datos presentados en este Artículo ha sido plagiado ó inventado. Los datos originales se distinguen claramente de los ya publicados. Y se tiene conocimiento del testeo en PLAGSCAN si se detecta un nivel de plagio Positivo no se procederá a arbitrar.
- Se citan las referencias en las que se basa la información contenida en el Artículo, así como las teorías y los datos procedentes de otros Artículos previamente publicados.
- Los autores firman el Formato de Autorización para que su Artículo se difunda por los medios que ECORFAN-México, S.C. en su Holding Perú considere pertinentes para divulgación y difusión de su Artículo cediendo sus Derechos de Obra.
- Se ha obtenido el consentimiento de quienes han aportado datos no publicados obtenidos mediante comunicación verbal o escrita, y se identifican adecuadamente dicha comunicación y autoría.
- El Autor y Co-Autores que firman este trabajo han participado en su planificación, diseño y ejecución, así como en la interpretación de los resultados. Asimismo, revisaron críticamente el trabajo, aprobaron su versión final y están de acuerdo con su publicación.
- No se ha omitido ninguna firma responsable del trabajo y se satisfacen los criterios de Autoría Científica.
- Los resultados de este Artículo se han interpretado objetivamente. Cualquier resultado contrario al punto de vista de quienes firman se expone y discute en el Artículo.

Copyright y Acceso

La publicación de este Artículo supone la cesión del copyright a ECORFAN-Mexico, S.C en su Holding Perú para su Revista Gestión Universitaria, que se reserva el derecho a distribuir en la Web la versión publicada del Artículo y la puesta a disposición del Artículo en este formato supone para sus Autores el cumplimiento de lo establecido en la Ley de Ciencia y Tecnología de los Estados Unidos Mexicanos, en lo relativo a la obligatoriedad de permitir el acceso a los resultados de Investigaciones Científicas.

Título del Artículo:

Nombre y apellidos del Autor de contacto y de los Coautores	Firma
1.	
2.	
3.	
4.	

Principios de Ética y Declaratoria de Solución a Conflictos Editoriales

Responsabilidades del Editor

El Editor se compromete a garantizar la confidencialidad del proceso de evaluación, no podrá revelar a los Árbitros la identidad de los Autores, tampoco podrá revelar la identidad de los Árbitros en ningún momento.

El Editor asume la responsabilidad de informar debidamente al Autor la fase del proceso editorial en que se encuentra el texto enviado, así como de las resoluciones del arbitraje a Doble Ciego.

El Editor debe evaluar los manuscritos y su contenido intelectual sin distinción de raza, género, orientación sexual, creencias religiosas, origen étnico, nacionalidad, o la filosofía política de los Autores.

El Editor y su equipo de edición de los Holdings de ECORFAN® no divulgarán ninguna información sobre Artículos enviado a cualquier persona que no sea el Autor correspondiente.

El Editor debe tomar decisiones justas e imparciales y garantizar un proceso de arbitraje por pares justa.

Responsabilidades del Consejo Editorial

La descripción de los procesos de revisión por pares es dado a conocer por el Consejo Editorial con el fin de que los Autores conozcan cuáles son los criterios de evaluación y estará siempre dispuesto a justificar cualquier controversia en el proceso de evaluación. En caso de Detección de Plagio al Artículo el Comité notifica a los Autores por Violación al Derecho de Autoría Científica, Tecnológica y de Innovación.

Responsabilidades del Comité Arbitral

Los Árbitros se comprometen a notificar sobre cualquier conducta no ética por parte de los Autores y señalar toda la información que pueda ser motivo para rechazar la publicación de los Artículos. Además, deben comprometerse a mantener de manera confidencial la información relacionada con los Artículos que evalúan.

Cualquier manuscrito recibido para su arbitraje debe ser tratado como documento confidencial, no se debe mostrar o discutir con otros expertos, excepto con autorización del Editor.

Los Árbitros se deben conducir de manera objetiva, toda crítica personal al Autor es inapropiada.

Los Árbitros deben expresar sus puntos de vista con claridad y con argumentos válidos que contribuyan al que hacer Científico, Tecnológica y de Innovación del Autor.

Los Árbitros no deben evaluar los manuscritos en los que tienen conflictos de intereses y que se hayan notificado al Editor antes de someter el Artículo a evaluación.

Responsabilidades de los Autores

Los Autores deben garantizar que sus Artículos son producto de su trabajo original y que los datos han sido obtenidos de manera ética.

Los Autores deben garantizar no han sido previamente publicados o que no estén siendo considerados en otra publicación seriada.

Los Autores deben seguir estrictamente las normas para la publicación de Artículos definidas por el Consejo Editorial.

Los Autores deben considerar que el plagio en todas sus formas constituye una conducta no ética editorial y es inaceptable, en consecuencia, cualquier manuscrito que incurra en plagio será eliminado y no considerado para su publicación.

Los Autores deben citar las publicaciones que han sido influyentes en la naturaleza del Artículo presentado a arbitraje.

Servicios de Información

Indización - Bases y Repositorios

RESEARCH GATE (Alemania)

GOOGLE SCHOLAR (Índices de citas-Google)

MENDELEY (Gestor de Referencias bibliográficas)

HISPANA (Información y Orientación Bibliográfica-España)

Servicios Editoriales

Identificación de Citación e Índice H

Administración del Formato de Originalidad y Autorización

Testeo de Artículo con PLAGSCAN

Evaluación de Artículo

Emisión de Certificado de Arbitraje

Edición de Artículo

Maquetación Web

Indización y Repositorio

Traducción

Publicación de Obra

Certificado de Obra

Facturación por Servicio de Edición

Política Editorial y Administración

1047 Avenida La Raza -Santa Ana, Cusco-Perú. Tel: +52 1 55 6159 2296, +52 1 55 1260 0355, +52 1 55 6034 9181; Correo electrónico: contact@ecorfan.org www.ecorfan.org

ECORFAN®

Editor en Jefe

GUZMÁN - HURTADO, Juan Luis. PhD

Directora Ejecutiva

RAMOS-ESCAMILLA, María. PhD

Director Editorial

PERALTA-CASTRO, Enrique. MSc

Diseñador Web

ESCAMILLA-BOUCHAN, Imelda. PhD

Diagramador Web

LUNA-SOTO, Vladimir. PhD

Asistente Editorial

TREJO-RAMOS, Iván. BsC

Traductor

DÍAZ-OCAMPO, Javier. BsC

Filóloga

RAMOS-ARANCIBIA, Alejandra. BsC

Publicidad y Patrocinio

(ECORFAN® Republic of Peru), sponsorships@ecorfan.org

Licencias del Sitio

03-2010-032610094200-01-Para material impreso, 03-2010-031613323600-01-Para material electrónico, 03-2010-032610105200-01-Para material fotográfico, 03-2010-032610115700-14-Para Compilación de Datos, 04 -2010-031613323600-01-Para su página Web, 19502-Para la Indización Iberoamericana y del Caribe, 20-281 HB9-Para la Indización en América Latina en Ciencias Sociales y Humanidades, 671-Para la Indización en Revistas Científicas Electrónicas España y América Latina, 7045008-Para su divulgación y edición en el Ministerio de Educación y Cultura-España, 25409-Para su repositorio en la Biblioteca Universitaria-Madrid, 16258-Para su indexación en Dialnet, 20589-Para Indización en el Directorio en los países de Iberoamérica y el Caribe, 15048-Para el registro internacional de Congresos y Coloquios. financingprograms@ecorfan.org

Oficinas de Gestión

1047 Avenida La Raza -Santa Ana, Cusco-Perú.

Revista de Gestión Universitaria

“Problemáticas de los estudiantes de la Unidad Académica del Norte del Estado de Nayarit en el desarrollo de las actividades académicas durante la pandemia por COVID-19”

ESPINOZA-JUÁREZ, Mónica Cristina, CHÁVEZ-SÁNCHEZ, Haydee del Carmen y CHÁVEZ-SÁNCHEZ, Gabriela

Universidad Autónoma de Nayarit

“Elementos del modelo educativo de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez utilizados en el proceso de enseñanza aprendizaje”

HIDALGO-BAEZA, María del Carmen, HERNÁNDEZ-RAMÍREZ, María Guadalupe, MARTÍNEZ-ROMÁN, Alejandro y CASAS-GÓMEZ, Víctor Manuel

Universidad Tecnológica Fidel Velázquez

“Caracterización de la satisfacción laboral por género en el personal académico de una Institución de Educación Superior”

OCHOA-JAIME, Blanca Rosa & VALDEZ-PINEDA, Dina Ivonne

Instituto Tecnológico de Sonora

“Microenseñanza para el desarrollo de competencias en la educación superior”

SARRELANGUE-SANABRIA, Miriam

Universidad Tecnológica Fidel Velázquez

