

Manual práctico de investigación para el nivel Superior



Autor:
Vladimir Edgar Méndez Exzacariast



Manual práctico de investigación para el nivel Superior

Autor

Méndez Exzacariast, Vladimir Edgar

Prologuista

Frola Ruíz, Helga Patricia

Editor Literario

Cancino Vázquez, Sergio

©RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C. 2026



EDITA: RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C.
DUBLÍN 34, FRACCIONAMIENTO MONTE MAGNO
C.P. 91190. XALAPA, VERACRUZ, MÉXICO.
CEL 2282386072
www.redibai.org
redibai@hotmail.com



9 786075 893709

Sello editorial: Red Iberoamericana de Academias de Investigación, A.C.
(978-607-5893)
Primera Edición, Xalapa, Veracruz, México.
No. de ejemplares: 2
Presentación en medio electrónico digital
Formato PDF 8 MB
Fecha de aparición 18/06/2026
ISBN 978-607-5893-85-3

Xalapa, Veracruz. México a 09 de junio de 2026

DICTAMEN EDITORIAL

La presente obra fue arbitrada y dictaminada en dos procesos; el primero, fue realizado por el **COMITÉ EDITORIAL RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C.** con sede en México; que sometió a los capítulos incluidos en la obra a un proceso de dictaminación a doble ciego para constatar de forma exhaustiva la temática, pertinencia y calidad de los textos en relación a los fines y criterios académicos de la misma, cumpliendo así con la primera etapa del proceso editorial. El segundo proceso de dictaminación estuvo a cargo del **COMITÉ CIENTÍFICO RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C.**; donde se seleccionaron expertos en el tema para la evaluación de los capítulos de la obra y se procedió con el sistema de dictaminación a doble ciego. Cabe señalar que previo al envío a los dictaminadores, todo trabajo fue sometido a una prueba de detección de plagio. Una vez concluido el arbitraje de forma ética y responsable y por acuerdo del Comité Editorial y Científico de la Red Iberoamericana de Academias de Investigación A.C. (REDIBAI), se dictamina que la obra **“MANUAL PRÁCTICO DE INVESTIGACIÓN PARA EL NIVEL SUPERIOR”** cumple con la relevancia y originalidad temática, la contribución teórica y aportación científica, rigurosidad y calidad metodológica, actualidad de las fuentes que emplea, redacción, ortografía y calidad expositiva.

Dr. Daniel Armando Olivera Gómez

Director Editorial

Sello Editorial: Red Iberoamericana de Academias de Investigación, A.C.

(978-607-5893)

Dublín 34, Residencial Monte Magno

C.P. 91190. Xalapa, Veracruz, México.

Cel 2282386072

Xalapa, Veracruz. México a 18 de junio de 2026

CERTIFICACIÓN EDITORIAL

RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C. (REDIBAI) con sello editorial **No. 978-607-5893** otorgado por la Agencia Mexicana de ISBN, hace constar que el libro **“MANUAL PRÁCTICO DE INVESTIGACIÓN PARA EL NIVEL SUPERIOR”** registrado con el **ISBN 978-607-5893-85-3** fue publicado por nuestro sello editorial con fecha de aparición del 18 de junio de 2026 cumpliendo con todos los requisitos de calidad científica y normalización que exige nuestra política editorial.

Fue evaluado por pares académicos externos y aprobado por nuestro Comité Editorial y Científico.

Todos los soportes concernientes a los procesos editoriales y de evaluación se encuentran bajo el poder Editorial de **RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C. (REDIBAI)**, los cuales están a disposición de la comunidad académica interna y externa en el momento que se requieran.

La normativa editorial y repositorio se encuentran disponibles en la página **<http://www.redibai-myd.org>**

Doy fe.

Dr. Daniel Armando Olivera Gómez

Director Editorial

Sello Editorial: Red Iberoamericana de Academias de Investigación, A.C.

(978-607-5893)

Dublín 34, Residencial Monte Magno

C.P. 91190. Xalapa, Veracruz, México.

Cel 2282386072

MANUAL PRÁCTICO DE INVESTIGACIÓN PARA EL NIVEL SUPERIOR

*A mis hijos como muestra de amor y superación,
Esperando que algún día sean buenos
profesionistas pero ante todo
mejores seres Humanos.*

**El Autor
DED Vladimir Edgar Méndez Exzacariast.**

Contenido

Prólogo.....	4
Presentación	6
CAPITULO I. GENERALIDADES DEL MANUAL DE INVESTIGACIÓN	7
1.1 Objetivos	8
1.2 Propósito	8
1.3 Proceso de registro del tema del trabajo recepcional	8
1.3.1 Normas generales para la presentación de cualquier documento de carácter recepcional	8
1.3.2 Redacción	9
1.3.3 Contenido	9
1.3.4 Examen profesional o de grado	11
1.3.4.1 Concepto	11
1.3.4.2 El trabajo de investigación	16
1.3.4.3 Evaluación de criterios	18
1.4 Dictámenes	18
1.4.1 Otorgamiento del Título al Grado de Maestría y Doctorado	20
1.4.1.1 Responsabilidad del jurado de un examen profesional	21
1.4.1.2 ¿Cómo medir el actuar de los sinodales	21
CAPITULO II. PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN	26
2.1 Tipos de Estudio propuestas para los trabajos recepcionales	27
2.1.1 Investigación Básica	27
2.1.2 Investigación aplicada	27
2.1.3 Investigación de Desarrollo	27
2.1.4 Investigación de acción	27
2.1.5 Investigación histórica	27
2.1.6 Investigación Expostfacto	27
2.2 Tipos de Investigación	28
2.2.1 Investigación Exploratoria	28
2.2.2 Estudio descriptivo	28
2.2.3 Estudios correlacionales	29
2.2.4 estudios Explicativos	29
2.3 Apartados del Protocolo de Investigación	30
2.3.1 Diseños de Protocolo de Investigación	30
2.3.2 Justificación del estudio	30

2.3.3 Antecedentes del Problema	30
2.3.4 Preguntas de Investigación	30
2.3.5 Objetivos	31
2.3.6 Formulación de hipótesis.....	31
2.3.7 Marco teórico referencial	32
2.3.8 Marco contextual	32
2.3.9 Marco metodológico	32
2.3.10 Tipos de investigación	32
2.3.11 Métodos y Técnicas de Investigación	33
2.3.12 Análisis e interpretación de los datos	33
2.3.13 Referencias Bibliográficas	33
2.3.14 Cronograma	33
2.3.15 Recursos	33

CAPITULO III. ESTRUCTURA DE LOS TRABAJOS RECEPCIONALES PARA MAESTRÍAS Y DOCTORADOS EN UNA DIVISIÓN DE POSGRADO

3.1 Tesina para posgrados	35
3.1.1 Concepto	35
3.1.2 Estructura	35
3.2 Tesis Doctoral	36
3.2.1 Concepto	36
3.2.2 Cuerpo del Trabajo	36
3.2.3 Instrumentos	39
3.2.3.1 Este es un escalamiento con catorce puntos que nos servirán a los suscriptores del logro sumando si una investigación es aceptable	40
3.2.4 Pauta de evaluación del proyecto de investigación	41
3.2.5 Formato de inscripción de una investigación	42
3.2.6 Ejemplo (1) protocolo de investigación	42
3.2.7 Didáctica del Protocolo de Investigación el ejercicio del sustentante	53
3.2.8 Buenas prácticas	61
3.2.9 Apartado de un libro	65
3.2.10 Artículo científico	83
 Conclusiones	 94
 Bibliografía	 95

PRÓLOGO

El conocimiento y la capacidad para investigar son cualidades fundamentales de quienes se movilizan en el ámbito de la educación superior. El desarrollo de estas competencias en los estudiantes, especialmente aquellos inmersos en licen-

ciaturas, maestrías y doctorados, es esencial para la construcción de una formación sólida y de un pensamiento crítico que les permita no sólo asimilar información, sino también cuestionarla, analizarla y generar nuevos saberes. En este contexto, el “Manual Práctico de Investigación para la Educación Superior” surge como una herramienta clave, destinada a acompañar a los aprendientes en su camino hacia la obtención del título de licenciatura y los grados académicos de Maestría y Doctorado.

La creación de este manual, cortesía del Dr. Vladimir Edgar Méndez Exzaca-ríast, apreciado amigo y colega, se basa en la recuperación de una experiencia só-lida y multifacética del quehacer teórico-práctico, derivada de vivenciar el proceso de investigación directamente desde el contexto real del aula en el nivel superior. En otras palabras, este manual no es un simple compendio teórico distante de las realidades del aspirante, sino una guía práctica y contextualizada que refleja los desafíos y las prácticas efectivas que hemos observado a lo largo de los años en las instituciones de educación superior.

El principal objetivo de esta obra es brindar a los aspirantes a un grado o pos-grado, los elementos básicos y fundamentales necesarios para enfrentar el proceso de investigación a lo largo de sus estudios superiores. El manual se erige como un recurso indispensable que facilita el dominio de las metodologías de investigación, proporcionando tanto las bases teóricas como prácticas que se requieren para elaborar trabajos recepcionales y académicos de alta calidad. La finalidad última es dotar a los estudiantes de las herramientas imprescindibles para la obtención de su título de licenciatura y los grados académicos de Maestría y Doctorado.

Y como un valor agregado, establece diversas líneas teóricas y asesorías para la elaboración paso a paso y del mano del autor para desarrollar los trabajos re-cepcionales. A través de un documento explícito y detallado, este manual tiene la intención de abordar las diferentes inquietudes científicas y personales que puedan surgir entre los estudiantes en sus respectivos grados de formación. Así, se preten-de que los Licenciados, maestrantes y doctorantes encuentren respuestas claras y prácticas a sus preguntas, y que esto se traduzca en la producción de trabajos de investigación bien fundamentados y rigurosos. Resulta de una gran relevancia académica, pues no sólo ilustra técnicas y metodologías de investigación, sino que también encarna un compendio de la experiencia adquirida a lo largo de años de vivenciar el proceso educativo y de investigación en las aulas. Contemplando distintos enfoques teóricos y metodo-lógicos.

Propone un acercamiento práctico que permita a los estudiantes integrar teoría y praxis de manera efectiva en sus propios contextos y desafíos específicos. Desde la formulación de preguntas y problemas de investigación hasta la redacción y presentación de los resultados, cada capítulo está diseñado para guiar de manera clara y comprensible a los estudiantes en cada etapa del proceso.

En conclusión, el “Manual Práctico de Investigación para la Educación Supe-rior” es una obra guía en la que convergen la teoría y la práctica de la investigación académica. Los docentes y estudiantes que se sumergen en sus páginas hallarán un recurso valioso y enriquecedor que les ayudará a convertir sus ideas e inquie-tudes en proyectos de investigación rigurosos y bien estructurados, contribuyendo así no sólo al avance de su trayectoria académica, sino también al progreso del conocimiento en sus respectivas disciplinas.

La invitación está hecha: permítanse descubrir en estas páginas y de la mano de su autor, el apoyo necesario para gestionar con éxito sus proyectos de investigación y consultar este manual cuantas veces lo crean necesario. El camino hacia el título académico es desafiante, pero con las herramientas adecuadas, como las que aquí se presentan, resulta ser también una travesía enriquecedora y llena de aprendizajes.

Con esperanza y convicción de que este recurso será de inmensa utilidad, para las pujantes nuevas generaciones de académicos y profesionales, que en breve, tomarán las riendas y la conducción de nuestro país, este nuestro México querido!

*Dra. H.C. Helga Patricia Frola Ruíz
Directora General del Centro de Investigación Educativa y
Capacitación Institucional, S.C.
29 de agosto de 2024 Vancouver, Ca.*

PRESENTACIÓN

La vertiginosa realidad ubica al hombre en una encrucijada de identidad en la cual este contribuye activamente mediante el análisis, la reflexión y la construcción del entorno contemporáneo. El cual en ocasiones, permanece inmóvil dejando

a un lado el pensar para convertirse en esclavo de la realidad creada por otros individuos.

Este preámbulo es un exhorto y presentación, el cual está dirigido a la comunidad de Educación Superior a nivel nacional. La presente obra se diseña especialmente como guía para los universitarios que enfrentarán en determinado momento la insoslayable necesidad de legitimar el proceso de formación profesional, obtenido en las aulas de nivel superior como: Licenciatura, Maestría y Doctorado mediante un trabajo recepcional elaborado mediante la investigación científica.

Aunque es evidente que hoy en día las instituciones han dado cabida a diferentes modalidades de titulación, también resulta claro que no se debe renunciar o menoscabar la función social impostergable en la creación del conocimiento obtenido mediante la búsqueda y el análisis de la realidad..

Ya que en ella, se externa categóricamente que el único medio propio del hombre que contribuye a la dialéctica de la ciencia que es la investigación e interpretación sobre diversos objetos de estudio, quehacer y aporte que constituye la muestra fiel de haber obtenido una formación superior “Sólida y de excelencia”. Sirva pues el presente para exponer los elementos básicos a considerar en la elaboración de trabajos recepcionales. En su contenido describe el proceso de titulación propio de este nivel, el cual desea ofrecerse en cualquier casa de estudios mediante un eje orientador para sistematizar el quehacer de la obtención de un título o grado mediante trabajos escritos. Que si bien no es la panacea sobre la importante cuestión, sí constituye un aporte académico serio de quienes poseen la firme convicción de desempeñar el encargo social más privilegiado, que es el de formar individuos capaces que actuarán y sostendrán una sociedad cada vez más compleja. Los ejemplos citados tienen su origen y fundamento en experiencias reales y las citas utilizan el modelo APA y el latino para efectos plenamente didácticos.

El mencionado no incluye modelos de investigación; sin embargo presenta elementos teórico-metodológicos que permitirán a los Licenciados y posgraduados egresados culminar un escrito de carácter científico. Cuyo argumento es el sustento de transformar la realidad social en la cual se circunscriben nuestros apreciables alumnos de Universidad dentro de su formación académica. “Por un México mejor ¡Hoy, mañana y siempre!”.

El Autor.

CAPITULO I: GENERALIDADES DEL MANUAL DE INVESTIGACIÓN.

El presente manual es la recuperación de la experiencia sólida del quehacer teórico-práctico resultado de vivenciar el proceso de investigación desde el contexto real del aula en el nivel superior.

1.1 OBJETIVOS

Brindar los elementos básicos y fundamentales a los alumnos que cursan las diversas Licenciaturas, maestrías y doctorados ofertadas en cualquier casa de estudios para el proceso de la obtención del título de licenciatura y el grado académico de Maestría y Doctorado.

1.2 PROPÓSITO

Establecer las diferentes líneas teóricas y de asesorías en la elaboración de trabajos recepcionales. Las cuales se pretenden definir mediante un documento explícito las diversas inquietudes científicas y personales de los Licenciados, maestrantes y doctorantes.

1.3 PROCESO DE REGISTRO DEL TEMA DEL TRABAJO RECEPCIONAL

A continuación se describen los lineamientos que deben considerarse al momento en que el egresado desea registrar el tema de tesis:

- Llenar solicitud de registro.
- Comunicar por escrito en el formato correspondiente el título del trabajo, el planteamiento del problema, la justificación del tema, la hipótesis y los objetivos de la investigación, así como el nombre del asesor a quien propone.
- ¡Entregar un ejemplar del proyecto de investigación e informe de investigación realizados durante el curso de Licenciatura, maestría o Doctorado.
- La coordinación de titulación autoriza el registro siempre y cuando la investigación sea congruente con los estudios realizados y que el director de tesis propuesto cuente con el perfil académico adecuado a la naturaleza del trabajo.
- Concluido el trabajo, se entregan tres ejemplares con el fin de establecer un examen de prejurado; éste brindará apreciaciones las cuales pueden ser:
 - * *Aceptado para sustentar el examen profesional ante un jurado.*
 - * *Aceptado para estructuración.*
 - * *No aceptado por carecer de los elementos dispuestos en algunos de los capítulos.*
- El lapso de la reestructuración, no deberá ser mayor a los seis meses.
- En caso de ser aceptado para impresión, deberá seguir las siguientes indicaciones:

1.3.1 NORMAS GENERALES PARA LA PRESENTACIÓN DE CUALQUIER DOCUMENTO DE CARÁCTER RECEPCIONAL:

- * *Usar papel bond de 36 Kg. Tamaño carta. No usar papel satinado.*
- * *Las medidas de los márgenes son: izquierdo 3 cm. Derecho: superior e inferior: 2.5 cm.*
- * *Interlineado espacio y medios, entre párrafo y párrafo doble espacio.*
- * *Usar mayúsculas y minúsculas, todas las mayúsculas se acentúan.*
- * *Escribir con letra arial, número 12*
- * *Organizar los títulos y los subtítulos de acuerdo al índice o contenido temático.*
- * *Revisar las citas y su respectiva referencia bibliográfica y hemerográfica, así como, las referencias de Internet.*
- * *La paginación del documento inicia en la primera página del contenido del capítulo 1.*
- * *Antes la nomenclatura será en números romanos.*

1.3.2 REDACCIÓN

- * *La redacción implica el estilo personal de cada postulado. Evitar un estilo impropio, presuntuoso, dogmático o periodístico.*
- * *Revisar la ortografía y mecanografía.*
- * *Revisar la gramática y la sintaxis correcta.*
- * *No emplear términos técnicos en exceso.*
- * *Evitar la trascipción. Sintetizar de forma sencilla y clara el texto.*
- * *La repetición constante de las mismas palabras, habla de la pobreza del lenguaje.*

1.3.3 CONTENIDO

- * *El contenido debe estar apegado a los criterios científicos y pedagógicos propios de un documento recepcional.*
 - * *Abordar temas conocidos y que tengan trascendencia.*
 - * *Las ideas plasmadas deben ser propias y originales.*
 - * *Tener decisión y fuerza expresiva.*
 - * *Investigar para evitar el conocimiento superficial.*
 - * *Evitar el oportunismo.*
 - * *El mensaje polémico, limitado o mezquino, no es propio de una investigación seria.*
 - * *Argumentar con seriedad cada uno de los postulados propuestos.*
 - * *La hipótesis debe tener correspondencia con los instrumentos, éstos deben tener claramente definido el fin que se persigue.*
 - * *Las conclusiones corresponden a la investigación, y se realizan retomando la experiencia personal durante la elaboración del documento, rescatando las aportaciones personales y las generales por el trabajo realizado. Una conclusión expresa diferentes aspectos: presenta una síntesis final de la investigación, se comentan los logros obtenidos durante la misma y se puede sugerir la perspectiva del documento recepcional.*
 - * *Las citas deberán ir entre comillas y si son mayores a un renglón, deben tener márgenes más amplios. Señalar el autor y el año de la obra a la que se hace referencia.*
- Para la presentación de la carátula del documento recepcional, deberá contemplarse lo expuesto en el anexo y/o consultar al departamento de titulación.
 - Con el propósito de coadyuvar al egresado a la realización de investigación sobre temas relevantes de su área, se ejemplifican algunos temas como los siguientes:

En el Área de pregrado y posgrado en Derecho se presentan la temáticas co-mo ejemplo a desarrollar:

- * *Análisis del Sistema Jurídico Mexicano.*
- * *Análisis del sistema electoral en México.*
- * *Pertinencia del Derecho Agrario en México.*
- * *Los partidos políticos y la reglamentación constitucional.*
- * *El amparo: ¡Juicio o recurso!*

Maestría en Educación:

- * *El acto comunicativo en el aula y se efectos en el Diseño Curricular.*
- * *Desarrollo organizacional en el directivo del siglo XXI*
- * *La pedagogía y sus efectos en el aprendizaje significativo de universitarios.*
- * *Evaluación de aprendizajes y su incidencia en el desarrollo universitario.*
- * *El autor como plataforma de investigación.*
- * *El estructuralismo genético: “Un análisis del saber cotidiano”*

Doctorado en Educación:

- * *Racionalidad científica:” Mito o discurso pragmático”.*
- * *Paradigmas actuales de enseñanza.*
- * *Corrientes pedagógicas contemporánea.*
- * *El fundamento filosófico de la educación en México.*
- * *Educación y movilidad social.*
- * *El currículo y su desarrollo según Setephen Kemmis.*
- * *Andragogía y tecnocracia en el sector 23 de Orizaba,Ver;*
- * *La investigación educativa en México como plataforma de saberes formativos.*
- * *El papel del pedagogo en la atención intrahospitalaria.*

Maestría en Administración:

- * *Organizaciones modernas y sus funciones en el neoliberalismo.*
- * *La Toma de decisiones en empresas públicas.*
- * *Planeación estratégica y toma de decisiones en sistemas gubernamentales.*
- * *La Gestión Administrativa: “El caso del área de recursos humanos del IMSS, Orizaba,Ver;*
- * *El Factor humano en la administración por objetivos.*
- * *Modelos actuales de planeación.*
- * *Las finanzas públicas bajo el enfoque de calidad y calidez.*
- * *La administración en el desarrollo organizacional.*
- * *El enfoque sistémico de la administración.*
- * *E liderazgo y la administración.*
- * *Formulación de manuales de organización.*
- * *Selección de personal bajo el sistema de competencias.*
- * *La Imagen corporativa de la empresa.*
- * *La proyección empresarial mediante el diseño de imagen.*
- * *La rentabilidad del diseñador grafico en la zona centro.*
- * *Formulación de proyectos.*
- * *Ideología y comunicación visual.*
- * *Efectos publicitarios y tipos de público.*
- * *Evaluación de Identidad institucional.*
- * *El uso de logotipo y embalaje de productos.*

Doctorado en Habilidades Gerenciales:

- * *La calidad y la calidez en instituciones educativas de nivel superior.*
 - * *El Modelo de capacitación para mejorar el desempeño en el área de recursos humanos sector 32 de la Secretaría de Educación.*
 - * *El directivo y la toma de decisiones.*
 - * *La planeación estratégica para incrementar resultados la administración por objetivos para la mejora de la organización.*
 - * *Software administrativo.*
 - * *El uso de las TICS para mejora de las funciones administrativas en centros escolares.*
- Del asesor de tesis de pregrado y posgrado: podrá ser asesor todo aquel académico que reúna los siguientes requisitos:
 - a) Ser docente de la institución
 - b) Tener obra impresa.
 - c) Ser titulado mediante tesis o trabajo recepcional.
 - d) Tener experiencia en el área de investigación y tema.

1.3.4 EXAMEN PROFESIONAL O DE GRADO.

Es una preocupación llegar a este momento, en el apartado se van a definir los indicadores del examen profesional o de grado.

1.3.4.1 CONCEPTO

Es el acto protocolario mediante el cual un sínodo interroga a un sustentante (Licenciado, Maestrante o Doctorando), tomando como base un trabajo de investigación llevado a cabo por el tesista. El propósito del sínodo es *“conocer y evaluar la capacidad, criterio, aptitudes y conocimientos que sobre una profesión específica posee el sustentante a fin de otorgarle el título o grado que lo habilitará para ejercer su profesión o desempeñarlo con excelencia”*.¹

¿Que es el examen profesional? es un:

- Acto protocolario.
- Interrogatorio del sínodo al sustentante.
- Tomando como base su trabajo de investigación.
- El propósito es conocer y evaluar su capacidad profesional.
- Otorgar el grado de maestría que habilita para ejercer una profesión.

a) Acto protocolario

El examen de grado es el requisito de carácter legal que formaliza una maestría, la cual es reconocida y avalada por la escuela que imparte los estudios correspondientes.

Este acto protocolario da validez y fe pública para el libre ejercicio de una profesión mediante el otorgamiento de un grado.

Para que sea reconocido dicho grado, el examen profesional debe cumplir con un protocolo que exige se cumplan los siguientes puntos:

- Que la institución universitaria tenga reconocimiento gubernamental para que pueda impartir clases de maestría y otorgar los debidos grados profesionales.
- Que la institución universitaria conserve un libro protocolizado de actos de actas profesionales (foliado y reconocido por las instituciones incorporadas).
- Uno por cada maestría que se imparta en la institución universitaria.
- Que la realización del examen profesional sea un acto público.
- Debe existir nombramiento oficial del sínodo, cumpliendo con los requisitos de reconocimiento de la capacidad de sus integrantes para actuar en él.
- Debe existir la acción de interrogatorio y réplica pública al maestrante, así como la deliberación, libre y reservadamente del sínodo para otorgar el título. (grado académico).
- Que el sustentante haya aprobado todas las materias de su currícula y presente un trabajo de investigación.

b) Interrogatorio del sínodo al sustentante

Es requisito indispensable del examen profesional que se lleva a cabo públicamente el interrogatorio del sinodal y la réplica del sustentante.

c) ¿Qué es el sínodo?

Es un cuerpo colegiado de catedráticos cuya finalidad es interrogar al sustentante para luego emitir una decisión con respecto al merecimiento de este a recibir un grado.

¹ MORENO, Bayardo Guadalupe. *La Investigación de Tesis*. Ed. Morata, México, D.F. pp.89.

d) ¿Quiénes integran este sínodo?

Catedráticos que imparten clases en la institución educativa. En el caso de universidades privadas, catedráticos que imparten clases en el plantel donde se llevará a cabo el examen profesional o en otra institución similar, siempre que estén reconocidos como maestros ante las autoridades educativas pertinentes.

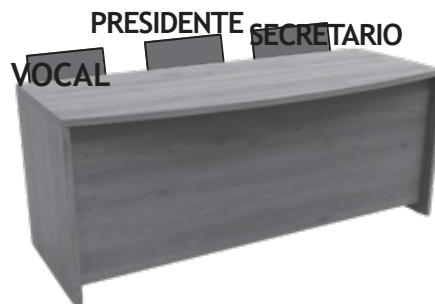
e) Requisitos para ser sinodal.

- Estar registrado ante la Secretaría de Educación Pública (S. E. P.), es decir, “...*acta de examen profesional o de grado en donde en el apartado de aprobación enuncie sustento un examen profesional por, tesis, tesina, monografía o informe académico de no cubrir estos requisitos sería nula su intervención como sinodal...*”².
- Estar vigente en la plantilla de maestros de la institución educativa correspondiente; en el caso de universidades privadas, estar en el plantel del examen o en otro de sus planteles durante el periodo de clases (Estar vigente).
- En el caso de la universidad tener como mínimo un año de antigüedad impartiendo clases en maestría en planteles de la propia institución.
- Ser nombrado por las autoridades del plantel y aceptar el nombramiento para fungir como sinodal.

En todos los casos, el catedrático que acepta fungir como sinodal, debe firmar las formas de solicitud de examen profesional para su registro ante la S. E. P., ya sea con carácter de titular o de suplente. (Ver anexos)

f) ¿Cómo se integra el sínodo?

Por cada examen profesional se requiere la presencia de titulares y dos suplentes, los que se conforman en el sínodo de la siguiente manera:



Fuente: DED VLADIMIR MENDEZ EXZACARIAST

Presidente: Tiene la responsabilidad de conducir el examen profesional y es la autoridad máxima en el sínodo

Vocal. Miembro del sínodo con voz y voto.

Secretario. Miembro del sínodo, encargado de formular el acta de examen profesional.

Suplente 1: Nombramientos que autorizan la primera sustitución de algún puesto del sínodo titular, por ausencia.

Suplente 2: Nombramientos que autorizan la segunda sustitución de algún puesto del sínodo titular, por ausencia.

Nota: En el caso de ausencia de alguno de los miembros del sínodo titular, por cualquier causa, se sustituyen por el primer suplente, recorriéndose las posiciones del sínodo. Si es el caso, se procede igual con el segundo suplente.

² Ibid.

Todos los titulares del sínodo tienen voz y voto en el examen y su opinión es libre y sin presiones de ningún tipo.

Es recomendable que el asesor de tesis o el segundo revisor este presente en el sínodo que examinará al sustentante a nivel titular, aunque no sea como presidente.

g) ¿Cómo se nombran los puestos dentro del sínodo?

Es necesario aclarar que los nombramientos para integrar un sínodo son honoríficos, tratan de respetar algún prestigio, antigüedad, conocimientos, grados académicos, experiencias, sin que ello constituya una regla tajante. En realidad no existe regla alguna para asignar estos nombramientos, sin embargo se deja al albedrío de las autoridades del plantel dónde se realizará el examen profesional.

No obstante lo anterior, se pueden recomendar algunos criterios, no escritos ni protocolizados, para la designación de tales puestos:

Presidente:

- * *El maestro de mayor grado de estudio (doctorado-maestría).*
- * *El catedrático de mayor antigüedad en la institución universitaria, en su caso del plantel donde se imparten las clases.*
- * *El sinodal de mayor experiencia en estos exámenes.*
- * *El maestro que realizó la segunda revisión de la tesis.*
- * *El catedrático que asesoró la tesis.*

Vocal:

- * *Los mismos criterios, después del presidente.*

Secretario:

- * *Los mismos criterios, después del vocal.*

Suplente:

- * *Los mismos criterios después del secretario.*

h) ¿Cómo actúa el sínodo?

El examen profesional tiene tres aspectos fundamentales de carácter protocolario dentro de los cuales se circunscribe la actuación de los sinodales:

- * *Presentación y lectura del acta de examen.*
- * *El interrogatorio-réplica.*
- * *La deliberación.*

En forma esquemática se puede señalar esta actuación de la siguiente manera:

Presentación: Acto protocolario que inicia el examen.

Interrogatorio-réplica: Parte medular del examen donde cada sinodal pregunta y el maestrante tiene réplica.

Deliberación: Evaluación y dictamen de la actuación del sustentante.

Lectura del acta y toma de protesta: El acto protocolario en caso de aprobarlo.

En forma secuencial, el desarrollo del examen profesional debe seguir este orden:

i) **Presentación del examen:**

El presidente hace la apertura del examen profesional con la presentación del sustentante y los miembros del jurado.

Nos encontramos en las instalaciones de la universidad o institución, plantel o facultad, donde se sustente el examen; con el propósito de realizar el examen profesional del maestrante... nombre completo del maestrante, pasante de la maestría de... nombre de la maestría. Quien presenta como tesis el trabajo intitu-lado... título completo de la tesis que sustenta el examen, para obtener el grado de...se puede nombrar el título completo.

El jurado que me honro presidir está integrado por:

(Grado y nombre del sinodal) con carácter de secretario.

(Grado y nombre del sinodal) con carácter de vocal y

(Grado y nombre del sinodal) con carácter de presidente

j) Interrogatorio-réplica

El presidente marcará el inicio del interrogatorio y de la réplica cumpliendo los siguientes protocolos de presentación e inicio de cada sínodo.

Damos inicio al examen profesional, solicitando al (grado y nombre del sinodal que actúa como secretario) que inicie su interrogatorio al sustentante. (Siempre inicia el secretario.)

Al terminar el secretario, agradece al sustentante y lo indica al presidente.

El presidente asume la palabra y solicita al vocal (grado y nombre del sinodal que actúa como vocal) para que continúe con el interrogatorio al sustentante.

Al finalizar el vocal, también agradece al sustentante y lo indica al presidente. El presidente continúa con su interrogatorio, al finalizarlo, agradece al participante y solicita se desaloje la sala. Esto incluye tanto al público como al sustentante.

k) Deliberación

De manera libre y reservada, cada uno de los sínodos argumenta y emite su voto con respecto a la actuación del sustentante.

Al llegar a un acuerdo, por lo menos de mayoría simple, el secretario procede a requisitar las actas de examen profesional, exclusivamente de su puño y letra.

Al finiquitar el llenado de las actas se solicita la presencia del sustentante y del público.

Nota: en caso de suspensión, se recomienda hablar en forma aislada con el sustentante para hacerle saber el veredicto. Es preferible suspender la lectura del acta de examen profesional, incluso no es necesario llenarla, pues se debe tratar de evitar dejar en evidencia al alumno.

l) Lectura del acta

El presidente solicita al sustentante y al público que permanezcan de pie para la lectura del acta y después de esto, solicita al secretario que inicie el protocolo de lectura del acta de examen profesional.

Nota: El secretario leerá en el acta del examen sólo hasta antes de la parte del dictamen que dice "...libre y reservadamente resolvieron..." (Para dejar al presidente que anuncie el veredicto).

El presidente pronuncia el dictamen del examen profesional.

m) En caso de ser aprobatorio:

El mismo presidente, después de que el secretario termine de leer el acta del examen profesional, toma la protesta de ley al recién graduado.

Se indica al sustentante que pase a firmar el libro de actas de examen profesional. Si llega a darse el caso, el presidente o cualquier sínodo.

Es recomendable, más no obligatorio, que algunos de los miembros del jurado dirijan palabras de felicitación al recién titulado.

El presidente da por concluido el examen profesional.

Notas importantes del protocolo de examen profesional o de grado.

Darle al examen profesional la importancia de un acto público protocolario en el cual su desarrollo requiere seriedad y orden.

La puntualidad y presentación de los sinodales es sumamente notoria, todos los sinodales representan a la institución universitaria, su prestigio y profesionalismo debe respaldar la identidad de la antes mencionada por lo que es importante vestir en los hombres formalmente (traje) y en las mujeres uniforme oficial. Por tanto: ***“deberá llevar en el costado izquierdo ambos catedráticos un prendedor con su nombre y el logotipo de la universidad. La cual se proporcionará en tiempo y forma”***.³

n) ¿Qué pregunta el sinodal?

El catedrático que funge como sinodal tiene absoluta libertad para interrogar al sustentante sobre los aspectos plasmados en su trabajo de investigación, conocimientos generales de su carrera y aquéllos que considere importantes, para evaluar la experiencia, aptitudes y capacidad del alumno.

Su participación es libre, dictada por su criterio y sin ningún temor o imposición, interferencia o presión interna o externa.

El sinodal mantendrá el albedrío para interrogar al sustentante.



3 TAMAYO y Tamayo, Mario. *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa, México, D. F. 1996. PAG. 63.

o) **Sugerencias para efectuar el interrogatorio-réplica en un examen pro-fesional.**

Es aconsejable analizar las siguientes sugerencias y adoptar o adaptar aquéllas que sean útiles:



- * *Apoyar el interrogatorio en la tesis que se presenta su réplica, profundizar sobre la materia o sobre aspectos de la maestría relacionados con ella.*
- * *Buscar saber con el interrogatorio-réplica si los conocimientos, criterios, actitudes y atributos del sustentante son suficientes, para merecer ejercer como profesional*
- * *Interrogar con preguntas concretas, claras y específicas; si no es necesario, hacer un planteamiento ordenado y amplio para que lo entienda el sustentante.*
- * *Adoptar una actitud profesional en el interrogatorio, sin agresión, menosprecio, intimidación o burla; tampoco se debe sobrestimar, compadecer o dejarse agredir.*
- * *Elaborar preguntas en forma imparcial, sin sesgos ni trampas que puedan confundir, pero mucho menos que faciliten las respuestas;*
- * *Buscar las bases que apoyen la decisión del sinodal y de sus compañeros del jurado. No para satisfacer problemas de frustración, revanchismo o represalia, pero tampoco de paternalismo, amistad o condescendencia.*
- * *En otra parte analizar lo que debe o no hacer el sinodal en el examen profesional, por ahora sólo recordaremos que en el interrogatorio se puede adoptar la técnica usada en entrevistas:*

Inicio - dar confianza a la apertura. Clima - conocer a través de la plática. Cierre - algo más que se desea agregar.

Hay que volver a aclarar, estas sólo son sugerencias, producto de la experiencia personal, el interrogatorio debe estar de acuerdo con el criterio, experiencia, conocimiento y libre albedrío de cada sinodal.

1.3.4.2 El trabajo de investigación

Señalamos con anterioridad que no es potestativo preguntar sobre la tesis si no obligatorio. Esto obedece a que dicho trabajo nos ayudará profundamente para conceptuar los conocimientos, plantear los interrogantes y enfocar nuestro interrogatorio hacia temas específicos.

Antes de continuar con el tema, se señalarán someramente algunos aspectos inherentes al trabajo que presenta el alumno:

¿Qué es el trabajo que presenta?:

a) Tesis

- * *Proposición que se apoya en el razonamiento.*
- * *Disertación escrita.*
- * *Obras destinadas a demostrar lo bien fundamentado de una teoría.*
- * *Primer término de un sistema dialéctico (los otros son antítesis y síntesis).*

b) Tesina

- * *Tesis de menor importancia que la doctoral y que se presenta para obtener un grado académico.*
- * *Trabajo de investigación, aplicación de la metodología de investigación para planear y resolver algún problema o aspecto específico, llegando a una alternativa o conclusión razonablemente aceptadas; (planteamiento, levantamiento de información, análisis, conclusión y presentación).*

Por su apariencia, el trabajo que presenta el sustentante para su examen profesional puede ser considerado como una tesina o bien como un trabajo de investigación. Sin embargo, el nombre es lo de menos, lo importante es que se trata de un trabajo que parte de una proposición o planteamiento específicos que, a través de una metodología de investigación, se fundamentan para ofrecer respuestas válidas y comprobables.

Aquí es importante que hagamos un paréntesis para observar que el examen profesional tiene dos partes fundamentales:

- * *El trabajo escrito: tesis, tesina o trabajo de investigación.*
- * *El interrogatorio-réplica.*

El primer punto comprende todo un procedimiento que requiere de aprobación conforme el trabajo avanza en sus distintas etapas. Inicialmente por el asesor de tesis, quien aprueba la primera versión, luego la avala el segundo revisor y, al aprobarla, es el departamento de titulación quien la envía a la IES IBAI. El tercer revisor que aprueba es la propia IBAI al autorizar la impresión de la tesis dando fecha a la universidad.

Como observamos, la tesis se puede calificar como la “prueba escrita” del examen profesional. Recordemos que no se autoriza la presentación del examen profesional mientras no esté autorizada la impresión de la tesis por las instituciones mencionadas. Tampoco se envía a revisión de estas mientras el segundo revisor no la apruebe. De igual forma no se da a la segunda revisión sino hasta que el asesor lo haya autorizado.

El interrogatorio-réplica es la segunda parte del examen profesional; con él se evalúan los conocimientos que el sustentante adquirió durante sus estudios de la maestría pero, sobre todo, lo que aporta al conocimiento universal en el trabajo que presenta.

c) ¿Por qué preguntarle sobre su trabajo?

Aún subsiste la idea, en algunos sinodales, de que el trabajo presentado por el alumno para su examen profesional debe tomarse sólo en forma parcial y que el interrogatorio ha de versar sobre otros aspectos de la carrera.

Algunos más cuestionan: ¿Por qué interrogar sobre un trabajo elaborado por el propio sustentante?, ¿Quién garantiza que él lo realizó y que no es una copia?, ¿Con este trabajo se puede apreciar y evaluar realmente sus conocimientos?, ¿El trabajo me proporciona elementos de juicio para avalar el ejercicio de una profesión?

Con respecto a éstas y otras interrogantes argumentamos lo siguiente:

- * *Es difícil interrogar en un examen de grado, sobre todo los aspectos y tópicos de una carrera, lo mejor es ajustarse a un tema específico.*
- * *Salvo algunos casos específicos, es improbable que un sinodal abarque todas las áreas y conocimientos de una profesión, sobre todo con la profundidad, actualización y suficiencia requeridas.*
- * *Con la lectura previa del trabajo de investigación, se tiene la posibilidad de analizar y preparar aquellos puntos que vale la pena ampliar ante el interrogatorio, lo cual da muchas posibilidades para evaluar los conocimientos y aportaciones del sustentante.*
- * *Por último conviene destacar que el examen profesional no es un campo de batalla donde lucharán sinodal contra sustentante, por el contrario, es un foro público donde se evalúan los conocimientos, criterios y capacidades de alumno*

1.3.4.3 Evaluación de criterios, aptitudes y conocimientos del sustentante por parte del jurado.

Para el presente apartado se tiende a reiterar que el objetivo de los miembros del jurado en un examen profesional es evaluar y decidir si el sustentante posee los atributos necesarios para actuar como profesional en la maestría que estudio.

La decisión que tome el jurado es fundamental para el maestrante y puede influir definitivamente en su futura actuación profesional y en su propia vida; ya sea que se le otorgue o no el grado profesional. En toda maestría, la posesión de este grado Académico propicia o limita la actuación del profesionalista.

Como tal vez se esté conjeturando, el veredicto del examen profesional no es la simple aprobación de una materia es mucho más, quizá su resultado sea la culminación de estudios que se iniciaron desde antes de la escuela primaria; en otras palabras, el examen de grado es el examen de mayor importancia en la vida de todo maestrante; en consecuencia, el veredicto correspondiente también lo es. Antes de continuar debemos hacer una observación importante y para ello recordemos que el aspirante a presentar un examen profesional debe cubrir este requisito:

- * *Aprobar toda su currícula de materias.*
- * *Elaborar una tesis, tesina o trabajo de investigación.*
- *Recabar la aprobación de dicha tesis por parte de las personas e instituciones señaladas anteriormente.*
- * *Presentarse ante el interrogatorio-réplica.*

De estos requisitos, excepto el último, su evaluación y resultados son ajenos a la actuación de los miembros del jurado; salvo que alguno haya participado en la asesoría o revisión de la tesis, en los demás puntos, para efectos del resultado del examen profesional, su criterio es independiente. Lo que va a contar, para que los miembros del jurado emitan su veredicto es la evaluación y decisión que se adopte con respecto al trabajo presentado y la réplica del maestrante.

1.4 Dictámenes que podrá emitir los sinodales

- **Suspendido:** no aprobarlo pero otorgarle una segunda oportunidad.
- **Aprobado:** aprobarlo y otorgarle el grado que lo habilite para ejercer la profesión.
- **Aprobado con mención honorífica;** además de aprobarlo, hacer un reconocimiento público a la calidad demostrada como estudiante, al trabajo presentado y a la actuación durante la réplica de éste

Más adelante analizaremos las características y requisitos para emitir los veredictos, específicamente en el caso de mención honorífica.

Volvamos al tema “... *la verdadera responsabilidad del catedrático que actúa como jurado en un examen profesional es evaluar y decidir si con su voto aprueba o suspende al sustentante...*”.⁴

a) ¿Cómo evaluar y decidir el resultado?

A decir verdad se carece de guía, método o procedimiento que permita señalar la forma de evaluar y decidir en este tipo de exámenes; lo único que realmente cuenta es la experiencia, conocimientos y el albedrío de cada sinodal.

Para entender lo anterior comparemos nuestra actuación como catedráticos. Cuando impartimos clases en maestría, aparte de transmitir conocimientos y experiencias sobre una materia específica, también es nuestra obligación evaluar el aprendizaje del alumno y, para hacerlo, tenemos varias posibilidades:

4 HERNANDEZ, Sampieri R. Et al. Metodología de Investigación en las Ciencias Sociales. Ed. Magrawn Hill, México, DF; Pág.99

- * *Aprobarlo mediante exención por exámenes o trabajos. Hacerle un examen final o extraordinario y aprobarlo y/o reprobalo. Enviarlo a examen extraordinario por inasistencias o malas calificaciones.*
- * *En algunos casos, enviarla al consejo técnico para una última oportunidad de aprobar la materia.*
- * *En última instancia, reprobalo para que no continúe la carrera.*

Pero en el examen profesional, dado que el alumno ya aprobó todos los créditos necesarios de sus materias y presenta un trabajo pronto de los conocimientos adquiridos, sólo tenemos dos alternativas:

- * *Suspenderlo y, si fuera la primera vez que presenta el examen profesional, remitirlo a un nuevo examen a los seis meses.*
- * *Aprobarlo sencilla mente o con mención honorífica.*

El examen de grado adquiere así proporciones distintas, dadas estas únicas alternativas, en cuanto a cierta importancia comparativa con otro examen escolar. Esto es, un examen común de las materias de una carrera, sin restarle la importancia que tiene, lo evaluamos de acuerdo con tópicos específicos con base en las exposiciones y trabajos presentados, las prácticas realizadas, los exámenes parciales, aportaciones, aprendizajes, etc. en una aprobación progresiva según el avance en la materia dada.

Pero en el caso de la obtención del grado, para hacer su evaluación nos encontramos con una serie de conocimientos que abarcan toda una carrera; no se trata de una sola materia si no de una rama de conocimientos distintos que en conjunto integran una carrera profesional.

Además, debemos tomar en cuenta que dichas materias fueron impartidas por catedráticos especializados quienes cubrieron las asignaturas bajo enfoques específicos y con absoluta libertad.

De todas estas consideraciones surgen nuevas interrogantes acerca de cómo evaluar y decidir, entre ellas tenemos:

- * *¿Cómo evaluar estos conocimientos y su real aprendizaje si fueron impartidos bajos distintos enfoques, técnicas y criterios?*
- * *¿Muchos de estos conocimientos, tal vez la mayoría, fueron ya sustituidos, olvidados o incrementados de acuerdo con las vivencias y experiencias profesionales del maestrante?*
- * *¿Qué tan actualizados se tienen estos conocimientos?*
- * *¿Con cuáles planteamientos estoy de acuerdo o no?*
- * *¿Cuáles son los conocimientos mínimos que debe poseer el maestrante, los básicos y los relevantes, en concordancia en el trabajo y réplica dada en su examen?*
- * *¿Qué es preferible, la generalidad de los conocimientos o su especialidad?*

Puede sustituirse un número infinito de inquietudes, las cuales van a depender de cada sinodal y de cada área en específico.

Debemos reconocer que todas estas interrogantes obedecen a la falta de guías y métodos específicos para realizar los exámenes profesionales, así tanto como la amplitud de áreas, tópicos, conceptos y características de cada carrera, haciendo muy difícil el tratar de abarcar en un sólo examen todo este cúmulo de conocimientos.

Sin embargo, a nivel de sugerencia, es recomendable que en el interrogatorio del examen profesional tratemos de uniformar un criterio para evaluar las experiencias, aptitudes y conocimientos del sustentante.

No lo olvidemos, lo que tenemos que evaluar es si los conocimientos y experiencias transmitidos en la Licenciatura, Maestría ó Doctorado son suficientes para que avalemos un desempeño profesional a través de un grado académico; no los conocimientos que el sustentante debiera tener, o que nosotros poseemos como producto de nuestra experiencia, desarrollo profesional o vivencias en nuestro medio. Andando en lo anterior, es evidente que existen múltiples temas, tópicos y conceptos de una Licenciatura, maestría O doctorado que pueden partir de un tronco común; sin embargo, también existentes diferencias diametralmente opuestas entre ciertas materias afines, y mucho de ello tiene que ver con experiencia y vivencia profesionales tanto como la permanente actualización

o especialización que se alcance sobre algún tema. Por ejemplo: las escuelas o corrientes de administración., la metodología para el análisis y diseño de sistemas computarizados, el enfoque sistémico, la forma personal de llevar un juicio de amparos, etc.

Esto debemos considerarlo también tanto en la réplica de sustentante como en la evaluación y decisión sobre el voto que vamos a emitir.

Otro aspecto a considerar es que el sustentante, acaba de concluir sus estudios, va a poseer conocimientos un tanto limitados; pero estos deben ser sólidos, con profundidad sobre su tesis y los mínimos requeridos para aprender más y desem-peñarse como maestro con forme vayan ganando en experiencia profesional.

Es obvio que en toda carrera existen conocimientos básicos que todo maestro debe tener presentes; también hay criterios y conceptos de validez universal en cada profesión que deben manejarse con soltura. Más aún, durante los estudios concluidos, el sustentante debió adquirir metodologías, conocimientos y técnicas de aprendizaje que todo profesionista o aspirante a serlo debe poseer. La suficiencia o carencia de estos elementos es lo que también debemos analizar en el examen profesional. En resumen, para evaluar y decidir en un examen profesional cuando participemos en un jurado, es recomendable tener presentes los siguientes aspectos:

- * *En esencia, se va a evaluar y decidir sobre los conocimientos, criterios y aptitudes que muestre el sustentante acerca de su carrera pero específicamente en su tesis de grado.*
- * *Se considerará una investigación que contiene aportaciones, fundamentos y conocimientos sobre un área específica, así como una réplica para defender el trabajo a presentar.*
- * *Se analizarán las técnicas, metodologías y fundamentos que el sustente utilice en sus réplicas y las planteadas para la realización de su tesis, sobre todo las aplicadas en el planteamiento que le hizo llegar a los resultados o conclusiones plasmados en su trabajo.*

También debe considerarse el apoyo brindado por otras materias para corroborarlo: principalmente si se considera un caso práctico o las soluciones aplicadas a una problemática aplicada. Tener presente, si se toca un tema que sea del dominio de un sinodal, que el sustentante tiene una opinión personal y muy respetable desde el punto de vista que, la investigo, la apoya y aporta como producto de un trabajo.

- * *Aunque no estemos de acuerdo, es nuestro deber evaluar nuestro enfoque, adaptabilidad al tema y los fundamentos esgrimidos para defenderlo; esto es, aplicar nuestro criterio profesional.*

1.4.1 Del Otorgamiento del Título al grado de Maestría y Doctorado

Al inicio de este apartado señalamos que el examen grado es un, acto público y protocolario; también apuntamos que es un requisito de carácter legal debido a que avala la actuación profesional mediante el otorgamiento de un título expendido por instituciones cuyos estudios son reconocidos por la Secretaría de Educación Pública en el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

En otra parte recalcamos: fungir como jurado de un examen profesional o de grado implica prestigio y reconocimiento a la capacidad profesional de un catedrático. Sin embargo, aún no hemos hablado de la responsabilidad que constituye actuar como sinodal.

Analicemos estas responsabilidades desde varios puntos de vista: Responsabilidad de la institución educativa.

La universidad delega en los sinodales la facultad de aprobar o suspender a un sustentante de examen profesional. De esta manera, la institución asume su propia responsabilidad con respecto a la actuación del jurado y avala el veredicto emitido. En consecuencia, este grado académico tiene como reconocimiento oficial.

- * *Se entiende así que para efectos del veredicto del examen de grado, sea aprobatorio o no, lo emiten conjuntamente tanto cada uno de los miembros del jurado, como la propia universidad.*

1.4.1.1 Responsabilidad del jurado de un examen profesional

Los sinodales que actúan en este tipo de exámenes representan a la universidad privada, para que, con base en su criterio, experiencia y conocimientos, faculten el ejercicio de la profesión al alumno que presenta el examen profesional. Se puede decir que delegan en el alumno la responsabilidad para que actúe como profesional, en el caso de aprobarlo.

El sinodal asume su responsabilidad ante la escuela y las autoridades de la Secretaría de Educación Pública, para avalar el ejercicio de una profesión o en su caso negarlo y lo que él decida es respetado y avalado por dichas instituciones.

Es conveniente aclarar que el veredicto emitido por el jurado del examen profesional no admite objeciones y tanto la propia universidad como las instituciones incorporantes lo avalan y asumen la misma responsabilidad de los sinodales. Concluimos entonces que: actuar como jurado en un examen profesional es representar a la propia universidad, a las instituciones de la SEP y, por extensión, a la sociedad en conjunto para avalar un ejercicio de la profesión.

Esta responsabilidad es tanto legal como moral o de ética; el primer paso se encuentra contemplado en nuestras leyes del cual no hablaremos. El segundo, responsabilidad moral o ética no se encuentra determinado por ningún código, sin embargo, es tan importante como el primero; a él nos referiremos a continuación: Cuando alguna institución nos confiere el honor de actuar como sinodales, además del reconocimiento que ello implica está confiando en nuestra calidad y ética profesional para que actuemos en su nombre. Esto nos obliga a comportarnos con honradez criterio profesional, sin ningún sesgo y, sobre todo, a emplear nuestros conocimientos y experiencias de la mejor forma, para emitir un voto que represente el de la propia universidad. Lo menos que se espera es que actuemos con verdadera ética.

Al igual que la institución, nuestros compañeros de la maestría o Doctorado también lo esperan y, en su caso, criticarán nuestra actuación en el sínodo. Así también lo debe esperar el sustentante.

En otras palabras, tanto la institución como nuestros colegas, el propio sustentante y en su caso el público, esperan que nuestra actuación se desempeñe en forma honorable, conforme a un criterio profesional y con la absoluta confianza en nuestra ética profesionalista y de individuos. Esta es la responsabilidad moral de un miembro del sínodo.

1.4.1.2 ¿Cómo medir nuestra responsabilidad al actuar como sinodales?

Esta es, sin lugar a dudas, la pregunta más difícil de responder cuando actuamos como miembros de un jurado de examen profesional. Todos nosotros, para llegar a fungir como sinodales, debemos ejercer la cátedra. Recordemos cómo calificamos los exámenes parciales, los finales, los extraordinarios; para ello, utilizamos nuestro criterio al evaluar si el alumno tiene los conocimientos que demandan nuestra materia. Pero también recordemos que la universidad confía en nuestro buen juicio para calificar y los propios alumnos confían en nosotros para su resultado.

Con la decisión que adoptemos respecto de una materia haremos que continúe en la maestría, la detenga hasta que apruebe la materia y/o, en el peor de los casos, evitamos que siga estudiando.

a) ¿Y en el examen de grado?

El veredicto que emitamos en un examen de grado no es comparable con lo señalado en el párrafo anterior; en este caso el alumno ya aprobó todas sus materias y realizó un trabajo apoyado por los conocimientos que adquirió en las aulas, para que con él, se le autorice el ejercicio del grado en la profesión. Esta es nuestra verdadera responsabilidad al actuar como miembro del jurado de estos exámenes. Si esta es nuestra responsabilidad, primeramente debemos autoevaluarnos si estamos

capacitados, si contamos con los suficientes conocimientos y experiencias para evaluar y si tenemos la suficiencia de juicio para emitir una decisión de tal magnitud.

Debemos aclarar que no se trata de hacer de nosotros una fábrica de grados académicos sin ton ni son; pero tampoco deponer todas las trabas posibles para que los alumnos se titulen. Únicamente se refiere a que con base en nuestra responsabilidad, ética y criterio profesional, evaluemos la capacidad del sustentante para otorgar el grado académico. Esto es precisamente lo que comprende el medir nuestra responsabilidad para actuar como jurado en un examen profesional:

Evaluar si poseemos la capacidad de validar la experiencia y conocimientos para actuar como sinodal. Conocer de nosotros si seremos una fábrica de autorizar títulos o por el contrario sólo pondremos trabas; para ello, debemos saber si vamos a aceptar la responsabilidad que nos impone esta actuación. Evaluar de nosotros nuestra libertad de prejuicios preferencias, frustraciones, limitaciones y demás influencias que impidan una actuación imparcial. Medir nuestra capacidad para evaluar y decidir, sin sentirnos culpables o copartícipes, para emitir un dictamen.

Son muchas más las interrogantes que nos debemos hacer para actuar dentro del sínodo, pero sólo nosotros podemos evaluarnos y aceptar nuestro propio reto, por que también es un reto a nuestro profesionalismo participar en estos exámenes.

Antes de concluir con este punto analicemos la siguiente clase producto de la experiencia de mi actuación como sinodal: “Para suspender a un alumno en un examen profesional se necesita suficiente valor civil, para aprobarlo un criterio, y para otorgarle la mención honorífica quitarse los prejuicios personales”.

Creemos que esta frase representa la responsabilidad del sinodal en su actuación como jurado de examen profesional; es decir, lo que espera la institución educativa de él, lo que espera el sustentante de un juicio y lo que esperan sus compañeros de sínodo cuando comparten dichas responsabilidad.

b) ¿Cuándo entregar mención honorífica?

Dentro del veredicto aprobatorio del examen profesional sólo existen dos posiciones: aprobado o aprobado con mención honorífica.

Para otorgar esta mención honorífica, que es un reconocimiento público y profesional a un destacado estudiante universitario, básicamente se deben cumplir con los siguientes requisitos: promedio superior a nueve (En algunas instituciones universitarias se acepta un nueve como mínimo). Para nuestra institución de 9.6 a 10.

No haber reprobado ninguna materia ni haber sustentado ningún examen extraordinario, a título de suficiencia o cualquier otra causa que sea a normal para aprobar una materia. Presentar una excelente tesis a juicio de jurado, ya sea por la aportación del tema, su tratamiento, la profundidad de las aportaciones, lo novedoso de los conocimientos o cualquier otra aportación o aspectos dichos de realizarse.

Una excelente réplica del sustentante al interrogatorio de los sinodales, a juicio unánime de los interrogantes del jurado. Señalarlo públicamente como parte del veredicto del examen profesional. Es importante destacar que el otorgamiento de una mención honorífica implica un reconocimiento público a la destacada actuación del maestrante, no sólo en el examen profesional si no durante toda su actividad estudiantil. Promedio superior a nueve y sin haber reprobado alguna materia. ¡Pocos son los alumnos que lo consiguen!

De ahí la importancia y la obligación de quienes actúan en el sínodo para analizar la posibilidad de otorgar este reconocimiento cuando se cumplan los requisitos mencionados. Es necesario recalcar para entregar una mención honorífica que se debe contar con un juicio sereno, profesional y libre de perjuicios. No se trata de repartir menciones honoríficas por cualquier motivo ni tampoco de limitarlos, sino de evaluar serenamente y con plena convicción profesional si el alumno merece distinción.

c) Consideraciones generales para actuar como sinodal

Con el propósito de ilustrar el procedimiento a seguir para otorgar el grado académico de un alumno, en el siguiente apartado señalamos los pasos pertinentes para actuar como sinodal.

d) Antes del examen

Al ser designado como sinodal titular o suplente y aceptar el cargo, es indispensable firmar la solicitud del examen profesional y recibir un ejemplar de la tesis correspondiente. Al tener la tesis es nuestro deber leerla en su totalidad y analizar aquellos puntos de interés que nos servirán para interrogar al sustentante.

Evitar influencias en el alumno tanto positivas como negativas. Presentarse puntual a la hora del examen y con la vestimenta adecuada. Si el caso lo amerita reunirse previamente con los compañeros de sínodo con el fin de intercambiar opiniones y sugerencias respecto al trabajo presentado. Notificar con la suficiente anticipación la ausencia al examen, por cualquier causa, para que se nombre un sinodal sustituto.

e) Durante el examen:

Presentarse al examen bien preparados. Si la tesis se entrega por lo menos con 20 días de anticipación, no existe razón válida para no leerla y analizarla con el suficiente tiempo, enfoque y criterio profesional.

Sugerencias: al encontrar algo confuso, esquivo o insuficiente, resaltémoslo con algún color y elaboremos una lista que contenga el número de página, punto de referencia y comentarlo para que durante nuestro interrogatorio lo aclaremos, comentemos o preguntemos al sustentante.

f) Atender al examen profesional

Tomar en cuenta, sea o no nuestro turno, que es forzoso atender a toda la réplica del sustentante; esto nos ayudará a aportar nuestro criterio y evitar repeticiones y redundancias en el interrogatorio. Nota: es de pésima educación, denota falta de respeto y poco profesionalismo, leer la tesis o hacer anotaciones de ella durante el desarrollo de un examen profesional.

Con base en todo lo anterior, al actuar como jurado en estos exámenes debemos respetar y tomar en cuenta la importancia que tienen, aportando una actitud profesional durante su realización y demandando lo mismo del sustentante.

No es potestativo preguntar sobre la tesis, es obligatorio. Es obligación de cada sinodal interrogar al sustentante sobre el trabajo que se presenta y, si a su criterio lo amerita, derivar sus cuestionamientos hacia otras áreas relacionadas o conocimientos generales que influyen en el mismo. No es ético tocar temas ajenos al trabajo por que los conozcamos o seamos especialistas en ellos, buscando el lucimiento personal o la evidencia del alumno. Además, el trabajo que nos presentan nos ayudará a normar nuestros criterios o desconocimientos plasmados y la réplica correspondiente.

g) Nunca regañar al futuro Licenciado, Maestro o Doctor

El Licenciado o maestrante que presenta un examen profesional o de grado, por el hecho de hacerlo, merece todo nuestro respeto: ya que aspira a obtener un título como el que nosotros poseemos. Consideremos también su situación emocional, su tensión y nerviosismo hacia el sínodo.

Es muy válido señalar errores y faltas en el trabajo de tesis y de su réplica o desaciertos en su exposición, pero debe hacerse en forma profesional y nunca de manera de regaño o reprimenda.

h) No burlarse ni ser sarcástico con el sustentante

Es ofensivo y desagradable, tanto como para el maestrante y su público como para los propios compañeros del sínodo, que un miembro del jurado se burle de la actuación del alumno, de su réplica o del trabajo presentable.

Además, sería una total villanía abusar del sustentante por medio de la burla, mofa o sarcasmo, debido a la posición de autoridad que tenemos en ese momento ya que el alumno no puede reclamar, o se abstiene de hacerlo, por la posición que guarda ante el sinodal. Actuar de esta manera evidencia pobreza de espíritu, traumas personales y una dudosa calidad profesional.

i) ¿Ayudar al alumno?

Nunca es válido responder las preguntas por el maestrante, ni ayudarlo a que nos conteste; si es permisible orientarlo e inducirlo hacia la respuesta que esperamos. A veces únicamente se requiere hacer una breve referencia para obtener una respuesta adecuada. Pero este es asunto de criterio personal ya que no está autorizado ni penado, en otras palabras, es optativo.

j) No enojarse durante el examen

Nuestra participación no debe efectuarse en forma apasionada si no con una verdadera actitud profesional; es decir, debemos tratar de evitar vehemencia en nuestro interrogatorio pero sobre todo no mostrar enojo o revanchismo hacia el sustentante o los compañeros del jurado.

Es probable que nos topemos con alumnos bloqueados, sin conocimientos, nerviosos, necios, incluso algunos con desinterés o burlones, en estos casos debemos adoptar una auténtica actitud profesional, sin involucrarnos en la pasión o considerarlo algo personal.

k) No es una tribuna o foro de exposición

Es necesario que tengamos conciencia de que estamos participando en un examen profesional y no en una tribuna o foro público donde podemos criticar o evidenciar al alumno, a los compañeros de sínodo, al público, las materias, autoridades, autores, o cualquier otro tópico ajeno al objetivo del examen.

Es muy válido comentar y criticar las teorías, las ideas, los temas y conceptos, incluso puede ser permisible hacerlo hacia las aportaciones de los autores utilizados de regencia, pero jamás con el afán de lucirlo o evidenciar a alguien.

A veces destilamos politiquería inútil durante nuestra intervención con lo cual, al contrario de lo que deseamos obtener, sólo evidenciamos frustración, timidez, problemas personales y rara vez reflejamos algo positivo.

l) Nunca corregir al sinodal anterior

Jamás debemos corregir a un compañero de jurado, es más, evitemos hacer no-torio algún error que haya cometido pues con ello evidenciaríamos rivalidad y, probablemente, la situación pudiera prestarse a que se dude no sólo de la capacidad del sinodal afectado si no de la de todos los presentes en la tribuna.

Podemos apoyarnos en la capacitación del sinodal presidente buscando abundar, complementar o refutar la réplica, pero jamás lo hagamos con el afán de evidenciar sus errores o corregirlo públicamente. Consideremos que con una actitud de este tipo no se obtiene nada positivo.

m) No adoptar actitudes de tirano, perdonavidas o similares

Algunas veces, en forma inconsciente, adoptamos errores de tiranos, inquisitivos o de dureza ante el sustentante los cuales no tienen razón de ser. El examen profesional no es una batalla si no una reunión de tres profesionistas que van a evaluar a un aspirante.

Se puede criticar, no estar de acuerdo con el sustentante o con su trabajo, incluso señalar sus errores, pero con una actitud profesional y jamás de inquisidor, perdonavidas o tirano.

La participación del sinodal en el examen profesional no debe ser con la intención de aplastar ni minimizar al alumno, mucho menos de lucirse a sus expensas; por el contrario, su labor consiste en analizar metódicamente si posee los atributos necesarios para obtener un título profesional. No se trata de hacer pasar un mal momento a nadie.

n) ¿Darle confianza al maestrante o doctorando (a)?

Para analizar esta interrogante recordemos, independientemente de cualquier otra consideración, que el sustentante es un manojito de nervios. Quizá presenta el examen más importante de su vida y es natural que sienta temor, cierta desconfianza y que en muchos casos llegue con un bloqueo mental que se acentúa o desaparece durante el desarrollo del examen.

Con fines prácticos se presenta a continuación un apartado del reglamento de titulación de la universidad con el fin de que el alumno y el asesor tengan una visión clara de lo que la institución requiere como fines legales en relación a la obtención del Título mediante trabajos de carácter científico.

CAPITULO II: *PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN.*



2.1 Tipos de estudio, propuestas para los trabajos recepcionales de Licenciatura y Posgrado. Para determinar estos elementos debemos considerar la tipología de la investigación.

2.1.1 Investigación básica

Es aquella que proporciona elementos teóricos al conocimiento científico sin la intención de ser corroborada en un campo de aplicación, no se preocupa por la práctica sino por explicar teóricamente fenómenos que no han sido explorados, ejemplos: fundamento axiológico de las principales antropologías de la pedagogía.

2.1.2 Investigación aplicada

Consiste en corroborar la teoría en un campo concreto de aplicación y tiene como base utilizar los planteamientos teóricos de la investigación básica, de forma tal que la hipótesis pueda abordarse en dos niveles de análisis: la teoría y la práctica, de tal manera que la presente por lo general está sujeta a verificación estadística, ejemplo: Corroborar la dinámica de grupos en el área CIVESA, Nogales Ver.

2.1.3 Investigación de Desarrollo

Es aquella que no aporta nuevos elementos a la teoría si no utiliza la existencia para innovar, enriquecer y adaptar materiales, es diseñada por CONAHYT y utiliza la investigación básica y aplicada; ejemplo: diseñar un plan de estudios para la formación de universitarios críticos, cabe mencionar que es la más actualizada en el ámbito de la investigación.

2.1.4 Investigación de acción

Busca evaluar y responder situaciones problemáticas en grupos o instituciones utilizando estrategias de y para la acción.

Una de las características principales es que el investigador debe ser parte inherente de la población de estudio, su fin inevitable es transformar la realidad problematizada. Ejemplo: detectar si el otorgamiento de incentivos económicos en la cámara de Diputados favorece el mejoramiento de la función legislativa.

2.1.5 Investigación histórica

Pretende recabar e interpretar información de los hechos que ocurrieron en el pasado los cuales tienen que estar sujetos a un cuidadoso análisis y crítica rigurosa para tener certeza. Ejemplo: ***“Detectar las circunstancias políticas de la reforma fiscal tributaria de 1990”***.⁵

2.1.6 Investigación Expostfacto

Establece relaciones de implicación condicional (si p, entonces Q). sin que el investigador manipule las variables independientes considerando a éstas como atributivas; es decir, que se presenten en el momento que el fenómeno ya ocurrió y tiene menos certeza que un estudio experimental: Ejemplo: ***“ indagar el efecto de la desintegración familiar en alumnos de seis a doce años que no viven con familiares cercanos”***.⁶

5 SORIANO, Rojas Raúl. La investigación Científica, Ed. Trillas, México, 1995. Pág. 83-84

6 Ibidem. pag. 93.

2.2 Tipos de Investigación.

Los autores clasifican los tipos de investigación en tipos exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos. Esta clasificación de tipo de estudio depende de la estrategia de investigación. El diseño, los datos que recolectan, la manera de obtener el muestreo y otros componentes del proceso de investigación son distintos en cada uno de los estudios. En la práctica, cualquier estudio puede incluir elementos de los otros.

2.2.1 Investigación Exploratoria

Estos estudios operan normalmente cuando el objeto es examinar un tema o problema de investigación que no ha sido abordado antes por alguna investigación. Es decir, cuando la revisión de la literatura ha revelado que hay ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio.

Los estudios exploratorios sirven para familiarizar con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de (llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de determinada área, establecer prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones verificables. Un ejemplo de un estudio exploratorio es investigar sobre la fundamentación de un plebiscito o la opinión de los habitantes de una ciudad sobre un nuevo alcalde.

2.2.2 Estudio Descriptivo.

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno investigado. Desde el punto de vista científico describir es medir, es decir, se selecciona una serie de secciones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga. **“Los estudios exploratorios se interesan fundamentalmente en descubrir, los descriptivos se centran en medir con la mayor precisión posible”**⁷.

La investigación descriptiva requiere considerable conocimiento del área que se investiga para formular las preguntas específicas que busca responder. La descripción puede ser más o menos profunda, pero en cualquier caso se basa en la medición de uno o varios atributos del fenómeno descrito. Por ejemplo: **“... un investigador organizacional puede pretender describir varias empresas industriales en términos de su complejidad, tecnología, centralización y capacidad de innovación...”**⁸. Entonces mide esas variables para poder describirlas en los términos deseados. A través de sus resultados describirá qué automatizadas están las empresas (tecnología): y en qué medida pueden innovar o realizar cambios en los métodos de trabajo o maquinaria (capacidad de innovación). En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir qué se va a medir y cómo lograr precisión en esa medición.

2.2.3 Estudios Correlacionales

Los estudios correlacionales pretenden responder a preguntas de investigación como estas: ¿Cómo transcurre una psicoterapia orientada hacia el paciente? ¿Aumenta su autoestima? ¿A mayor variedad y autonomía en el trabajo corresponde mayor motivación intrínseca respecto a las tareas laborales? ¿Los niños que dedican más tiempo a ver la televisión presentan un mayor aprendizaje en las aulas?

7 SCHMELKES, Corina.,Manual para la presentación de anteproyectos e informes de investigación. Editorial Harla S.A. de C.V., México D.F. 1998.

8 Ibid.

¿Los campesinos que adoptan más rápidamente una innovación poseen mayor inteligencia que los campesinos que adoptan después? ¿La lejanía física entre las parejas de novios presentan una relación negativa con la satisfacción en la relación? Es decir, este tipo de estudios tienen como propósitos medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables (en un contexto en particular).

Los estudios correlacionales miden “... *las dos o más variables que se pretenden ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación...*”⁹.

La unidad y el propósito principal es saber acerca de los estudios correlacionales, saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que tienen en la variable o en variables relacionadas. Un ejemplo, tal vez simple, pero que ayuda a comprender el propósito predictivo de los estudios correlacionales, sería correlacionar el tiempo dedicado a estudiar para un examen de estadística con la calificación obtenida en él. En este caso se mide un grupo de estudiantes para conocer cuánto dedica cada uno de ellos a estudiar para el examen y también se obtienen las calificaciones del examen (mediciones en la otra variable); posteriormente se determina si las dos variables están correlacionadas, ello significa que una varía cuando la otra también varía.

La investigación correlacional tiene, en alguna medida, un valor explicativo aunque parcial. Saber que dos conceptos o variables están relacionadas aporta cierta información explicativa. Puede darse el caso de que dos variables están aparentemente relacionadas, pero que en realidad no lo estén. Esto se conoce en el ámbito de la investigación como correlación espuria. Una correlación espuria cuya “explicación” no sólo es parcial sino errónea, requeriría de una investigación a nivel explicativo para saber cómo y por qué las variables están supuestamente relacionadas.

2.2.4 Estudios Explicativos

Los estudios explicativos van más allá de: *la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos, están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da este o por qué dos o más variables están relacionadas.*¹⁰

Tomando como ejemplo al psicoanálisis y sus pacientes, un estudio explicativo sería similar a que el doctor “X” hablara de por qué Dolores y César se llevan como lo hacen (no cómo se llevan, lo cual correspondería a un nivel correlacional).

Suponiendo que su matrimonio lo condujeran “bien” y la relación fuera percibida por ambos como satisfactoria el doctor explicaría por qué ocurre así. Además, nos explicaría por qué realizan ciertas actividades y pasan juntos determinado tiempo. Las investigaciones explicativas son “... *más estructuradas que las demás clases de estudios y de hecho explican los propósitos de ellas (exploración, descripción y correlación), además de que proporcionan un sentido de entendimiento de fenómeno a que hacen referencia...*”¹¹

9 ZORRILLA Arena, Santiago, Torres Xamar, Miguel., Guía para elaborar la tesis. 2da. edición, Editorial McGraw Hill. México, D.F. 1999. pag. 23

10 Vid. MÜNCH, Lourdes., Ernesto, Angeles., Métodos y Técnicas de Investigación. Editorial trillas, 6ª Reimpresión, México, D. F. 1997. pag. 212.

11 Loc. Cit. ROJAS, Soriano, R. pag.144

2.3 APARTADOS DEL PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

2.3.1 Diseño del Protocolo de Investigación

El protocolo de investigación constituye la etapa de planificación de una investigación. También es el documento base del investigador, cuyas especificaciones le permiten orientar el proceso de ejecución del trabajo. Es el documento que contiene el plan de un proyecto de investigación científica, con el máximo posible de detalle, precisión y claridad.

El protocolo de investigación debe:

Expresar con claridad y precisión los objetivos y el plan de investigación, El contenido debe ser lo suficientemente detallado y completo para que cualquier persona pueda realizar el estudio con resultados semejantes o evaluar la validez y confiabilidad de los pasos del estudio.

Ser claro, sencillo y redactado de manera que su contenido sea entendido por los evaluadores del proyecto, los investigadores y los técnicos involucrados en la ejecución. Debe estar ordenado de tal forma que pueda percibirse la relación de una fase con la otra y su consistencia en el contexto del documento. Para ello se sigue presentando el protocolo en secciones interrelacionadas; de tal manera que en su contenido exista un hilo conductor¹².

a) Introducción:

Se expresa de manera breve el contenido que abordará la investigación de manera general y por capítulos, se expone también el tema objeto de estudio, así como una invitación al lector para la lectura del mismo.

b) Planteamiento del problema:

Éste consiste en la delimitación del objeto de estudio, debe estar claramente formulado sin ambigüedades y expresar una relación entre dos o más variables en una dimensión temporal y espacial. Los principales elementos para plantear un problema son la pregunta de investigación, la justificación del estudio, los antecedentes y la viabilidad y facilidad del estudio.

2.3.2 Justificación del estudio

Sustenta con argumento sólido y convincente (magnitud, trascendencia, facilidad y vulnerabilidad del problema) la realización de un estudio y los propósitos que motivan el desarrollo de una investigación. Así mismo, las razones fundamentales que orillan a la investigación.

2.3.3 Antecedentes del problema

Los antecedentes del problema tratan de hacer una síntesis de las investigaciones o trabajos realizados sobre el tema, con el fin de dar a conocer cómo ha sido tratado. Por ejemplo, qué tipos de estudios se han efectuado, las características de los sujetos, cómo se han recolectado los datos, en qué lugares se han llevado cabo y qué diseños se han utilizado. Los antecedentes son el punto de partida para delimitar el problema ya que permite aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado.

2.3.4 Pregunta de investigación

Es conveniente plantear el problema que se estudiará por medio de una pregunta, plantearlo en forma de pregunta no siempre comunica el problema en su totalidad, sin embargo, la ventaja de plantearlo en forma específica orienta el estudio hacia los objetivos que se persiguen.

12 IBAÑEZ Brambila, Berenice., Manual para la elaboración de tesis. Editorial Trillas. México D. F. 1996

Viabilidad y factibilidad de la investigación (limitantes)

Antes de iniciar la investigación se debe tomar en cuenta la disponibilidad de tiempo y de recursos financieros humanos y materiales, los cuales determinan los alcances de la investigación, así como, podrían en un momento dado también obstaculizar el desarrollo del proceso.

2.3.5 Objetivos

La definición de los objetivos se hace en relación con el problema. Sirve de guía para el estudio, determina los límites y, la amplitud, orienta sobre los resultados que se esperan obtener, además, permiten determinar las etapas del proceso del estudio por realizar. Cabe destacar que los objetivos deben estar dirigidos a los elementos básicos del problema, ser medibles y observables, claros y precisos y seguir un orden metodológico.

2.3.6 Formulación de hipótesis

Una hipótesis es *“una proposición, condición o principio que es aceptado, quizás sin fe, con objeto de obtener sus consecuencias lógicas y por ese método comprobar su acuerdo con los hechos que son conocidos o pueden ser determinados”*¹³. La función de la hipótesis en la investigación científica es sugerir explicaciones, aciertos, hechos y orientar la investigación de otros.

La función de la hipótesis es dirigir nuestra búsqueda del orden entre los hechos. Las sugerencias formuladas en las hipótesis pueden ser soluciones al problema. Si los son o no, efectivamente, es la tarea de la investigación. No toda sugerencia lleva necesariamente a nuestros objetivos y, frecuentemente, algunas de éstas son incompatibles unas con otras, por lo cual no pueden ser todas tituladas soluciones al mismo problema.

Un tipo muy importante de investigación tiene como objetivo la formulación de hipótesis de carácter significativo acerca de un determinado asunto. Una hipótesis puede estar relacionada con la frecuencia en que se dan en varios casos o depender de una asociación entre variables. Se puede establecer que algo ocurre con cierta proporción en el tiempo o que algo tiende a ir acompañado concomitantemente con otro factor o que tal hecho es generalmente mayor o menor que otro.

Y otras hipótesis establecen que una determinada característica u ocurrencia es uno de los factores que determina otra característica u ocurrencia. Las hipótesis pueden ser desarrolladas en diferentes puntos. Una hipótesis puede estar basada en los resultados de otro u otros estudios y la esperanza de que una relación semejante entre dos o más variables se den en el estudio en cuestión o puede estar basada en un cuerpo de teoría que, por un proceso de deducción lógica, lleva a la predicción de que si están presentes ciertas condiciones se darán determinados resultados.

Esto desempeña una importante función en un estudio. Sirve de guía. 1. “Para la clase de datos que deben ser recogidos para poder responder a la pregunta formulada al comienzo de la investigación”; 2. “Para la forma en que debe organizarse más eficientemente el análisis”.

Las fuentes de hipótesis de un estudio tienen mucho que ver en la hora de determinar la naturaleza de la contribución de la investigación en el cuerpo general de conocimientos. Una hipótesis que simplemente emane de la intuición o de una sospecha puede hacer finalmente una importante contribución a la ciencia. Sin embargo, si solamente ha sido comprobada en un estudio existen dos limitaciones con respecto a su utilidad. Primero, no hay seguridad de que las relaciones entre dos variables halladas entre un estudio serán encontradas en otros estudios. Segundo, una hipótesis basada simplemente en una sospecha es propia a no ser relacionada con otros conocimientos a teoría. Así, pues, los hallazgos de un estudio basados en tales hipótesis no tienen una clara conexión con el amplio cuerpo de conocimientos de la ciencia social.

13 Ibidem. Pág. 123.

Una hipótesis que nace de los hallazgos de otros estudios está libre en alguna forma de las primeras de estas limitaciones. Si la hipótesis está basada en resultados de otros estudios y si el presente estudio apoya la hipótesis de aquéllos, el resultado habrá servido para confirmar esta relación de una forma normal.

Una hipótesis que se apoya no simplemente en los hallazgos de un estudio previo, sino en una teoría establecida en términos más generales, está libre de la segunda limitación: la de aislamiento de un cuerpo de doctrina más general.

2.3.7 Marco teórico referencial

Después de planteado el problema y la pregunta de investigación, así como, definidos los objetivos y evaluada la relevancia y factibilidad del estudio, se procede a sustentar teóricamente el estudio. La elaboración del marco teórico **“com-prende la revisión de literatura y la adopción de una teoría o desarrollo de una perspectiva teórica”**¹⁴. Ello implica, analizar y exponer los enfoques teóricos que se consideren válidos para el correcto encuadre del estudio.

Algunas funciones del marco teórico son:

- * *Ampliar el horizonte del estudio y ofrecer una guía al investigador para que se centre en su problema y evite las desviaciones.*
- * *Ampliar la descripción y el análisis del problema planteado.*
- * *Fundamentar la hipótesis que dé respuestas a las preguntas formuladas.*
- * *Orientar hacia la organización de los datos o los hechos significativos para describir las relaciones de un problema con las teorías ya existentes.*
- * *Dirigir los esfuerzos hacia la obtención de datos suficientes y confiables para poder comprobar las hipótesis.*
- * *Orientar el análisis y la interpretación de los datos.*
- * *Integrar la teoría con la investigación que se propone.*
- * *Proveer un marco de referencia para interpretar los resultados del estudio.*
- * *Inspirar nuevas líneas y áreas de investigación.*
- * *Podrá ser redactado con el modelo latino de nota al pie o con el APA dentro del cuerpo del trabajo.*

2.3.8 Marco contextual

Su función primordial es dar a conocer el área de influencia del investigador así como la descripción breve de los escenarios y sujetos participantes, de cierta manera, es ubicar al lector en el contexto de la problemática.

2.3.9 Marco metodológico:

El marco metodológico es una relación clara y concisa de cada una de las etapas de la investigación. En términos generales el diseño metodológico es la descripción de cómo se va a realizar la investigación, el cual incluye:

2.3.10 Tipos de investigación:

La tipología se refiere al alcance que puede tener una investigación científica. La estrategia de investigación depende del tipo de estudio que se elija, ya que éste determina el diseño, los datos que se recolecten, la manera de obtenerlos, el muestreo y otros componentes del proceso de investigación.

Selección de la muestra

Para seleccionar una muestra apropiada se deben tomar en cuenta los siguientes criterios:

- * *Definir los sujetos u objetos de estudio.*
- * *Delimitar la población.*
- * *Elegir el tipo de muestra.*
- * *Definir el tamaño de la muestra.*
- * *Aplicar el procedimiento de selección.*

2.3.11 Métodos y técnicas de investigación

Para obtener información sobre un mismo problema pueden emplearse diferentes métodos y técnicas, sin embargo, lo relevante de la investigación científica radica en seleccionar los adecuados, dependiendo de la naturaleza del fenómeno, los objetivos de estudio y la perspectiva de análisis. Los métodos y técnicas son las herramientas metodológicas de la investigación. ***“El método es la manera de alcanzar los objetivos o el procedimiento para ordenar la actividad. Cabe destacar que el método se desprende de la teoría”***¹⁵.

La técnica es un conjunto de reglas y operaciones para el manejo de los instrumentos que auxilia al individuo en la aplicación de los métodos.

2.3.12 Análisis e interpretación de los datos

- * *Toma de decisiones respecto a los análisis por realizar (pruebas estadísticas).*
- * *Elaboración del plan de análisis.*
- * *Ejecución del plan.*
- * *Obtención de los resultados.*

2.3.13 Referencias bibliográficas:

Es un listado de las referencias bibliográficas citadas o consultadas para la elaboración del protocolo, escritas de acuerdo con la normativa internacional para citación de bibliografía o bajo el modelo APA American Psychology Association.

2.3.14 Cronograma:

Describe las actividades por realizar en el tiempo. La distribución en el tiempo depende de la programación de las actividades puede ser en semanas, meses o años.

2.3.15 Recursos:

Especifica la fuente del rubro del presupuesto y los recursos necesarios para llevar a cabo el proyecto.

Ejemplo:

Los protocolos de ensayos requieren de información específica, fundamentalmente relacionada con el producto objeto de estudio y la protección de los individuos que son sujetos de experimentación.

Nota: es importante destacar que los presentes apartados constituyen sólo una guía, el maestro-investigador deberá fundamentar su exposición y enseñanza de los mismos, considerando a éstos como los ejes rectores de un protocolo propio de la universidad.

15 BAENA Guillermina., Manual para elaborar trabajos escritos de investigación documental. Editores Mexicanos Unidos. S.A. 8ª Reimpresión Agosto de 1991, México, D. F. pag. 67.

CAPITULO III: ESTRUCTURA DE LOS TRABAJOS RECEPCIONALES PARA MAESTRÍAS Y DOCTORADOS EN UNA DIVISIÓN DE POSGRADO.

Es trascendente conocer la estructura de los trabajos recepcionales, aquí se muestran varias formas para utilizarlas en Licenciatura o posgrado.



3.1 Tesina para posgrados

3.1.1 Concepto

Es un documento recepcional en el que se analiza un tema educativo específico en donde el egresado reflejará el dominio académico del mis-mo con las siguientes características.

- a) Acopio y análisis de la información
- b) Utilización del gabinete
- c) Uso de técnicas y fuentes documentales
- d) Capacidad de síntesis y análisis
- e) Expresión, juicios y punto de vista en dos vertientes: Crítica, positiva, negativa y/o propositiva, se concluye con la posición propia del autor.
- f) El asesor del trabajo y el sustentante acuerdan el establecimiento del capitulado.

3.1.2 Estructura

- a) Carátula
- b) Oficio de impresión firmado por los integrantes del prejurado
- c) Dedicatorias (optativo)
- d) Agradecimientos
- e) Índice
- f) Introducción
- g) Justificación
- h) Desarrollo (capitulado acordado entre el sustentante y el asesor, mínimo cuatro capítulos.
- i) Conclusiones
- j) Bibliografía
- k) Apéndice

Como único ejemplo sustancial del modelo se expone lo siguiente:

- * *Dedicatoria*
- * *Agradecimiento*
- * *Índice*
- * *Introducción*
- * *Justificación*
- * *Capítulo 1*

Ejemplo:

CAPÍTULO I El estructuralismo genético

- 1.1 El problema de la estructura genética y su debate teórico
- 1.2 Lucien Goldman
- 1.3 Concepto de estructuralismo genética
- 1.4 El fundamento del estructuralismo
- 1.5 La anatomía Goldman
- 1.6 Crítica al apartado I

CAPÍTULO II El estructuralismo genético y su devenir histórico

- 1.1 Corrientes antagónicas.
- 1.2 Funciones en el campo de la psicología
- 1.3 Estructura genética y conocimiento
- 1.4 Investigaciones recientes
- 1.5 Notas al apartado II

CAPÍTULO III Propuesta.

CONCLUSIONES

Referencias bibliográficas

Nota: el presente diseño es propiedad del autor, (sin derecho a réplica)

3.2 Tesis Doctoral

3.2.1 Concepto

La tesis es una investigación la cual se basa en una afirmación sustentada en un referente empírico y comprobado en la teoría, además el sustentante deberá hacer hincapié en esta última ya que de ella se deriva el fundamento del nuevo conocimiento considerando al mismo tiempo el proceso de verificación (hipótesis del trabajo) descargando la influencia de la (hipótesis nula) bajo la siguiente formula χ^2 , bajo el tratamiento de datos estadísticos como son la prueba T, la shi cuadrada o la prueba de ANOVA para muestras no apareadas.

3.2.2 Cuerpo del trabajo

- A) Carátula
- B) Dedicatoria
- C) Agradecimiento
- D) Índice
- E) Introducción
- F) Capítulo primero Planteamiento del problema
 1. Analizar las diversas situaciones que se conocen
 2. Descubrir los problemas que existen
 3. Descubrir los detalles más significativos
 4. Elegir uno de ellos que parezca de mayor importancia
 5. Definir con precisión
 6. Analizar, a la luz esas teorías, los factores conocidos que pudieran motivar el problema y los factores intuidos.
- G) Capítulo segundo Marco teórico.
 1. Investigar en diversos libros y publicaciones las teorías o conceptos que pudieran tener relación con el problema objeto de estudio.
- H) Capítulo tercero Diseño de la investigación.
 1. Enlistar las diversas variables que pudieran tomarse en cuenta para definir la hipótesis (considerar los tipos de hipótesis que existen)
 2. Elegir las variables que formarán parte de la hipótesis
 3. Redactar la hipótesis de trabajo y presentarlas simbólicamente.

4. Redactar, también, la hipótesis nula.
5. Elaborar una lista de los síntomas o indicadores de las variables que sean congruentes con la hipótesis.
6. Definir constitutiva y operacionalmente de acuerdo a las variables independientes y dependientes de la hipótesis de modo que concuerden con los síntomas o indicadores.
7. Discriminar las variables.
8. Seleccionar, para cada uno de los síntomas o indicadores una serie de grados de presencia para conformar una escala de medición.
9. Para investigar el nivel de presencia de los indicadores se necesita diseñar algunos instrumentos aptos para esa medición: las encuestas, entrevistas o las vías de observación que parezcan más adecuadas para ese trabajo y probarlas para estar seguros de que servirán para los fines que se propone alcanzar.
10. Elaborar un cuadro (Matriz de doble entrada) en el que se puedan anotar las respuestas que se obtendrán de los instrumentos anteriores de modo simbólico.
11. Según el tamaño del “universo” o población total del asunto de la investigación, determinar si es necesario una muestra y de qué tamaño debe ser. Determinar, si es el caso, el número de sujetos que entran en la muestra como grupo de control y como grupo experimental.
12. Se debe prever cómo se manejan los datos que se obtendrán de la aplicación de los instrumentos de investigación. Si algún dato no es útil o no es manejable, descartarlo o sustituirlo por otro que sí sea manejable (este punto no se aplica en tesis experimental).
13. De acuerdo a las reglas de correlación estadística, prevé como se probará o desaprobará la hipótesis.
14. Para ello, determinar el nivel de significación que será indispensable. (Se debe recordar que para todo trabajo de investigación es de 0.01).

I) Capítulo IV

J) Ejecución de la investigación

1. Si todo marcha bien, realizar la investigación y anotar con todo cuidado las respuestas en las hojas de observación o en las encuestas o cuestionarios; pasar los resultados a la matriz de recolección de datos y efectuar las operaciones que permitirán aprobar la hipótesis.
2. Aprobada o rechazada la hipótesis, redactar el reporte de resultados de la investigación con precisión, lenguaje adecuado, con todos los datos relevantes y cuidando las normas para la presentación del documento recepcional.

Propuesta personal.

1. Determinar qué proyecto remediaría el problema. Cuáles son sus objetivos, las acciones para alcanzarlo y los resultados necesarios.
2. Fundamentarlo teóricamente.
3. Analizar el proceso de implantación del proyecto.

Prever los medios y procedimientos para su evaluación.

CAPÍTULO IV Instrumento (sugerido) para valorar el trabajo académico recepcional.

Todo proceso de diversa naturaleza, no sólo requiere una etapa de planeación, sino también del planteamiento de criterios que validen su desarrollo, de tal manera y con el fin de obtener un parámetro. Se presenta a continuación un instrumento cuyo escalamiento nos permite reflejar e inferir trabajos de calidad.

Es pertinente señalar que el instrumento se plantea como sugerencia, pudiendo admitir algunos rasgos más a evaluar.

Instrucciones generales:

A continuación llene el aparatado correspondiente y marque en el escalamiento el criterio que crea pertinente.

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL TÍTULO O NOMBRE DEL TRABAJO



CICEV MÉTRICO RECEPCIONAL
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y
CONSULTORÍA EDUCATIVA DE
VERACRUZ

4. Describir la situación que debería alcanzar si el proyecto tuviera el 11%. (Éste sería un porcentaje bajo de éxito).

TÍTULO O NOMBRE DEL TRABAJO

EVALUADO: _____

FECHA DE

REVISIÓN FINAL: _____

NOMBRE DEL

REVISOR: _____

PORCENTAJE

ALCANZADO: _____

Porcentaje por categoría: _____ Coherencia

interna: _____

Congruencia Teórica: _____ Rigor metodológico: _

La congruencia interna se refiere a la estructura gramatical y sintética en cada una de las partes. Así como la forma y el estilo de redactar. Los indicadores para esta categoría son: claridad y secuencia lógica.

La congruencia interna se refiere a la relación teórica que guardan los conceptos y sus indicadores; para esta categoría se refieren el uso adecuado de los recursos de investigación y sus subcategorías son: notación bibliográfica, estrategias, métodos e instrumentos.

El presente cuestionario ha sido diseñado para medir el estado actual del documento recepcional. Cada una de las partes atiende las categorías con sus indicadores correspondientes por lo que es necesario leer cuidadosamente cada planteamiento y después marcar el número que represente el estado actual de la cuestión.

Instrumento

Instrucciones: marque según su apreciación cuál número es el correcto para valorar el porcentaje de aciertos del sustentante.

1.- Portada:

- * *Logo de la universidad, nombre de la universidad, tema del trabajo, nombre de quien la presenta, lugar y fecha.*

2.- Problema:

- * *Definición clara del problema que identifica lo que pretende estudiar presentado en forma interrogativa.*
- * *Enunciado simple que presenta el trabajo de investigación en forma in-terrogativa.*

- 3.- Antecedentes: (Revisar y comparar con lo escrito anteriormente).
 - * *Forma como fundamenta el tema; está actualizada (de la fecha de presentación hasta cinco años antes).*
 - * *Además considera estudios nacionales e internacionales de revistas y otros escritos.*
 - * *Fundamentación congruente con los escritos de otros autores.*
- 4.- Justificación:
 - * *Se citan beneficios y aportaciones*
 - * *Incoherencia y poca claridad en los beneficios y aportaciones de la aportación.*
 - * *Puede ser una justificación científica o social.*
- 5.- Objetivos:
 - * *Plantea objetivos congruentes con el problema, son alcanzables.*
- 6.- Hipótesis:
 - * *Cumple la función de ser una respuesta probable y coherente, congruente y plausible, al problema de investigación.*
 - * *Planteada en término de causa, efecto.*
- 7.- Universo:
 - * *Menciona criterios de selección muestral. Define espacio y tiempo de la población que se pretende estudiar.*
- 8.- Muestra:
 - * *Se menciona si se trabaja con muestra o con el total del universo. Además se define tipo de muestreo (según el criterio de selección muestral).*
- 9.- Unidades de observación
 - * *Se describen las variables por estudiar en cada una de las unidades de la observación.*
 - * *Se establecieron adecuadamente las escalas de medición de las variables considerando sus categorías e indicadores.*
- 10.- Diseño del estudio:
 - * *Se mencionan las técnicas de observación y medición de las variables en estudio.*
 - * *Contiene formato de recolección, e incluye todas las características o variables que se pretenden validar.*

3.2.3 Instrumentos

Los instrumentos utilizados son válidos, confiables.

- 11.- Plan de análisis
 - * *Se indican las técnicas estadísticas para el análisis de los datos obtenidos y éstos permiten el logro de los objetivos, así como su relación con la hipótesis.*
- 12.- Riesgo de la investigación. (Aunque no es un requisito sea tratado en la tesis).
 - * *Se identifican prospectivamente los riesgos y permite observar si están de acuerdo con las normas establecidas.*
- 13.- Análisis de resultados
 - * *El análisis estadístico utilizado fue el adecuado*
- 14.- Las conclusiones
 - * *Son válidas, congruentes, coherentes y plausibles*

3.2.4 PAUTA DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La siguiente pauta evalúa la presentación del PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA para estudios cuantitativos. Para tal efecto se dispuso de una escala de apreciación por indicadores de cada apartado implicado en la estructura de presentación del mismo, donde:

1: Muy Deficiente 2: Deficiente 3: Suficiente 4: Bueno 5: Muy Bueno

Aspectos Preliminares	1	2	3	4	5
1. Presenta "qué" va a estudiar (Resumen)					
2. Presenta antecedentes generales del tema (Introducción).					
Planteamiento del Problema					
1. Presenta antecedentes empíricos (problematización) conducentes a un vacío de conocimiento.					
2. La(s) pregunta(s) de investigación conduce(n) al objeto de estudio.					
3. Los objetivos son coherentes con la(s) pregunta(s) de investigación.					
4. Los objetivos específicos son coherentes con el objetivo general y variables.					
5. La(s) Hipótesis de investigación corresponde(n) al objeto de estudio (pregunta).					
6. La(s) variable(s) del estudio se desprende(n) de la pregunta de investigación.					
7. La(s) variable(s) se definen conceptualmente.					
8. La(s) variable(s) se define(n) operacionalmente (se hace referencia a dimensiones, indicadores).					
9. Se presenta el nivel de medición de la(s) variable(s) (nominal, ordinal, intervalar).					

Aspectos Formales	1	2	3	4	5
El Título se refiere al Objeto de Estudio.					
Estructura del Informe.					
Redacción y ortografía.					
Las citas en el texto se presentan correctamente (de acuerdo a formalidades establecidas. Ej: APA)					

TÍTULO PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	
INTEGRANTES	

	Nota por ítem	%	Pje
Aspectos Preliminares		10	
Planteam. del problema		70	
Aspectos Formales		20	
		NOTA	

3.2.5 Formato de inscripción de una investigación

ASUNTO: SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN.

AL C. MTRO. _____
**COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE LICENCIATURA O POSGRADO CON ATT ´N AL DIR.DE
 CAMPUS**

PRESENTE

El que suscribe (Profesión y nombre) _____ Alumno regular de la
 Licenciatura, Maestría o Doctorado en _____ con matrícula _____,
 perteneciente a la _____ generación. Se dirige a usted de manera atenta y respetuosa para
 solicitar el registro del tema del proyecto intitulado:

_____. Con la línea de investigación fundamentada en:

(El cual hago constar que es de la autoría y propiedad intelectual del sustentante).

Que de acuerdo con el reglamento de nuestra casa de estudios y en virtud de cubrir los requerimientos
 mínimos para su enunciación, solicito la inscripción. Me despido agradeciendo el pronto trámite;
 para su conocimiento y debido cumplimiento.

ATENTAMENTE.

Profesión y Nombre

3.2.6 EJEMPLO (1) PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

1.- Título y tema propuesto.

Desarrollo de una propuesta para la implantación de un sistema de gestión de calidad de acuerdo a
 la norma ISO9001:2000 en una empresa de servicios educativos (el caso de HP Educational Services).

2.-Antecedentes y justificación.

A diferencia de las sociedades agraria e industrial, en la sociedad actual el conocimiento y la
 información generan ingresos importantes para las empresas, por lo que se ha creado un espacio
 de actividad económica, en el cual la adquisición, procesamiento, organización, almacenamiento,
 monitoreo, distribución y venta de información son actividades muy importantes para la economía
 de los países debido a su alto índice de generación de valor agregado.

La sociedad de la información ha sido consecuencia del desarrollo científico y tecnológico,
 principalmente de la informática y las telecomunicaciones, por lo que las empresas de servicios
 de entrenamiento deben absorber rápidamente y poner a disposición de la sociedad la oferta de
 conocimiento que proviene de las empresas que generan la tecnología y preparar al personal con
 las competencias suficientes para mantener a la empresa compradora de tecnología en situación de
 utilizar mejor los equipos y programas.

Sobre el tipo de educación que esta nueva sociedad requiere, Microsoft plantea lo siguiente:

“Se asiste en la actualidad a una revolución tecnológica en la que se producen cambios rápidos y bruscos en la forma como la gente vive, trabaja y se divierte. Como el ritmo del avance tecnológico no parece que vaya a frenarse, el reto está en aprender a adaptarse a los cambios con el mínimo esfuerzo físico y mental. Para conseguirlo, los sistemas de aprendizaje y aquéllos que los manejan deben preparar a las personas para trabajar con las nuevas tecnologías con seguridad y de manera adecuada, y superar con solvencia los cambios constantes en las nuevas formas de trabajar, haciendo del aprendizaje un proceso natural permanente”¹⁶.

El gran problema por el cual se producen fallas en los centros de cómputo y en las empresas que utilizan las nuevas tecnologías es por la falta de entrenamiento de los profesionales que los manejan. Y desafortunadamente no se le ha dado una verdadera importancia a esta situación. Cada vez vemos sistemas más complejos en la medida en que más dispositivos se conecten a los sistemas y a las redes; y aparecen también nuevas compañías y servicios de outsourcing, y entonces será imperativo para las empresas contar con ingenieros y personal entrenado que pueda seguir el ritmo de estos avances e incorporarlos en forma rápida y efectiva en sus negocios. Por eso la capacitación en Tecnologías de la Información es cada vez más indispensable en el mundo entero.

Las empresas que crean y venden tecnología de información tienen un com-promiso con sus clientes para permitir que los cambios tecnológicos sean asimilados más rápidamente. Es entonces cuando las empresas de servicios de entrenamiento colocan al alcance de la sociedad un portafolio de soluciones de capacitación en el área de Tecnología de Información (TI), con el fin de satisfacer tanto las necesidades individuales como empresariales.

Las empresas que proveen servicios educacionales pueden dividirse para su estudio y de acuerdo con la relación con el fabricante de la tecnología en:

- * *Empresas de servicios educacionales del fabricante (unimarca)*
- * *Empresas de servicios educacionales multimarca.*

En el primer caso existe una relación estrecha con el fabricante ya sea que forma parte de la estructura de la empresa fabricante o es su socio de negocios y el fabricante le exige tener esa única relación, normalmente estas empresas están enfocadas al mercado corporativo, ejemplos de esto son los centros de servicios educacionales de Sun Microsystems® y el de Hewlett Packard®.

En el segundo caso la relación con el fabricante de la tecnología es de cumplir con una cuota de impartición de los cursos siguiendo las especificaciones para la entrega y para el reporte de los resultados, el mercado al que está enfocado es el mercado de la pequeña y mediana empresas, pero debido al amplio mercado de los productos de oficina también están involucrados los mercados de las personas físicas y el de corporativos, ejemplos de esto son los centros autorizados de Microsoft® y Lotus®.

Aprender por el método de prueba y error en el trabajo puede ayudar por algún tiempo en empresas artesanales. Pero para aprender los métodos óptimos para operar, configurar y administrar un sistema informático especializado, el entrenamiento técnico es indispensable. Con el cambio constante en el mundo industrializado, los profesionales de tecnologías de información deben estar preparados para configurar, operar y administrar los sistemas informáticos de las marcas líderes.

- * *El entrenamiento técnico le ayuda a la empresa a:*
- * *Mejorar el rendimiento del personal en el área de trabajo.*
- * *Incrementar la eficacia al utilizar los métodos óptimos para administrar el sistema y lograr el mejor desempeño.*
- * *Obtener conocimientos técnicos avanzados muy rápidamente, recibiendo experiencia práctica del mundo real.*
- * *Tener el conocimiento para lograr las certificaciones líderes de la industria de tecnologías de información.*
- * *Mantener intacto el activo más importante: La información y las comunicaciones.*

16 MICROSOFT, Et al, Enciclopedia Encarta 2000, Microsoft 1999. Nuevas tecnologías en la educación

Para lograr lo anterior las empresas que requieren profesionales en el campo de las tecnologías de información prefieren el entrenamiento y la certificación del fabricante a diferencia de empresas de otros sectores, donde se tienen certificaciones de un organismo descentralizado del gobierno (CONOCER) que certifica el conocimiento y la destreza o pericia a nivel de obrero, obrero especializado o personal administrativo y de servicios...

Para que las empresas dedicadas al entrenamiento y a la capacitación logren proporcionar sus entrenamientos con un nivel constante de calidad se enfrentan de manera cotidiana a un sinnúmero de problemas entre los que se encuentran los siguientes:

- * *Uniformar y elevar la efectividad de los procesos internos para lograr mejores resultados y aumentar la productividad de la empresa.*
- * *Reducción de problemas de procesos que se reflejan en inadecuado uso de recursos, descoordinaciones internas, inercia, dilaciones innecesarias, esfuerzos improductivos, etc.*
- * *Falta de confianza y credibilidad en los servicios educacionales.*
- * *Estandarización de todos nuestros procesos desde el diseño hasta el seguimiento de egresados.*
- * *Costos altos, por falta de orden en nuestros procesos y una calidad de nuestros servicios menor a la esperada.*
- * *Un control gerencial deficiente.*
- * *Un sistema basado en la detección de fallas y posterior corrección en lugar de uno que genere y consolide la filosofía corporativa*
- * *Dificultad para la revisión de los procesos y sus puntos críticos.*
- * *Inexistencia de procedimientos documentados que permitan dar seguimiento a las actividades.*
- * *Por lo mismo dificultad para desempeñar un trabajo ordenado.*
- * *Falta de Estandarización en las habilidades de los instructores.*
- * *Falta de control y seguimiento en envíos de materiales a cursos foráneos y en sitio.*
- * *Duplicidad de solicitudes de cursos.*

Es por esas necesidades detectadas que el negocio requiere transformarse para alinear sus procesos y que estos sean útiles para crear valor y que así sean percibidos por el cliente; lo cual permitirá independientemente de la forma o tecnología de entrega del entrenamiento, que el cliente elija al proveedor que mejor cumple con sus expectativas.

Al igual que el resto de los proveedores de servicios, las instituciones educativas son cada vez más responsables de manera pública de lo que hacen y de demostrar que ofrecen un servicio de calidad. Un argumento a largo plazo para mejorar la calidad en una empresa educativa es su propia supervivencia, y en el entorno actual, la carencia de flexibilidad o ineficacia, traerá por consecuencia que las empresas de entrenamiento desaparezcan.

En los antecedentes históricos de la enseñanza, la calidad de la educación podía atribuirse casi completamente a las capacidades propias de los instructores y mentores. En la actualidad con las nuevas demandas, actividades más complejas y mayor poder de los clientes, estas capacidades de los maestros ya no son suficientes para garantizar un nivel establecido de calidad.

La competencia entre las empresas de entrenamiento y capacitación se basa ahora más en hechos que en su reputación histórica. Con este ambiente de competencia feroz, resulta necesario saber mantener una imagen de calidad en la mente de los clientes, y poder demostrar la calidad de manera permanente.

Muchos tipos de organizaciones educativas y formativas se enfrentan al incremento de los costos para la impartición.

Las tendencias hacia la calidad en la formación continua están también relacionadas con un cambio de actitud dentro de las empresas demandantes de educación. Estas empresas reconocen cada vez con mayor frecuencia la importancia de la formación continua de sus empleados como uno de los

factores de mayor importancia a largo plazo. Y al mismo tiempo se está haciendo necesario optimizar la inversión mediante medidas de garantía del nivel de calidad de la formación.

De tal modo que para mantenerse a la vanguardia una empresa de servicios educativos requiere reorientar sus procesos considerando el entorno, las necesidades del cliente, estandarizar los procesos, verificar su eficacia, establecer registros confiables de sus actividades e incrementar su cartera de clientes incluyendo a aquellas empresas que tienen como requerimiento que sus proveedores estén certificados en ISO 9000, lo cual ha impulsado a que algunas organizaciones educativas pongan la mirada en una estrategia organizativa y un método de gestión que hace participar a todos los empleados y pretende mejorar continuamente la eficacia de una empresa en satisfacer al cliente.

El impulso principal para adoptar estos métodos de gestión proviene principalmente de los siguientes puntos:

- * *Una mayor competencia requiere de una mejora continua de la calidad y de la productividad.*
- * *Los clientes deciden sus opciones de compra a partir de su percepción de la calidad, determinando la posición de los proveedores en el mercado.*
- * *Una empresa debe adoptar una filosofía de Gestión de la calidad para instaurar una orientación hacia el cliente y ser capaz de generar sus productos con una alta calidad de manera consistente y al mínimo costo posible.*

Existen algunos modelos generales para gestión de la calidad. En Estados Unidos, se construyeron los primeros modelos a partir de las ideas de Deming, Juran y Crosby.

El sistema más elaborado es la Certificación Malcom Baldrige el cual se ha convertido en el modelo de referencia para la gestión de la calidad en Estados Unidos, y se están ensayando adaptaciones de la misma a sectores específicos como el educativo. En Europa, el modelo más importante es el establecido por la Certificación de Calidad Europea (ACE), el cual abarca nueve áreas diferentes:

Dirección, Gestión del personal, política y estrategia, recursos, procesos, Satisfacción del personal, satisfacción de clientes, impactos sobre la sociedad, y resultados comerciales. Se han efectuado adaptaciones del modelo ACE al sector educativo, incluyendo una para la enseñanza profesional superior flamenca (llamado sistema "PROZA").

La mayor parte de los sistemas de control de calidad en la educación se basan principalmente en los principios de garantía de la calidad, lo cual refleja el espíritu de las ISO 9000.

De manera práctica se requiere que una empresa cumpla con cinco criterios mínimos para tener la garantía de calidad.

- * *Definir normas de calidad para todas las actividades a las que se aplica una garantía de la calidad (una norma de calidad es un conjunto definido de criterios mínimos que debe cumplir una producción, un servicio, un producto o un proceso).*
- * *Crear los procedimientos idóneos para garantizar que se cumplan estas normas de calidad*
- * *Controlar sistemáticamente la conformidad de dichos procedimientos, utilizando métodos estadísticos si ello es adecuado*
- * *Analizar las causas de los casos de no conformidad encontrados*
- * *Eliminar las causas de los problemas mediante las correcciones apropiadas, a fin de evitar -o al menos minimizar- la probabilidad de repitan estos problemas.*

Cuando todas estas actividades se cumplen para un conjunto de actividades o procesos se puede decir que existe una calidad de conformidad a una norma.

Considerando lo anteriormente expuesto, a una empresa del sector educativo que requiere eliminar los principales factores generadores de problemas y que ha definido que una de sus estrategias para posicionarse en el mercado y mantenerse en el nicho elegido es tener una garantía de calidad ha optado por desarrollar un programa que le permita ajustarse al modelo de gestión de calidad ISO9000. Por lo que se propone como...

3.- Objetivos

Desarrollar una propuesta para la implantación de un sistema de gestión de calidad en base a la norma ISO 9001:2000 en una empresa de servicios educativos.

El implantar un sistema que permita gestionar la calidad de conformidad de sus procesos y actividades de acuerdo a la norma ISO9001:2000 en una empresa de servicios educativos

Objetivos Particulares:

- * *Comprender los requerimientos de la norma ISO 9000:2000 y su aplicación a los servicios educativos.*
- * *Proveer lineamientos de cómo implementar la norma ISO9000:2000 en el sector de empresas de educación.*
- * *Identificar los procesos clave que intervienen en la prestación de servicios educativos*
- * *Identificar las características que tienen las empresas de servicios educativos*
- * *Establecer el marco general de trabajo, las metas acordes con el impacto directo en el negocio, determinar procesos clave y sus indicadores de desempeño, identificar al equipo de trabajo, establecer redes de colaboración y retroalimentación continua.*
- * *Analizar y establecer los pasos generales necesarios para obtener la implantación de un sistema de gestión de la calidad de acuerdo a la norma ISO 9001:2000.*
- * *Formación de equipos de trabajo y desarrollo de un sistema de gestión de la calidad de acuerdo a la norma ISO 9001:2000.*
- * *Identificar las competencias laborales necesarias y establecer el plan de desarrollo de los recursos humanos*
- * *Mostrar la relación que guarda ISO9000 con la competencia laboral.*

4. Planteamiento del problema.

El objeto de estudio en este caso es un sector de negocio de la empresa HP, el cual esta dedicado a la capacitación y el entrenamiento, este sector pertenece al negocio de Servicios el cual tiene la certificación ISO9000:1994 desde 1997, como parte de la estrategia definida para el área de entrenamiento se busca obtener la certificación de la revisión 2000 cuando el resto de la organización migre, sin embargo existen diferencias marcadas entre la organización que ya esta certificada y esta otra área que esta en la búsqueda de ella, las ventajas que se tienen son:

- * *Tener directivos comprometidos con el desarrollo de un sistema de la calidad;*
- * *Está convencida de la importancia de la norma (no sólo de la certificación);*
- * *Tener una perspectiva a largo plazo sobre las cuestiones de la calidad;*
- * *Existe una situación económica sólida.*

Los problemas presentes en el área de entrenamiento son:

Credibilidad externa sobre la calidad de nuestros productos

- * *Se ha perdido la confianza en la calidad cotidiana en los cursos y entrenamientos que se comercializan.*
- * *Acceso limitado a empresas grandes, principalmente solo aquellas que ya co-nocen los servicios entregados por las otras áreas.*
- * *Baja en el reconocimiento del liderazgo por las otras empresas de servicios educativos;*
- * *Poca credibilidad de las declaraciones de la calidad de las soluciones educativas.*

Cultura de la calidad entre el personal

- * *Falta de criterios claros para el tratamiento de las iniciativas de mejora interna de la calidad.*
- * *El personal no comprende sus deberes y responsabilidades y su implicación con los productos entregables;*
- * *No existe la cultura donde se comprendan los términos de “clientes internos” y “orientación a procesos”.*
- * *Los esfuerzos por la calidad son aislados e inconstantes.*

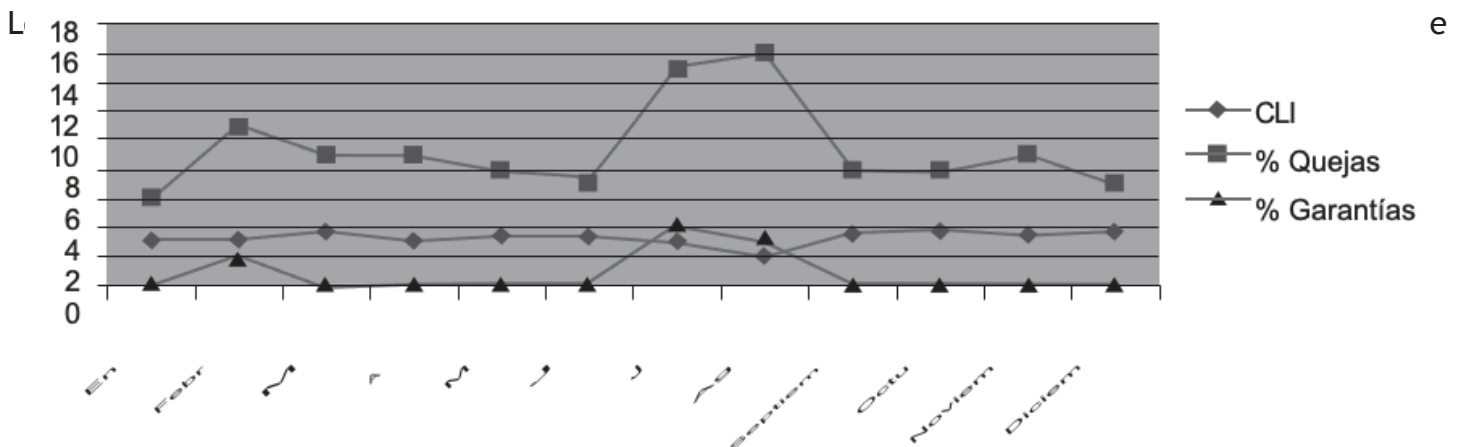
- * El tema de la calidad es comentado pero no aplicado por el personal.
 - * Al adquirir mercancías, manuales, proyectores y servicios de terceras Partes, no se consideran criterios de calidad del cliente.
 - * El personal no corrige ni comunica a tiempo las desviaciones detectadas.
 - * El personal se halla plenamente preparado y dispuesto a lograr mejoras per-manentes.
- Organización interna:
- * Se requiere un mejor control de los documentos, manuales, transparencias, presentaciones.
 - * Problemas de transparencia en la organización y lagunas en los criterios para el visto bueno en la entrega de soluciones de entrenamiento.
 - * Las políticas y procedimientos chocan entre sí;
 - * Falta de definición de las responsabilidades del personal y lagunas del lide-razgo.
 - * La mayoría de los procesos se llevan sin considerar lineamientos estanda-rizados.
 - * La comunicación interna en la organización es difícil y desgastante.
- Dinamismo de los requerimientos de los clientes
- * No existe información disponible de lo que cada cliente ha requerido pre-viamente.
 - * Una serie de cambios tecnológicos dificulta a la organización adecuarse rá-pido a las necesidades de los clientes.
 - * Reconocimiento tardío de los problemas y puntos débiles, seguido por una respuesta igualmente lenta.

Resultados de la calidad más coherentes

Falta de cumplimiento y alta variabilidad en:

- * El diseño y elaboración de Temarios y especificaciones de Cursos;
- * La elaboración y acabado de materiales educativos y de entrenamiento;
- * La utilización de instructores externos;
- * El funcionamiento de las tareas de apoyo administrativo.
- * Racionalización de procesos específicos (p.e. compras de mercancías y ser-vicios)
- * Una mayor orientación a las necesidades de los clientes internos entre todas las diversas personas involucradas.
- * Racionalización de procesos específicos (p.e. compras de mercancías y ser-vicios)

Resultados Anualizados



impartición (alumnos que piden garantía vs. total de alumnos) y del porcentaje de quejas (alumnos quejosos vs. total de alumnos) se muestran en la gráfica anterior. La garantía consiste en repetir los cursos que no cumplen con el mínimo de calidad contratada por el cliente, la cual pudo ser originada por equipo insuficiente para impartir el curso, mala calidad en los mate-riales impresos, falta de preparación del instructor, falta de equipo de computo central o no disponibilidad de la red para trabajar.

El índice de satisfacción que se tiene como objetivo es de al menos de 3.8 puntos en una escala de insatisfacción= 1, a la satisfacción y recompra =5 y se ha encontrado el promedio de 3.4

5.- Alcance y Trascendencia

El proyecto de la tesis tiene como alcance el proponer un método para la im-plantación de un sistema de gestión de la calidad para una empresa de servicios educativos.

Este trabajo podrá ser utilizado como referencia para la implantación de un sistema de gestión de la calidad en una empresa de servicios educativos.

Es aplicable a todo tipo de organización pública o privada que provea servicios educativos bajo cualquier modalidad, sea ésta presencial, por autoestudios o a distancia.

6.- Preguntas de investigación

¿El establecimiento de un sistema de calidad ISO9000:2000 aumenta la satis-facción del cliente?

¿El establecimiento de un sistema de calidad ISO9000:2000 mejora el ali-neamiento e implementación de actividades de manera integrada enfocándolas como procesos?

¿El establecimiento de un sistema de calidad ISO9000:2000 mejora el esta-blecimiento de responsabilidades y obligaciones claras para la gestión de las acti-vidades clave dentro de los procesos internos de la empresa?

¿El establecimiento de un sistema de calidad basado en ISO9000:2000 per-mitirá estandarizar el nivel de entrega del entrenamiento y disminuir el tiempo de generación de propuestas a los clientes?

7.- Hipótesis de investigación

H1: El sistema de calidad ISO9000:2000 aumenta la satisfacción y lealtad del cliente.

H2: El sistema de calidad ISO9000:2000 mejora el establecimiento de res-ponsabilidades y obligaciones claras para la gestión de las actividades de los pro-cesos clave.

H3: El sistema de gestión de la calidad basado en ISO9000:2000 mejora el nivel de entrega del entrenamiento y proporciona una estructura documental para generar más rápidamente propuestas para los clientes.

8.- Marco Teórico.

De acuerdo con ISO9000, se han identificado ocho principios de gestión de la calidad que pueden ser utilizados por la alta dirección con el fin de conducir a la organización hacia una mejora en el desempeño.

a.- Enfoque al cliente.

Las organizaciones dependen de sus clientes y por lo tanto deberían compren-der las necesidades actuales y futuras de los clientes, satisfacer los requisitos de los clientes y esforzarse en exceder las expectativas de los clientes.

b.- Liderazgo.

Los líderes establecen unidad de propósito y dirección a la organización. Ellos deberían crear y mantener un ambiente interno, en el cual el personal pueda llegar a involucrarse totalmente en la consecución de los objetivos de la organización.

c.- Participación del personal.

El personal, con independencia del nivel de la organización en el que se encuentre, es la esencia de una organización y su total implicación posibilita que sus habilidades sean usadas para el beneficio de la organización.

d.- Enfoque basado en procesos.

Los resultados deseados se alcanzan más eficientemente cuando los recursos y las actividades relacionadas se gestionan como un proceso.

e.- Enfoque de sistema para la gestión.

Identificar, entender y gestionar un sistema de procesos interrelacionados para un objetivo dado, mejora la eficacia y eficiencia de una organización.

f.- Mejora continua.

La mejora continua debería ser un objetivo permanente de la organización.

g.- Enfoque basado en hechos para la toma de decisiones.

Las decisiones efectivas se basan en el análisis de datos y en la información.

h.- Relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor.¹⁷

Una organización y sus proveedores son interdependientes, y unas relaciones mutuamente beneficiosas intensifican la capacidad de ambos para crear valor.

Estos ocho puntos son la base de la gestión de calidad de la familia de normas ISO9000:2000.

Para esta tarea hacen falta líderes que dirijan las instituciones sorteando barreras, defensas, rutinas, que introduzcan nuevas formas de hacer, que entiendan la institución como un sistema dinámico de pensamiento, dialogo y acción.¹⁸

Debe existir un despliegue de la cultura y la estrategia para facilitar la evolución de la institución hacia la organización que se desea.¹⁹

La implementación de un sistema de calidad debe considerar que se trata de un “conjunto de elementos que se encuentran interrelacionados entre si y el entorno” de acuerdo a lo planteado por Ludwig von Bertalanffy, de tal modo que debe hacerse un análisis de las condiciones internas y externas, para lo cual ayuda un análisis de FODA, en el cual se incluye a los clientes como parte del entorno y el más importante de este sistema.

Primero es necesario revisar aspectos relevantes antes de iniciar un proyecto de implantación del sistema ISO9001:2000, el aspecto relevante de la norma referida es el enfoque al mejoramiento de los procesos de una organización y para incrementar la eficiencia y eficacia. Un proceso es una actividad o actividades que transforman entradas en salidas con un valor para el cliente, en muchas ocasiones las salidas de un proceso se convierte en entradas de otro proceso, la identificación sistemática y la gestión de los diferentes procesos empleados dentro de una organización y particularmente las interacciones entre los procesos podrían ser referidos en el ámbito de la gestión como orientación a procesos.

Existen diferentes tipos de procesos:

Estratégicos. Despliegan las políticas y las estrategias de la organización.

Proporcionan directrices y límites de actuación para el resto de los procesos.

Operativos. Constituyen la secuencia de valor agregado desde la comprensión de las necesidades del mercado hasta la entrega del producto para la utilización del mismo por los clientes.

Soporte. Dan apoyo o soporte a los procesos operativos.

Con lo anterior es conveniente construir el mapa de procesos, el cual es la re-presentación gráfica ordenando y secuencial de todas las actividades que se realizan dentro de la organización.

Para efectuar lo anterior es necesario iniciar con la creación del equipo de trabajo el cual se encargará de identificar los procesos, determinar los factores clave de desempeño, clasificar los procesos, hacer el mapa de procesos, establecer el panel de indicadores para la mejora, iniciar el ciclo de mejora en base a los indicadores.

Los factores a considerar en la mejora de los procesos son:

- * *Clientes y partes interesadas. Los clientes en una empresa de servicios educativos pueden ser: Estudiantes, empresas, sociedad civil. Las partes interesadas pueden ser: los accionistas de la empresa, padres de los estudiantes, supervisores de los estudiantes.*

17 IMNC A.C. Et al. Sistemas de gestión de la calidad – Fundamentos y Vocabulario NMX-CC-9000-IM-NC-2000, México: IMNC A.C., 2001, 8p.

18 Martín Fernández, Evaristo, Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes, Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España, S.A.U. 2001. 36 p.

19 Ibid.

Es necesario considerar dentro de este rubro los mecanismos para determinar las necesidades explícitas y medios para determinar las necesidades implícitas del producto o servicio.

- * *Requisitos del producto o servicio. Deben establecerse medios para conocer los requisitos de los productos o servicios, por ejemplo: estudios de mercado, comités de cúpula, comités de enlace, sugerencias de los clientes. Y deben cuantificarse cada una de las características de calidad del producto o servicio.*
- * *Procesos de Alta Dirección. Deben definirse claramente la responsabilidad y autoridad en la organización, por ejemplo: organigramas, manuales de puesto, autoridades superiores, representante de la dirección.*
- * *Procesos de evaluación de la satisfacción del cliente. La organización debe establecer mecanismos que le permitan conocer la percepción del cliente sobre el producto o servicio suministrado, por ejemplo: Evaluaciones de servicio, Encuestas de satisfacción.*
- * *Producto. Identificar cual es el producto, por ejemplo el diseño curricular, alumnos capacitados, servicios de información, transferencia tecnológica.*

Las empresas y las personas que acuden a las empresas de capacitación de tecnología tienen en mente prepararse mejor y desempeñarse de manera efectiva con el manejo de las nuevas tecnologías, de tal modo que integrando el término de la competencia laboral, ésta se puede definir de diferentes maneras, según el contexto en que se la plantea y el enfoque epistemológico de que se parte. La definición más elemental de competencia laboral sería: las capacidades demostradas por la persona en situaciones concretas de trabajo. Para que las definiciones adquieran significado, las tenemos que contextualizar. En este caso lo es la norma ISO9001:2000. Ubicándola en este contexto, la competencia laboral se puede definir como las capacidades demostradas por la persona para contribuir a la satisfacción del cliente y a la mejora continua de los procesos de calidad y eficiencia en las organizaciones.

En esta contextualización se emprenderá un análisis breve sobre la relación entre competencia laboral y las empresas educativas.²⁰

9.- Estrategia y Método de la Investigación

Iniciar la investigación documental en bibliotecas y archivos electrónicos así como en publicaciones y revistas que muestran los temas relacionados con la calidad e ISO9000, de la misma manera investigar en los diferentes foros de calidad, formación, y educación para el trabajo que estén disponibles en internet y recopilar información relevante sobre sistemas de gestión de calidad que se encuentren en dichas fuentes.

- * *Definir cuales son las características principales de una empresa de servicios educativos y resumir las condiciones internas y externas que permitirán efectuar un diagnóstico de una empresa de este tipo.*
- * *Conocer mediante la investigación cuales son los beneficios de los sistemas de calidad en las empresas que los han implantado.*
- * *Determinar los recursos con los que se cuenta; la conveniencia de contratar un asesor externo, desarrollar personal internamente o ambos; detectar la interferencia de algún proyecto; detectar el compromiso del personal.*
- * *Hacer una revisión general del modelo de aseguramiento de Calidad ISO-9001:2000 y sus requisitos, teniendo como base la norma NMX-CC-9001-IMNC-2000.*
- * *Desarrollar una propuesta de desarrollo e implantación del sistema ISO 9000:2001 para el departamento de educación de HP.*
- * *Documentar las diferentes fases de planeación de la implantación de un sistema de gestión de la calidad de una empresa de servicios educativos bajo la norma ISO9002.*
- * *Establecer el comité encargado de la implantación del proyecto así como sus responsabilidades en las diferentes fases.*

20 Mertens, L., Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos, México: Conocer-Cinterfor, 1996

- * Definir las características del proyecto para la implantación de un sistema de gestión de la calidad de una empresa de servicios educacionales bajo la norma ISO9000:2000.
- * Concientización en todos los niveles de la importancia de iniciar el proyecto. El nivel jerárquico mas alto de la organización debe estar comprometido de lo contrario el proyecto quedara solo en buenas intenciones.
- * Definición de los tiempos de cada una de las actividades a realizar.
- * Etapa de Capacitación, generalmente se inicia con un curso de sensibilización para todo el personal para que conozcan el alcance del proyecto y lo que se espera de cada área. En el transcurso del proyecto se deberán impartir diferentes cursos de acuerdo a la necesidad de cada organización.
- * Establecer por escrito a través de manuales cada una de las políticas de la organización y su manera de cumplir la norma o estándar. También se definen los procedimientos e instrucciones de trabajo de los procesos operativos. La pregunta de hasta donde o que tan detallado se van a documentar los procedimientos va a depender del tipo de organización y del grado de capa-citación necesaria para el puesto.
- * Llevar a la práctica todas las políticas definidas y los procedimientos desarro-llados. Es una de las etapa mas difíciles porque involucra la participación de todo el personal.
- * Identificar al grupo auditor interno y entrenarlo. En esta etapa personal de la misma empresa realiza auditorias para detectar evidencias sobre incum-plimientos en la documentación, en los registros o en el conocimiento del personal. Las auditorias internas son un ejercicio para conocer el grado de implementación del sistema y detectar oportunidades de mejora.
- * Planear y realizar una auditoría interna de diagnóstico de acuerdo a la norma ISO 9001:2000, que servirá de referencia para contrastar contra lo obtenido en la auditoría una vez implantado el sistema.
- * Investigar y analizar los diversos métodos para evaluación de la satisfacción y lealtad del cliente.
- * Integración del sistema de calidad en un servidor web.
- * Identificar los vínculos entre la norma ISO9000 y las normas técnicas de conocimiento CONOCER.

10.- Cronograma

Tema/Avance	1er Mes	2do Mes	3er Mes	4to Mes	5to Mes
Introducción Primer Capítulo					
Segundo Capítulo Tercer Capítulo					
Cuarto Capítulo					
Quinto Capítulo					
Conclusiones y recomendaciones					

Gráfica de recursos.

Actividades	Rec. Humanos	Rec. Materiales	Rec. Económicos	Observaciones

11.-Contenido Tentativo Introduction

Antecedentes

Definiciones

Descripción de un Sistema de Gestión de la calidad

Planteamiento del problema

Objetivos de la investigación

CAPÍTULO I Características y Diagnóstico de una empresa de servicios educacionales.**CAPÍTULO 2 Revisión General del Modelo de gestión de la calidad ISO-9001:2000.****CAPÍTULO 3 Planeación de la implantación de un sistema de gestión de la calidad de una empresa de servicios educacionales bajo la norma ISO9000:2000.****CAPÍTULO 4 Definiciones del proyecto para la implantación de un sistema de gestión de la calidad de una empresa de servicios educacionales bajo la norma ISO9000:2000.****CAPITULO 5 Vinculación entre la norma ISO9000 y las normas técnicas de conocimiento CONOCER.****Conclusiones y recomendaciones.****Bibliografía Protocolo**CROSBY, Philip, *Reflexiones sobre la calidad*, México: McGraw Hill, 1996.HILL, Frances M., *Managing service quality in higher education: the role of the student as primary consumer*, Quality assurance in education vol 3 number 3 1995 pp 10-21, MCB University Press <http://www.conocer.org.mx/>.IMNC A.C. et al., *Norma Mexicana NMX-CC-9000-IMNC-2000 Fundamentos y terminología para los sistemas de gestión de la calidad*, México: IMNC A.C., 2001.IMNC A.C. et al., *Norma Mexicana NMX-CC-9001-IMNC-2000 Requisitos para los sistemas de gestión de la calidad.*, México: IMNC A.C., 2001.IMNC A.C. et al., *Norma Mexicana NMX-CC-9004-IMNC-2000 Directrices para la mejora del desempeño de los sistemas de gestión de la calidad.*, México: IMNC A.C., 2001.IMNC A.C. et al. *Sistemas de gestión de la calidad – Fundamentos y Vocabulario NMX-CC-9000-IMNC-2000*, México: IMNC A.C., 2001, 8 p.LAMPRECHTt, James L. Lamprecht, *Guía interpretativa de ISO 9001-2000*, México, Panorama, 2001.MARTÍN Fernández, Evaristo, *Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes*, Madrid : McGraw-Hill Interamericana de España, S.A.U. 2001. 36-37 p.MERCADO Ramírez, Ernesto, *Implantación y auditoría de un programa de administración de la calidad total e ISO 9000*.México: Instituto Politécnico Nacional, 1999.MERTENS, L., *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*, México: Conocer-Cinterfor,1996.MICROSOFT,et al, *Enciclopedia Encarta 2000*, Microsoft 1999. Nuevas tecnologías en la educación México:Microsoft, 1999.MORRISEY,George L., *Planeación táctica*, México:Prentice Hall Latinoamericana, 1996. PMI Book, New York:PMI Press. 1999.REZA Trosino, Jesús Carlos, *Cómo desarrollar y evaluar programas de capacitación en las organizaciones*, México:Panorama Editorial, 1995.

SCHMELKES, Corina, *Manual para la presentación de anteproyectos e informes de investigación (tesis)*. México: HARLA S.A. de C.V., 1988.

TABLA, Guillermo, *Guía para implantar la norma ISO 9000*, México: McGraw Hill, 1998.

YÁÑEZ G., María de Lourdes, *Guía técnica para evaluación del negocio, la calidad, la seguridad y el ambiente en al empresa*. México: Panorma, 2001.

3.2.7 Didáctica del Protocolo de Investigación el ejercicio del sustentante

EJEMPLIFICACIÓN DIDÁCTICA (2) “PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN” PROTOCOLO DEL PROYECTO DE TESIS (Ejemplo)

Nombre de la institución: Universidad “X” del Estado de Veracruz.

Nombre del posgrado: Maestría en Administración y Gestión de Instituciones Educativas.

Título del proyecto de tesis.

Nombre del alumno.

Nombre del revisor de tesis. Dr. Vladimir Méndez Exzacariast.

Fecha.

Descripción y planteamiento del problema

Los constantes cambios y transformaciones en las que se ven envueltas las organizaciones actuales, vierten sus parabienes en la necesidad de adaptar sus estructuras anticuadas y rígidas a sistemas avanzados y flexibles. Por tanto es necesario proyectar mejoras en el factor humano que es la principal clave de éxito. Y es a través del diseño de un modelo de descripción de puestos que a manera de alternativa permita al individuo que se desempeña dentro de una institución educativa a nivel superior, el tener una visión amplia de la organización y de cada uno de sus elementos que en ella interactúan con la finalidad de que estos se desarrollen y se desempeñen de acuerdo a los requerimientos necesarios de una empresa de naturaleza organizacional.

Todo ello, ha obligado a los Directores de este tipo de organizaciones, a establecer sistemas y procesos de adaptación a las nuevas estructuras, necesitando técnicas que les permitan afrontar y vencer los retos a los que se ven sometidas, lo que trae en estos albores del siglo XXI a implementar la tendencia de Teorías Administrativas Postmodernas.

Sin embargo y pese a que el diseño del modelo de descripción de puestos no se ha considerado como un medio comúnmente aceptado para implementar estructuras más flexibles dentro de las Organizaciones; su práctica ha demostrado ser de gran utilidad, siempre y cuando se le dote a este de la versatilidad y capacidad de adaptación adecuada, es decir, el diseño de este es y será una herramienta básica para el establecimiento de toda política de recursos humanos pues la mayoría de las actividades desarrolladas en el área administrativa se basan de uno u otro modo en la información que proporciona este procedimiento.

Es por esto la apremiante necesidad de considerar al presente desde el paradigma que nos permita una mejora perdurable, consistente e indisoluble.

En este orden de ideas se permite indicar que La Universidad “X” en el Estado de Veracruz se ha consolidado como una institución educativa de prestigio y calidad por lo tanto es insoslayable que se permita el debacle en los procesos administrativos que realiza el personal al brindar un servicio deficiente cuyos efectos se ven reflejado directamente en los universitarios. Ya que el enfoque de la nueva escuela convencionalista es de naturaleza privada y tiene por eje rector proporcionar mejor atención, servicio y calidad a los miembros que estudian dentro de ella.

Entorno a lo descrito cabe mencionar que el departamento administrativo de la Universidad “X” está conformado por la Dirección, Asistente del Director, Subdirectora, Jefatura de Ingresos, Jefatura de pagos, Recursos humanos, Extensión y Coordinaciones académicas de las diversas Licenciaturas. En donde se han presentado diversas problemáticas en las que destacan las diversas quejas del personal administrativo en relación a la atención prestada ante diversos trámites que realizan los universitarios dentro de la Institución.

Ante lo señalado estos consideran que la deficiente atención que reciben se debe en su mayoría al personal administrativo que labora en los diferentes departamentos de la Universidad debido a que estos tienen desconocimiento de sus deberes, obligaciones y responsabilidades acerca de la función que se realiza en cada puesto. Esta situación genera atraso en los trámites y peticiones lo que conlleva a tener baja productividad, la cual se refleja en un alto índice de ineficacia e ineficiencia, así como, en un deficiente desempeño en las gestiones que los alumnos realizan como son: proceso de titulación, pagos, servicio social, residencias, entrega de re-sultados, diversos requerimientos académicos y administrativos.

En base a lo anterior, cabe destacar que el personal al ser contratado solo cuenta con los perfiles de puesto como información en los cuales no se señalan las obligaciones y las responsabilidades de los prestadores de servicio. (Ver cuestionario anexo).

Por tanto es deseable que el departamento administrativo de la mencionada se beneficie con un modelo que contenga los elementos para generar una descripción específica de los puestos y así de esta forma el personal sea consciente de sus compromisos, encomiendas y responsabilidades. Con un solo fin mejorar el servicio prestado a los universitarios. Ya que estos con sus aportaciones sostienen a la Institución educativa descrita, la cual en su giro es de naturaleza privada.

Debido a esto se requiere diseñar un modelo que proporcione los elementos a utilizar en el área administrativa y que estos se vinculen al servicio de los universitarios en un contexto institucional que propicie la obligatoriedad de este con el personal, y que este refleje en resultados el servicio prestado a los estudiantes. Ya que el no tener un el diseño de un modelo que describa adecuadamente el puesto genera ambigüedad en las funciones al momento de prestar un servicio.

En consecuencia es necesario mencionar que mientras hoy en día los sistemas educativos particulares de educación superior requieren de una atención de acuerdo al convencionalismo, es decir, en base a la satisfacción de las necesidades de los estudiantes. Por tanto es necesario reconocer que en el Departamento administrativo de la Universidad “X” existen deficiencias por desconocimiento de los requerimientos propios del puesto a desempeñar y esto en un periodo largo puede impactar en la elección de la oferta educativa. En este orden es necesario implementar un diseño que detalle los requerimientos mínimos para mejorar la organización y disminuir lo descrito mejorando en todo momento la calidad en el servicio prestado por el personal que labora en la Universidad.

De lo enunciado surge el siguiente planteamiento a resolver dentro de la investigación el cual consiste en:

Diseño de un modelo basado en la descripción de puestos para disminuir las deficiencias en el servicio del Departamento administrativo de la Universidad X

- **Palabras clave**

Modelo de descripción de puestos

Deficiencia en el servicio

Departamento administrativo

Objetivos

- **General**

En este orden propio de la Investigación, se plantea el Objetivo General que es:

Diseñar un modelo de descripción de puestos para disminuir las deficiencias en la atención al universitario por parte del departamento administrativo de la Universidad “X”.

- **Específicos**

Enlistar y describir las principales causas que generan las deficiencias por no contar con una descripción de puestos que permita incrementar la calidad del departamento administrativo en función de la atención al universitario.

Analizar las principales alternativas teóricas sobre el desarrollo de las organizaciones enfocadas en el servicio al cliente y al mejor uso del recurso humano a través del diseño de descripción de puestos. Diseñar una propuesta basada en un modelo innovador de descripción de puestos para mejorar las deficiencias y mejorar la atención en los universitarios.

- * *Proponer ante las instancias respectivas como mejorar el departamento administrativo mediante un modelo de descripción de puestos*

- **Justificación del proyecto**

Una vez enunciado el tema se describe la importancia del estudio con el fin de hacer énfasis a la siguiente alusión, la cual refiere que dentro de una sociedad moderna existen organizaciones que prestan servicios como son los sistemas educativos en el nivel superior, y que éstos influyen en la vida y en la formación de los individuos. Ya que la organización es una parte trascendente en donde el hombre trabaja, se recrea, estudia y satisface sus necesidades económicas y sociales a través de su participación en la superestructura económica.

Cabe explicar que la justificación de la presente recae en estudiar a la Universidad del Golfo de México como sistema organizacional que tiende a mejorar la cotidianidad con la que realizan sus acciones sobre un desarrollo continuo y permanente con el deseo de contribuir a la acción, esto quiere decir, disposición para lograr cambios en beneficio del procedimiento administrativo; el cual realiza un trabajo importante que tiende a perfeccionarse con el paso del tiempo y permitir así obtener un cambio hacia la calidad de los intereses colectivos más que individuales que nos permitan tener un beneficio social de esta en donde se mejore a la organización como un ente complicado en extremo susceptible de analizarse en los niveles administrativos que esta representa a través de como son los individuos, las relaciones entre grupos, los valores y actitudes que se dan dentro de esta y sus fines para lo cual es diseñada. Ya que es labor del posgraduado en Ingeniería Administrativa consiste en observar como se pueden comprender diversos fenómenos organizacionales que se dan precisamente dentro de una institución de cualquier índole con la finalidad de mejorarlos y transformarlos.

De lo anterior se deriva la relevancia social de la investigación la cual no puede existir sin un argumento al sustento previsto del presente estudio que es el análisis de las corrientes teóricas de los modelos de descripción de puestos con fundamento en la era postmoderna que sustente a la organización como un sistema fluido con redes inter funcionales, con énfasis en el cambio, la evolución e innovación generada por los individuos y que estos participen en ella buscando la creatividad en todo momento, así como, la mejora continua y permanente mediante individuos capacitados pro activos con habilidades que viabilicen el desarrollo y la calidad bajo un enfoque adecuado en donde el recurso humano este dotado no solo del “hacer” sino del “saber hacer” y de todas aquellas habilidades que les permitan el logro de objetivos, en forma eficaz.

El justificar permite legitimar en todo momento la presente búsqueda la cual será mediante una línea metodológica mixta, cuyo fundamento sea primeramente una parte básica documental y otra de campo con un estudio descriptivo apegado al método científico nos permita tener un diseño no experimental que busque la relación de como un modelo basado en la descripción de puestos pueda influir como propuesta en las deficiencias y la calidad del departamento administrativo de la Universidad “X”.

Todo esto mediante un estado de pertenencia que aporte información valiosa para la toma de decisiones y que considere la realización del “ethos profesional” del Maestro en Ingeniería administrativa que es el proceso de búsqueda e innovación constante del enfoque administrativo empleado y que coadyuve a la mejora institucional de uno de los campus más importantes del Sistema Educativo de Veracruz

- **Marco de Referencia**

- **Marco teórico.**

La influencia de las organizaciones viene de los albores de la humanidad. En donde había divisiones de tareas ya que a través de las primeras tribus, de manera conjunta se lograron algunos objetivos. ***“Dentro de las organizaciones hay objetivos comunes. Nacen con una finalidad concreta. En el ejemplo de las legiones romanas era controlar la paz en los territorios conquistados, las personas, dentro de las organizaciones, cumplen una función determinada, la coordinación y unión de estas tareas lleva a los objetivos comunes”***²¹ (A.Joji,2004, p.66).

21 ARAI, J. Administración de Personal. Ed. Limusa, México, 1987. pag. 72.

Las organizaciones son un fenómeno antiguo: “ *Desde siempre, el hombre se ha agrupado bajo alguna forma de organización para satisfacer sus necesidades y lograr sus propósitos*”²²(A. Joji,2004, pag.143). Las diferentes interpretaciones que se han hecho de las organizaciones a lo largo del tiempo, han estado muy influenciadas por el contexto histórico. Las organizaciones han estado muy influidas por los problemas de su tiempo y en su evolución se han centrado desde cuatro puntos:

GENERAR INCERTIDUMBRES BASICAS: Las cosas cambian, los procesos cambian y hemos de plantearnos el interrogante de si seremos capaces de resolver las nuevas situaciones.

GENERA NUEVAS TECNOLOGIAS: Plantea posibilidades de abrir nuevos negocios, satisfacer nuevas necesidades...

FUENTE DE RECURSOS: A nuestro alrededor hay gran cantidad de recursos que podemos aprovechar.

PRESION SOBRE EL COMPORTAMIENTO DE LAS PERSONAS: A través de la legislación y valores culturales que presionan sobre la actividad de las organizaciones.

Las organizaciones solucionan problemas que son fundamentalmente del entorno que les rodea. El entorno cambia a lo largo del tiempo y con ello su forma de presionar sobre las organizaciones, de esta manera también cambia la forma de plantear problemas y de cómo resolverlos.

*Las empresas de hoy en día tienen poco que ver con las del siglo XVII. Entonces no había grandes fábricas, socios capitalista... fundamentalmente se realizaban las actividades económicas por medio de mercaderes, mercados... No existían las empresas como tales, había una persona que era la que llevaba el negocio y arriesgaba su patrimonio, eran proveedores de todo lo conocido, no había especialización.*²³ (J. Isherwood,1998. p.11-18).

Todo esto cambia con el tiempo y surgen empresas especializadas en vender algo concreto, empiezan a aparecer los bancos, los seguros, los servicios de transporte, de mercaderías y más tarde los de personas y así empieza a multiplicarse el número de empresas. Este paso no sucede de forma espontánea, a finales del siglo XIX las condiciones no son las mismas que en el siglo anterior: Se dan una serie de avances tecnológicos completamente nuevos y que revolucionan la actividad económica, se desarrollan los transportes y esto facilita la apertura de nuevos mercados, se llega a lugares donde antes no se llegaba y hay una mayor rapidez en los intercambios.

Aparece la nueva posibilidad de distribución y comercialización masiva, aparecen las grandes empresas que aumentan en tamaño donde antes había pequeños talleres y mercaderes. En estas empresas hay gran cantidad de recursos y un gran aporte de capital.

Las prácticas tradicionales ya no derivan y vemos la necesidad de nuevas formas de dirección y organización. Esto tiene como consecuencia la aparición de directivos que auxilian al propietario de la empresa. Hay una nueva necesidad de racionalización de recursos, todo ello coincide con una mayor complejidad en las organizaciones. Para todo esto nos tenemos que plantear nuevas formas de asignar los recursos y de entender las organizaciones.

Para comprender las teorías hay que situarse en el contexto histórico en el que suceden. Cada uno de estos planteamientos están influidos por los problemas más presentes de este tiempo. Hay dos razones para situar las teorías en el contexto histórico:

Los problemas desde el enfoque de J. Isherwood (1998): “*las organizaciones y empresas, presentan valores nuevos y nuevas situaciones y esas presiones se traducen en legislación. Por lo tanto en el entorno las empresas encuentran los recursos que necesitan para su actividad*”²⁴ (pag. 69). Este algunas veces genera incertidumbres, aparecen acontecimientos que influyen en la actividad de la empresa y que plantea una serie de situaciones a la que debe dar respuesta la dirección.

Y así el descrito se basa en que la respuesta a todas estas situaciones son o vienen de las manos de las personas o sociedades, quienes resuelven los problemas son las personas. Estas soluciones están también influidas por los valores dominantes en la sociedad en cada momento, estos valores van cambiando, por tanto también cambian la manera de enfocar las situaciones.

Por lo tanto las teorías salen como evolución de otras, y estas se complementan fundamentando el entorno de la empresa y sus orígenes.

22 Ibidem. pag.143.

23 J. ISHERWOOD, J. Planeación Táctica. Ed.Trillas, México, 1998.p.11-18.

24 Ibidem. pag. 69.

En los anales del siglo XIX aparecen las empresas especialmente bancos, seguros, transportes y aparecen algo más parecido como empresa, hasta entonces todo se basaba en las prácticas comerciales, prácticamente universales, donde el planteamiento de las transacciones era el mismo que cualquier situación. Esas prácticas están más o menos vigentes hasta mediados del siglo XIX, en el que se suceden fenómenos que cambian la actividad económica, surgen nuevas tecnologías, empieza la producción a gran escala, automatización, se fabrican grandes fábricas donde se usan maquinarias avanzadas.

*Se abre la posibilidad de explorar nuevos mercados. Se producen inmigraciones hacia nuevos países en vías de desarrollo. Por lo tanto estamos en un escenario distinto donde las nuevas tecnologías y los nuevos mercados crean la posibilidad de producir a gran escala, y especializar la empresa. Se empieza a necesitar la participación de otras personas. Empiezan a aparecer los directivos, personas que se dedican a asesorar a los propietarios de los medios de producción. Se plantean problemas de planificación, organización de recursos, control.*²⁵ (A. Galicia, 2001, p.199).

Por tanto: *“Hoy en día podemos definir a las organizaciones: como instituciones en donde las personas unen en sus esfuerzos, realizando tareas complejas, para lograr objetivos comunes (individuales y colectivos). En donde estas personas pueden realizar por sí solas actividades complejas. De ahí la importancia de las mismas. Ya que el hecho de trabajar coordinados entre sí para unos objetivos comunes no impide que las personas, dentro de la organización, busquen objetivos individuales.”*²⁶ (A.Galicia,2001, p.312).

De lo descrito entendemos que las organizaciones son entidades legales independientes, tienen capacidad para contratar, realizar intercambios, transacciones. En ese sentido son soberanas. Y así mismo, existen criterios diversos para diferenciarlas como son objetivos, tecnología empleada, forma de obtener consenso y beneficiarios para el caso del estudio son los alumnos clientes de la Universidad “X” que a través de que el personal administrativo entienda su conformación, objetivo, estrategias y metas de lo que se pretende lograr estos serán más eficientes y eficaces.

Hipótesis de trabajo

Hi: Si se diseña modelo para la descripción de puestos entonces se podrán disminuir las deficiencias en el servicio que se ofrece a los universitarios por el personal del departamento administrativo de la Universidad “X”.

Ya señalado lo anterior se enuncian las variables propias de la discriminación que son:

V.I (X1) Modelo de descripción de puestos

V.D.(Y1) Disminuir Deficiencias en el servicio a universitarios

1.4.1 INDICADORES

V.I (X1) Modelo de descripción de puestos

Descripción de la Metodología

Todo proceso de investigación tiende a ser cuidadoso y exacto para descubrir algo y profundizar en él. La presente búsqueda es orientada al diseño de un modelo de descripción de puestos que nos permita disminuir el número de quejas y mejorar la calidad en el servicio que el departamento administrativo brinda a los universitarios de la Universidad “X”.

Indagando la solución a través de un proceso dinámico y eficaz que responda a unos propósitos específicos que son:

Establecer una alternativa de diseño para la descripción de puestos que mejore una organización de naturaleza educativa.

Aportar elementos teóricos y lo que de la teoría emane en un campo concreto de la ingeniería administrativa.

25 GALICIA, Fernando. Administración de Personal, Ed. Trillas, México. 2001. pag. 199.

26 Ibidem. pag. 312

Tomar decisiones precisas y adecuadas en torno a un problema en cuestión y conocer los elementos que lo conforman.

De tal manera que se obtenga una línea metodológica que permita asignar el modelo adecuado dentro de la investigación que es el que presentaremos a continuación tal como R. Sampieri (2004) menciona que: “Del tipo de estudio depende el análisis de la investigación y sus resultados (p. 35 adaptado).

Y por ende el presente estudio a utilizar será el descriptivo con la siguiente naturaleza que es describir la realidad en un momento determinado.


Para efectuar esta investigación se utiliza el tipo de investigación descriptiva pues pretende recabar e interpretar la información acerca del problema que está ocurriendo sin que se intervenga experimentalmente en el objeto de estudio. Solo lo que ocurre en este durante determinada periodicidad en donde la frecuencia recae en el investigar, describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno.


Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Dankhe, 1986). Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar como en este caso medir la realidad en un momento determinado para mejorarla y transformarla. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, **en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así —y valga la redundancia— describir lo que se investiga** mediante el uso de un cuestionario de orden cerrado o la interpretación del abierto.


Así mismo mide de manera más bien independiente los conceptos o variables con los que tienen que ver. Aunque, desde luego, pueden integrar las mediciones de cada una de dichas variables para decir cómo es y se manifiesta el fenómeno de interés, su objetivo no es indicar cómo se relacionan las variables medidas. Por ejemplo, al investigar se pretende describir a la Universidad “X” como empresa en términos de su complejidad, tecnología, tamaño, centralización y capacidad de innovación. Entonces se pretende medir las variables y así poder describirlas en los términos deseados. A través de sus resultados, describirá como se encuentra actualmente el departamento administrativo en relación al servicio al universitario. Sin embargo, el sustentante no pretende analizar por medio de su estudio si se puede implantar el diseño solo proponerle a la empresa en un momento determinado elementos factibles que mejoren el concepto de eficiencia, eficacia y calidad.


Cronograma de actividades (gráfico de Gantt)


El presente cronograma del diseño de un modelo de descripción de puestos se implementará a partir de las nuevas contrataciones en los siguientes meses. Con el fin de que el personal nuevo que ingrese tenga los requerimientos básicos a cubrir:


Presentación ante el Rector: 

Diseño de Toda la Metodología 

Aplicación en el Camp Universidad. 

Aplicación en Todos los niveles Rectoría. 

Actualización y Revisión Permanente. 

Evaluación 

Mes Actividad	MARZO/ABRIL 2009	MAYO/ JUNIO	JULIO / AGOSTO	SEPT./ DIC. 2009	ENERO 2010	FEBRERO
	10 15 20	30 150 30	10 15 30 15 30	1015 30 15 30	15 30	15 29
Plan de trabajo Presentación ante el Rector.	■					
Paso1 Diseñar el cuestionario	■	■				
Paso 2 Descripción General del Puesto	■					
Paso 3 Descripción Analítica del Puesto.	■					
Paso 4 Requerimientos del Puesto	■	■				
Paso 5 Experiencia en el Puesto	■	■				
Paso 6 Tipo de Esfuerzo	■	■				
Paso 7 Tipo de Responsabilidades	■					
Paso 8 Condiciones Físicas	■					
Paso 10 Levantar Información	■	■				
Paso11 Presentación del Puesto	■	■				
Aplicarlo en todos los Campus y todos Los Niveles. (Ver Capítulo I)						
Evaluación	■	■	■	■	■	■

Referencias bibliográficas

- ¹ Amaro Guzmán, Raymundo : *Administración de Personal*, Editorial Limusa, México 1987.
- ² BARRANCO, Francisco Javier: *Planificación estratégica de recursos humanos. Del marketing interno a la planificación*. Madrid: Pirámide, 1993.
- ³ Beer, M. et al. “*Dirección de los Recursos Humanos*”. México CECSA, 1990.
- ⁴ Cadalzo Díaz, Yanela. “*Los perfiles de los puestos de trabajo: Base fundamental en la organización de la Gestión de los Recursos Humanos*”. Tesis, 1996.

- ⁵ CARREL, Michael R.; ELBERT, Norbert F. y HATFIELD, Robert D.: *Human Resource Management: Global Strategies for Managing A Diverse Workforce*. New Jersey: Prentice Hall, 5ª ed., 1995.
- ⁶ CHERRINGTON, David J. : *The management of human resources. Englewood Cliffs, New Jersey*: Prentice-Hall, 4ª ed., 1995.
- ⁷ CHIAVENATO, Idalberto: *Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill, 1988*.
- ⁸ CHRUDEN, J. Herbert y SHERMAN, Arthur W.: *Personnel Management*. Cincinnati: South-Eastern. 1963.
- ⁹ Cuesta, Armando. *“Tecnología de Gestión de Recursos Humanos”*. Ediciones FAR, La Habana, 1997.
- ¹⁰ DESSLER, Gary: *Human Resource Management. New Jersey*: Prentice Hall, 6ª ed., 1994.
- ¹¹ Ducceschi, M. *“Técnicas modernas de Dirección de Personal”*, Ibérico Europea de Ediciones, S.A, Madrid, 1982.
- ¹² FERNANDEZ CAVEDA, Alberto: *La Gestión Integrada de los Recursos Humanos. Enfoque directivo general y las condiciones básicas de trabajo* en la empresa española actual. Bilbao: AEDIPE, Deusto. 1990.
- ¹³ Fernandez Isord, 2003.
- ¹⁴ Fernández Ríos, Manuel. *“Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo”*. Ediciones Díaz de Santos, S.A, Madrid 1995.
- ¹⁵ Finanzas al Día: **Normas Generales de Contabilidad**.
- ¹⁶ Harper y Lynch. *“Manuales de Recursos Humanos”*. Madrid. Ed. La Gaceta de los Negocios.
- ¹⁷ Hernández Darías, Ileana: *“Procedimiento para la elaboración de los profesiogramas en el CQF”*. Tesis, 2001.
- ¹⁸ LOUART, Pierre (1994): *Gestión de los Recursos Humanos*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- ¹⁹ LUCAS ORTUETA, Ramón De: *Manual de personal. Técnicas de dirección* de personal. Madrid: Index, 1987.
- ²⁰ McCORMICK, E.J.; JEANNERET, P.R. y MECHAM, R.C.): *“A study of job characteristics and job dimensions based on the Position Analysis Questionnaire (PAQ)” Journal of Applied Psychology*. Vol. 56. Pág. 347-368. (Versión al Español) 1972.
- ²¹ Montero, R., *Tendencias en la Gestión de los Recursos Humanos en la Entrada del Siglo XXI*. Conferencia Primer Taller de GRH.,ISPJAE; La Habana, Cuba. 1998.
- ²² NOE, Raymond A.; HOLLENBECK, John R.; GERHART, Barry y WRIGHT, Patrick M.: *Human Resource Management. Gaining a Competitive Advantage. Homewood*: Austen Press. 1994.
- ²³ Núñez, J., *Teoría y Metodología del Conocimiento*. MES.ENPES, Cuba. 1989.
- ²⁴ Palenzuela Páez, Iris: *“Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el CENSA”*. Tesis, 1998.
- ²⁵ *Perfeccionamiento de la Actividad Económica*. Editorial “Félix Varela”, La Habana, 2002.
- ²⁶ PEÑA BATZAN, Manuel: *Dirección de personal. Organización y técnicas*. Barcelona: Evade, 1990.
- ²⁷ PERETTI, J.M.: *Gestion des Ressources Humaines*. París: Vuibert Entreprise, 1987.

3.2.8 Buenas prácticas

Ubiquemos la Buena Práctica: Secundaria
Categoría: Educación Básica
Nivel y modalidad educativa: Secundarias Generales
Grado(s) escolar(es): Tercero G,H,I,J, K, L
Turno(s): Vespertino

EJEMPLO DE BUENAS PRACTICAS

Título de la buena práctica:

“ Mejorando mis aprendizajes con la cultura de la Paz”

Es una buena práctica que utiliza acciones para disminuir la violencia y lograr aprendizajes generando, “cultura de la paz” en estudiantes de nivel secundaria; se resume como práctica innovadora al usar dilemas morales en donde se buscó mejorar la cultura de la paz en estudiantes de secundaria como estrategias para el abordaje de los contenidos de formación cívica y ética en tercer grado preservando la transversalidad con otras asignaturas. La aplicación es interesante porque ayuda a disminuir la violencia y a partir de su implementación en una institución se puede aplicar para una zona, región o estado. Esta estrategia fue adecuada para disminuir el conflicto, generar aprendizajes y lograr saberes en un marco de convivencia adecuado. Durante el segundo trimestre se aplicó la innovación a partir utilizando los dilemas morales para que los estudiantes no se agredieran apoyando a sus compañeros, respetándose entre pares dentro de la Escuela Mártires de Río Blanco de 1907, Veracruz.

Este apartado formará parte del libro digital, por lo que debe ser breve y claro sobre lo que se encontrará al leer la práctica completa.

Nombre completo: VLADIMIR EDGAR MENDEZ EXZACARIAS
Función y nombre de la escuela: PROFESOR DE ENSEÑANZA FORANEA
SECUNDARIA MARTIRES DE 1907
Municipio/alcaldía y entidad federativa: Río Blanco, Ver.;

Fines perseguidos

Para lograr los fines perseguidos es necesario describir donde se realizó la práctica educativa empezando por detallar las características del Municipio de Río Blanco, Ver., es una ciudad localizada al centro del Estado de Veracruz es conocida como un Municipio histórico. Cuenta con 41,795 habitantes y tiene un área de 15.2 km. Se cultiva maíz, sandía, existen tabiqueras, comercio formal e informal. La escuela se llama Mártires de 1907 se encuentra en la zona centro de la Ciudad ubicada en la poniente 12 número No. 1 con código postal 94730, esta tiene dos turnos el matutino y el vespertino el primero con 520 alumnos y el vespertino 340 cuenta con 98 docentes repartidos en ambos turnos y 25 compañeros del personal administrativo, así mismo, tiene 15 aulas, un laboratorio, una dirección y una subdirección por turno. El entorno económico de los padres de familia consiste en que la minoría son obreros y empleados, la mayoría se dedica al comercio informal, albañilería y artesanos; dado el alto índice de desempleo en el estado de Veracruz, las madres trabajan para llevar el sustento a sus hogares, desatendiendo a sus hijos, además de presentar baja escolaridad y corta edad. La enunciación del entorno familiar nos permite identificar que las tres cuartas partes de los padres se conforman por familias tradicionales y una cuarta parte distribuida en familias

uniparentales y disfuncionales. Cabe mencionar que la mayoría de estos apoya a sus hijos ante los requerimientos y necesidades institucionales. Ya que les interesa la mejora continua, por lo que centran la atención en la escuela como el espacio de formación de sus hijos.

La Escuela Secundaria Mártires de 1907, en su turno vespertino donde laboro tiene 5 grupos de tercero; G, H, I, J, K, L, los 138 alumnos inscritos al inicio de curso,. La mencionada es completa tiene 15 grupos, aulas de concreto, con ventilación adecuada, iluminación artificial incompleta; cada grupo corresponde a un grado de 1° a 3° de secundaria, tenemos cancha de basquetbol y cancha de futbol.

La distribución de las acciones pedagógicas que se realizaron en la institución es de acuerdo a los planes y programas 2022, acorde con la normatividad y las disposiciones generales dentro de las trascendentes son la implementación del CTE en su fase extensiva y ordinaria. La comunicación entre docentes es dinámica, ya que la mayoría del personal es propositivo y le interesa lo que se realiza dentro de la escuela, Otro elemento importante de mencionar es que existe treinta y cinco por ciento de conflictos, insultos, peleas en la institución entre los alumnos de tercer grado, es decir, no existe una cultura de la paz lo que genera un deficiente marco de convivencia, un atraso en los aprendizajes y rezago porque los alumnos no quieren ya asistir a las aulas para tomar clase. Y estos deben mejorar sus comportamientos en sus relaciones entre pares y coetáneos para trabajar de manera adecuada y cumplir con la Nueva Escuela Mexicana formando mejores ciudadanos respetuosos de lo que sucede en los salones de clase además de ser participativos, cooperativos; la escuela debe ser un espacio sin violencia. Lo mencionado es una situación que se ha generado y que es insoslayable para el colectivo en general que la violencia había generado rezago escolar y no existía la adquisición de los saberes adecuados debido a la violencia en la institución. Y con la finalidad de disminuir estas condiciones surgió como práctica innovadora la cultura de la paz que a través de dilemas morales se buscó mejorar la cultura de la paz en estudiantes de secundaria como estrategia para el abordaje de los contenidos del campo Etica, Naturaleza y Sociedad de la Fase seis en tercer grado preservando la transversalidad con otros campos y ejes articuladores. Esta estrategia fue adecuada para disminuir el conflicto, generar aprendizajes y lograr saberes en un marco de convivencia adecuado durante el segundo trimestre considerando la innovación a partir de cómo se va aplicar el ABP el cual es una metodología importante, porque involucra a los estudiantes.

Esto fue dentro de la asignatura de formación cívica y ética (FCE) en donde prevalecieron en su formación los valores basados en la integridad de las personas, la honestidad, el respeto a los individuos, la no violencia y la procuración del bien común, generando un pensamiento crítico que les permitió resolver situaciones vivenciales en la convivencia, trabajando propositivamente y logrando hacer un adecuado trabajo colaborativo y participativo en el aula. Por lo que surge el objetivo, el cual consiste en mejorar la convivencia en la institución de manera correcta en donde los estudiantes se apoyen, cooperen, contrasten y logren un ambiente cordial adecuado entre los pares y los coetáneos para mejorar los aprendizajes sin dejar de asistir por la violencia y ser parte del rezago.

- En esta práctica novedosa se utilizó con el siguiente cronograma de implementación durante el segundo trimestre entre los estudiantes de tercero G, H, I, J, K y L. Por lo que se aplicaron dos sesiones semanales de manera transversal. En la primera semana del mes de enero trabajaron dilemas morales, para la segunda y tercera, representaciones vivenciales, la cuarta y la quinta tenemos un trabajo socializador con casos adecuados y en el último mes se vinculará a los otros grupos del turno vespertino para verificar el avance y construir un espacio crítico basado en los logros y señalar en el siguiente apartado las áreas de oportunidad concluyendo a finales de marzo para su entrega en el mes de abril observar los logros mediante reflexiones.

Puntos clave de la práctica

Dentro de las acciones realizadas en el desarrollo e implementación fue lo siguiente lo dividí en fases para su intervención de la buena práctica

FASE I durante el primer mes se buscó detectar primeramente el porqué del conflicto para poder utilizar los dilemas morales, en estos, los alumno van a plantear y detectar la violencia que generaba atraso y posibles causas de retraso preguntándome ¿Cómo puede el NNA no incidir en actos impulsivos? y ¿De qué forma pueden los NNA trabajar propositivamente, reflexionando acerca de un suceso?, Por esto surge el ejemplo : **Juan es un estudiante que golpea a los demás, un día le pega a su compañero de segundo y cae sufriendo traumatismo cráneo encefálico, entonces surge una lesión que sana en más de 15 días y tiene que intervenir un abogado para que Juan no vaya al tutelar de menores él está muy triste por lo que le sucede y prefiere aislarse. Al final su compañero después de cuatro meses logra recuperarse y darle el perdón judicial. Entonces habla con Juan y le da un abrazo y le pide que no lo vuelva hacer nunca.** Con el Aprendizaje basado en problemas se buscó detectar el conflicto y esto determinó la importancia, los objetivos y las causas con los efectos ante la resolución de un problema de manera correcta y se empezó a trabajar educadamente involucrando a los estudiantes propositivamente en el logro de resultados para esto se usaban: dibujos, carteles, tarjetas para ilustrar; se compartía la información con los docentes y para evaluar esto se usó una escala estimativa porque los ejemplos se utilizó en los terceros grados, observando cómo iban mejorando la participación y el dominio de los contenidos.

FASE II. Posteriormente se trataron de utilizar son los procesos pedagógicos a través estrategias que vamos aplicar como la del **dilema moral que es una narración breve que plantea una situación problemática que permite crear una cultura de paz** En la mencionada se fomentó el proceso de apropiación de conocimientos relacionados con el territorio, la cultura, el contexto económico y social y la memoria histórica, con el propósito de reconstruir el tejido social siendo este uno de los más importantes porque a partir de su origen vamos a promover la no violencia generando prosperidad general y garantizando la disminución de conflictos. Por eso es necesario que los estudiantes busquen en todo momento interactuar propiciando **el saber participar, valorar y convivir, rechazando la violencia, evitando los conflictos, desde relaciones comunicativas asertivas, dialógicas y favorecedoras del desarrollo de relaciones empáticas entre las personas esto es cultura de la Paz.** Para desarrollar este referente realizamos el trabajo con los valores, estos nos van a poder ayudar de manera cooperativa durante la implementación cuando trabajemos la justicia y cómo actúa el amor al prójimo, de tal manera que se puede realizar un apoyo adecuado con los estudiantes y que ellos reflexionen de sus actos, que no son los correctos y que se sienten muchas veces avergonzados de lo que realizan.

FASE III. Finalmente la evaluación nos permitió **considerar de manera correcta al usar, la reflexión profunda** que les permitió mejorar el trato con sus compañeros porque esta estrategia genera otras más interesantes como el **diálogo** para llegar a la solución de un problema (as) generados por la violencia y se buscó que no existan conflictos entre los pares. En otro espacio se trabajó otra estrategia, que es la equidad dentro de la cultura de la paz., en ella pudimos hacer **la estrategia de representaciones** en donde los alumnos de los terceros grados de secundaria, trabajaron con una situación vivencial partiendo de darle lo adecuado a cada estudiante y lo que le corresponde a cada quien; es allí donde se van a preocupar porque lo que se va “actúa” se pudo mirar como un espejo reflejándose las situaciones vivenciales. Esto se trabajó en binas o equipos para lograr en el colectivo lo correcto donde los alumnos intercambiaron ideas, logros, beneficios de la implementación, etc. Sin estos referentes iba a ser muy difícil entender el tema cultura de paz, el cual consistió en **la asimilación de valores, actitudes y comportamientos, que reflejaron e inspiraron la interacción social y la redistribución, basadas en los principios de libertad, justicia y democracia, respeto de todos los derechos humanos, tolerancia y solidaridad.** Estos temas fueron tratados mediante

el ABP para que se rechace la violencia y se esfuercen por prevenir los conflictos, abordando las causas que los provocan, con el fin de resolver los problemas mediante el diálogo y la negociación, garantizando el pleno ejercicio de todos los derechos y medios, para participar en el proceso de desarrollo de los jóvenes en las instituciones, buscando en todo momento reflexionar sobre algunos de los retos que se dan en la escuela secundaria Mártires de 1907 turno vespertino en los terceros grados, en el proceso de formación de la personalidad, en busca de un nuevo tipo de ciudadano, capaz de interactuar y relacionarse con otros sin problemas.

Principales cambios observados

Una vez trabajado este proceso y utilizando todos los medios para lograr el objetivo que pretende disminuir de manera clara y concreta con la violencia que ocurre en la institución pasaremos a las reflexiones profundas sobre las prácticas. Todo esto y su proyección, fue fundamentado en los planes y programas, buscando el perfil de egreso de la convivencia y ciudadanía, en los NNA se asuman como Mexicanos y sientan amor por México, reconozcan la diversidad individual, social, cultural, étnica y lingüística del país, con la conciencia de ser nativos del país en relación con el mundo. Actuando con responsabilidad social y apego a los derechos humanos.

Dentro de estas buenas prácticas podemos reflexionar acerca de la cultura de paz está basada en los principios enunciados en la Carta de las naciones unidas, esto quiere decir que los alumnos de Tercero G, H, I, J, K, L tienen ahora un panorama internacional sustentado en los preceptos del respeto y la legalidad a partir del local. Este fundamento tiene que ver con los derechos humanos que todos tienen en la secundaria, tales como no golpearse, convivir entre pares y coetáneos adecuadamente disminuyendo el índice de violencia, conjuntando la democracia, la tolerancia y la promoción del desarrollo fundamentado en la NO VIOLENCIA.

Lo que se buscó en esta buena práctica era reducir el conflicto, prevenir la violencia y los conflictos que se suscitaban, realizando actividades encaminadas a crear condiciones propicias para el establecimiento de la paz y su consolidación para generar aprendizajes y disminuir el rezago.

Esto logró al disminuir conflictos en un 19.6% y la asistencias en un 83% y un 92% de aprobación según resultados de la evaluación formativa realizada con un escalamiento actitudinal para convivir en paz; buscando en todo momento la transformación en los aprendizajes de los estudiantes, lo cual significa transformar los conflictos, prevenir los que puedan engendrar violencia y restaurar la paz y confianza entre los pares, es decir, el trabajo cooperativo para trabajar propositivamente ante diversas situaciones que ocurren a diario en el aula, baños, alrededores de la escuela, etc., lugares en donde se van a poder desplazar de manera propositiva sin conflictos ni violencia para mejorar los aprendizajes y el rezago que se venía dando.

Entre colegas: recomendaciones para hacer uso de la estrategia o de sus componentes

Esta práctica nos permite recomendar el compromiso de brindar una educación de excelencia, privilegiando el interés superior de los niños cumpliendo en todo momento, con el respeto irrestricto a los derechos humanos de los alumnos, todo sustentado en el nivel de desarrollo en el que ese encontraban mis estudiantes de tercer grado, realizando los ajustes razonables necesarios para atender a la diversidad del alumnado con la finalidad de que todos logren la cultura de la paz en la SECUNDARIA. A través de dilemas morales, situaciones problema, sketch y que los Profesores retomen que un acto violento es inadecuado para los estudiantes y su desarrollo con la finalidad de aplicarse en cualquier parte del Estado de Veracruz y de la República Mexicana.

Material multimedia de soporte

(EVIDENCIAS 1 DE 5)

Alumna Josanny Carolina Moreno Alvarado que participó con el tema la cultura de la paz para generar el aprendizaje y ganó el primer lugar de zonas durante el trimestre de implementación, Imagen 2 de 2 Imagen con el supervisor de la zona 23, Imagen 3 de 5 trabajando colaborativamente y 4 de 6 Cartas murales trabajando la implementación de la buena práctica para generar aprendizajes.

3.2.9 Apartado de un libro

En este apartado podemos ver cómo se escribe un capítulo de un libro con fines prácticos, lleva la reseña del autor o autores y la estructura, capitular en frases desde el inicio hasta la conclusión.

VLADIMIR EDGAR MÉNDEZ EXZACARIAS EXPERIENCIA

Oriundo de Ciudad Mendoza, Veracruz he realizado trabajo académico desde hace veintinueve años en el sistema Educativo Nacional desempeñándome desde docente rural hasta lograr ser directivo y docente de formación cívica y ética; he impartido clases en universidades privadas como la Universidad del Golfo de México durante 20 años en posgrado, Centro de estudios Avanzados de las Américas Maestría y Doctorado, Colegio interdisciplinario de especialización; Soy directivo de la consultoría CICEV que capacita docentes en servicio con la finalidad de mejorar su desempeño. Dentro de los puestos relevantes que he tenido son primeramente Evaluador Nacional de Directivos y Supervisores por parte del INEE. Evaluador de Evaluadores en el ILCE, diseñador de reactivos para la USICAMM, evaluador de libros de historia e innovador de los LTC dentro de lo más actual soy consultor educativo, miembro de la Red de Capacitadores en la estrategia de formadores en el centro de investigación de la Universidad Autónoma Tlaxcala, conferencista y tallerista: pretendo escribir con la finalidad de lograr plasmar saberes. Mi formación soy Sociólogo de la UASLP. Pedagogo de ULSA, Lic. Educación prima UPV, Maestría en Ciencias de la Educación, Ing. Administrativa y Dr. en Educación por el Centro de Estudios Avanzados de las Américas.

(<https://orcid.org/0000-0001-9652-3794>)

Vladimir Edgar, Méndez-Exzacariast / ORCID ID: 0000-0001-9652-3794, Researcher ID Thomson: AAR7135-2021, arXiv Author ID: 3795598, CVU CONACYT ID: 1138524

LENIN VLADIMIR MÉNDEZ MUÑOZ EXPERIENCIA

Oriundo de Camerino Z. Mendoza, Veracruz de edad de 26 años con formación de ingeniero en Gestión Empresarial egresado del Instituto Tecnológico Superior de Zongolica. (ITSZ). En el 2020 fue afiliado en la Red Iberoamericana de Academias de Investigación A.C. El cual sigue como miembro activo, tras publicar un libro en trabajo colaborativo, con docentes del instituto. Entre las acciones formativas en las cuales ha participado como estudiante destacan la reciente titulación en la Maestría en Administración Pública por el Colegio Interdisciplinario de Especialización A.C., Diplomados en Administración Pública y participación en Seminarios políticos.

(<https://orcid.org/0009-0000-2728-7820>)

Pocas veces se ha movido la eternidad como en nuestros tiempos, y la gran dificultad de definirnos se debe a la brevedad de nuestro siglo. (P. Pozner, pag. 15, 2023)

RESUMEN

En el ámbito de la educación superior, se han empleado diversos modelos educativos como son los tradicionales, tecnológicos y socio críticos. Los cuales son sustentados en la formación que adquiere el universitario sobre las diversas áreas del saber. **Por lo anterior Pozner menciona “los docentes deben establecer un liderazgo que no tiene que ver con un mesianismo sino con una práctica adecuada dentro del aula”.** (p. 212, 2003). Es decir, el académico frente a estos retos debe ser un líder pedagógico que les permita a los estudiantes reflexionar sobre los diversos contenidos

empleados en una clase o en una práctica donde la verdad se construya a partir de todos y no de unos cuantos. Además de cómo esto puede lograr el aprendizaje significativo entre los pares e ir avanzando gradualmente a partir de lo aprendido en el aula y como lo ponen en práctica en la sociedad.

Este estudio resalta los modelos para impulsar una escuela eficiente y eficaz en tiempos de cambio tecnológico, donde el individuo no se encuentra aislado en la opacidad sino en la heurisis del saber. Podemos observar como cada uno de los actores educativos deben mejorar los resultados a través de la discusión de los logros obtenidos y de cómo los mismos estudiantes los juzgan al centro del saber dejando a un lado:

La cultura burocrática que ha hecho de las escuelas los lugares donde lo que menos se discute es sobre educación; situación paradójica si se observa la alta visibilidad que ha adquirido esta en la agenda pública en función de todos los estudios, propuestas académicas y empresariales de reconversión industrial, cambio tecnológico, e integración continental; las cuales se basan en discusiones sobre qué y para qué enseñar, a quiénes enseñar, qué calidad debe tener lo enseñado. (P. Pozner, 2000, pag. 14).

Palabras clave

Gestión de la educación. Enseñanza superior.

Aquí es el resumen, pero también es parte del cuerpo del capítulo.

ABSTRACT

In the higher education context, several educational models have been employed, such as the traditional, the technological and the socio critical ones, which are sustained within the development that the higher education student acquires about the several knowledge zones. **Based on this, Pozner points out “Teachers must stablish a leadership that is unrelated with superiority, and instead, focus on an effective practice within the classroom”.** (pág. 212, 2003). Meaning that, the teacher facing these challenges, must be a pedagogical leader that allows students to analyze about the different contents implemented in a class or within a practice, where truth is built with everyone´s contribution, and not just from a few people. Also, this can achieve positive learning among students, and to gradually progress based on what was learned in the classroom and since they do it, they implement it within society.

This study points out the models to emphasize an efficient and effective school, in a technological change stage, where an individual is not isolated in the opacity and instead, is located in the discovery of knowledge. We can observe how each educational facilitator, must improve the results through the discussion of achievements fulfilled and how the students judge them from a knowledge perspective, leaving aside *the bureaucratic culture that has transformed schools as the places where education is discussed on a minimal basis; which is a paradoxical situation, if we observe the high visibility that education has achieved in the public agenda, based on all studies, academic and company proposals about industrial reconversion, technological change and continental integration; which are based on discussions about what must be taught and the purpose to teach, who to teach, the quality that teachings must have.* (P. Pozner, 2000, pag. 14).

Keywords

Education Administration. Higher Education teaching.

Introducción

Durante el proceso reflexivo de este libro y en especial, este artículo le ayudará al lector a llevar a cabo un análisis de la gestión educativa desde la antigua tradición, en la cual se consideraba que el estudiante era una tabla rasa poco considerada o que era insuficiente lo que él reflexionaba en relación a un tema abordado ante diversos contenidos y que posteriormente la tecnología dominante que dejaba al hombre libre asignándole de manera clara solo los resultados de lo que se quería o debía aprender sin construir o de construir saberes, con una episteme involutivay asequible a la nula

reflexión de los conocimientos adquiridos y de cómo estos no lograban la primigenia creativa y solo el reproducir. Situándonos en P. Pozner que establece en el módulo 2 (Gestión educativa estratégica, 2003) que:

“La gestión educativa posibilita la conexión entre conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración, en etapas que garantizan el progreso constante de las acciones educativas”.

Por lo anterior la capacidad de liderazgo pedagógico a mediano plazo permite concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar en la transformación educativa. De esta forma, podemos lograr una búsqueda que nos brinde la oportunidad de establecer los procesos como crear y mejorar los resultados. **“De una manera clara, factible de afirmar que todas las actividades de la gestión educativa se integren en estas tres claves: reflexión, decisión y liderazgo”, según Pozner en 2015, p. 28.**

Dentro de este espacio, los docentes deben ubicarse en el rol de gestores de procesos en lo que respecta a cómo ellos la utilizarán de manera adecuada involucrándose de manera activa ante los desafíos de los conocimientos del futuro, es decir, la gestión educativa es un acto pensado que impacta en su formación a los universitarios pero no solo es pensado sino aplicado y tendrá referentes como los que se enuncian a continuación:

1. La gestión educativa como elemento fundamental del liderazgo docente Las instituciones educativas superiores (IES) enfrentan desafíos que las llevan a asumir como promotoras del cambio y la transformación social, lo cual fortalece su misión en torno a las nuevas exigencias de la sociedad en tiempos posmodernos. Las actividades educativas demandan el dominio del liderazgo docente para alcanzar la excelencia educativa, consistente en el máximo éxito de los resultados de los estudiantes.

A lo largo del tiempo, las IES se han ido consolidando para poder competir en un mercado educativo globalizado, en el que los modelos de gestión educativa son beneficiosos para transformar cualquier institución que nos ayudará a mejorar la calidad en los procesos que transforman la educación a largo plazo. Dado que estos están compuestos por el conjunto de prácticas de los actores educativos (directivos, docentes, alumnos, jefes de carrera, asesores, jefes de academia y personal de apoyo), esto contribuye a crear y consolidar diferentes formas de mejorar la eficacia, eficiencia, equidad, pertinencia y relevancia en la acción educativa. Buscando en todo momento la colaboración en las escuelas universitarias; en donde estas tienen un fin que es lograr conocimientos entre los pares, contribuyendo de manera significativa en el desarrollo educativo de los estudiantes. Este objetivo se basa en la adquisición de saberes acordes al tiempo y al momento histórico. Es decir, la contextualización de saberes que permitan tener un acto reflexivo preponderante sobre la formación recibida y como esta impacta socialmente.

Por esto los profesores en los diferentes niveles de la educación superior buscan que se generen nuevos caminos para lograr la transformación y crear escuelas efectivas desde la educación básica hasta la universidad y posgrado. En donde todo individuo se planteó la cuestión de la elección de una institución educativa deseable. Por eso la gestión pretende innovar a la organización interna hacia horizontes más amplios en el sistema educativo, donde se basan y exalten estrategias inteligentes para alcanzar los mejores logros. Por lo tanto el docente dentro de las IES debe tener la capacidad de implementar conocimientos eficientes para lograr una eficacia en la ejecución de tareas y actividades de impacto donde las IES reflejen lo que la sociedad requiere y como esta impacta profundamente. Por lo anterior es importante destacar que el capital humano que se forma en las Instituciones Educativas persigue el progreso educativo con una postura crítica. Debido a esto la Gestión Educativa nos permitirá desarrollar un trabajo adecuado en el aula y proyectarlo a la sociedad; aún se tiene el pensamiento equivocado que este proceso se refiere a trámites y no a procesos de aprendizaje, organización de saberes y conocimientos superiores.

El mencionado genera los frutos de cultivar nuevas experiencias y enfoques innovadores, desde esta perspectiva, las instituciones de educación superior, en colaboración con otros actores, contribuyen al desarrollo innovador de una nación, actuando como un catalizador de transformación. Es decir, se dedican al fomento del progreso académico y son esenciales para la difusión y compartición del conocimiento. Como se ha mencionado, tienen la responsabilidad de preparar a profesionales

capacitados para desarrollar e innovar en soluciones que les permitan presentar resultados sostenibles de manera efectiva en el mercado laboral. No obstante, su función no se limita a esto, también implica la formación de individuos competentes tanto en su vida profesional como personal, capaces de gestionar información y resolver problemas en diversos ámbitos, con la excelencia educativa con el principio rector formar profesionales capaces de enfrentarse a este mundo globalizado

Por lo tanto, resulta imperativo que las instituciones de educación superior (IES) desarrollen estrategias de gestión educativa que incluyan medidas para garantizar que el conocimiento producido en ellas, ya sea de naturaleza científica, organizativa, tecnológica u otra, pueda contribuir al desarrollo de las capacidades y el aprendizaje de la institución en su conjunto. En otras palabras, se busca fomentar un enfoque de trabajo cooperativo que produzca resultados de manera que la perspectiva no sea centralista, sino que se ajuste a la idiosincrasia de la propia institución.

Históricamente, la gestión educativa tradicional, conocida como “tradicionalismo”, ha sido la característica predominante en muchas IES. Esto se ha traducido en un enfoque que se limita a administrar el cumplimiento de las condiciones curriculares impuestas por el Estado en lugar de gestionar y sistematizar los aprendizajes y conocimientos generados, de modo que puedan ser transferidos a la sociedad de acuerdo con el tiempo y el contexto histórico. Por lo tanto, es esencial dejar atrás todo aquello que ha provocado un rezago en este sentido. (González, 2017).

Dado que los planes y programas deben ser evolutivos, es decir, analizados con el fin de replantearse en una duración no superior a cinco años y actualizarlos. Al proporcionar soluciones para mejorar la gestión educativa, se fomenta el desarrollo de estrategias para reconocer y acreditar los conocimientos y aprendizajes que se generan en los diferentes procesos universitarios en relación con la forma en que aprenden los estudiantes en el nivel superior. Posteriormente, la tecnocracia que prescindía del paradigma humanista para llevar a cabo este proceso les permite a los estudiantes avanzar y conjugar saberes que les generen desarrollo científico y humano.

Empero es importante tener en cuenta que el conocimiento que adquieren los universitarios es un bien intangible en la sociedad actual, que opera como herramienta competitiva, por lo cual, necesita ser gestionado adecuadamente todo aquello que se implemente en los centros educativos a nivel superior.

En este contexto, la gestión educativa se relaciona con la generación de conocimientos debido a los saberes que la universidad crea sirven para enriquecer la vida. Estas habilidades son dignas de elogio porque incorporan perspectivas de cambio que ponen a disposición de las instituciones, de manera organizada, práctica y eficiente, tanto el conocimiento tácito (basado en la experiencia empírica) como el conocimiento explícito (formalizado). El primero se refiere a la experiencia tangible, mientras que el segundo incluye la educación formal que se recibe en la universidad y la educación informal destinada a mejorar la productividad y el funcionamiento nos llevan a establecer sinergias con el mundo real a donde se enfrentará el egresado de las IES (J. Liliana, 2008)

Para alcanzar este objetivo, es fundamental utilizar enfoques metodológicos de liderazgo que permitan a los docentes desempeñar un papel preponderante en la gestión del conocimiento, facilitando y construyendo procesos educativos y formativos de impacto social.

Ahora podemos apreciar un alto índice de titulación automática o por promedio, y son pocas las IES que se dedican a influir en los procesos de búsqueda y reflexión, es decir, la investigación. Los estudios efectuados no solo contribuyen a reconocer, acreditar conocimientos y habilidades, sino también contribuyen a generar el valor de investigar y reflexionar sobre la realidad social. Para llevar a cabo esta tarea, resulta imperativo diseñar estrategias para implementar adecuadamente el modelo de Gestión Educativa aplicada al conocimiento es una habilidad que contribuye al proceso de creación y comunicación de información tácita y explícita en la organización e implementación real de saberes.

Por lo que se requiere de la elaboración, codificación, apropiación para compartir y reutilizar el conocimiento. De esta forma, se puede fomentar el desarrollo de trabajo colectivo que contribuya de manera eficaz a la adquisición de habilidades en todos los niveles de la organización superior, en este caso, la universidad es un bastión donde el saber queda plasmado y se sustenta mediante acciones transformadoras. No olvidemos que, aún con todo lo que se encuentra en el contexto universitario o de las IES, deben buscar la asertividad y la transformación de forma fehaciente lo que se realiza en la formación y el desarrollo.

De manera particular, en las organizaciones educativas superiores, se les permite a los estudiantes proyectar sus conocimientos en función de sus necesidades académicas para lograr que los diferentes contextos que hoy en día se convierten en inclusivos. Esto les permite a los universitarios, en su formación, tomar decisiones, lo cual es una postura que requieren aquellos que han estado en una universidad para asumir liderazgos de manera adecuada e impactar mediante la gestión educativa en la sociedad del conocimiento actual, ya que es un instante donde se va a valorar el aprendizaje y no solo la enseñanza; espacio donde se reconocen los aprendizajes que se realizan. El universitario formado en las IES siempre va a buscar ser un individuo competitivo y rentable; acude a la universidad con esa visión de lograr desarrollarse profesionalmente mediante las competencias de su área y del saber.

El aprendizaje para la vida y las habilidades profesionales dejan de ser el patrimonio exclusivo del entorno formativo universitario, y las escuelas se ven obligadas a transformarse de organizaciones eficaces viéndolo de manera ambiciosa en su proyección de todos los niveles que enseñan las IES en donde aprenden desde problemas y proyectos que se encuentran en la vida social, lo cual les brinda a los estudiantes la posibilidad de ser resolutivos e impactantes. En esta etapa, el aprendizaje y el conocimiento presencial que se adquieren en grupos en los salones escolares, logran nuevos significados frente a otras formas de aprendizaje virtual, en los grupos, en ocasiones conformados como comunidades de práctica y aprendizaje, comparten intereses, visiones y problemas comunes que rebasan las áreas locales y las referencias culturales y en línea también las IES han tenido grandes alcances. Los espacios de transformación serán los responsables que les permitan proyectar su ethos cultural centrado en ideas en diversos campos del saber. Por consiguiente, al definir la gestión educativa, la consideramos como un componente integral de los procesos de aprendizaje y formación de los estudiantes. En donde cada institución constituye un ámbito de mejora que contribuye al éxito y la optimización de cada proceso formativo.

Por lo que se dejará de ser un dilema para las instituciones educativas: el transformarse en organizaciones que aprenden, abiertas y relacionadas con contextos, problemas, escenarios sociales productivos reales, resolutivos, integrales; o bien dejando que estas sean, anquilosadas y obsoletas y atrasadas de las dinámicas de la sociedad actual del conocimiento. Esta disposición también se presenta para los profesores, ya que deben incorporarse a las dinámicas de cambio y liderazgo para que participen de manera adecuada; al ser quienes practican una enseñanza de forma no individualista, sino en pares y en colectivos para aquellos que educan y aprenden de forma grupal y colaborativa; por eso la gestión educativa es un todo en función de los saberes, organización y estructura de las IES con su aporte micro o macro al mundo globalizado.

Ya que en la sociedad actual, las transformaciones de las instituciones educativas, de los grupos sociales y de los individuos como entidades que adquieren conocimientos, tienen como objetivo la incorporación de las tecnologías de información y comunicación en sus prácticas educativas, y con ello, la posibilidad de formar parte de las organizaciones de la sociedad de la información. No obstante, esta situación no es suficiente, a menos que se acompañe de una adecuada gestión del conocimiento, para que puedan pasar de ser instituciones de la sociedad moderna a instituciones de la sociedad del conocimiento, es decir, instituciones innovadoras y críticas de la realidad vivencial.

Las Institutos de Educación Superior, tal como se encuentran en la actualidad, se encuentran en una dinámica social en la que la generación de bienes y satisfactores humanos están vinculados con las habilidades de los profesionales que se encuentran preparados en el ámbito universitario. Profesionales capaces de generar, distribuir y utilizar conocimientos asociados a capacidades de aprender de manera flexible, continua y colaborativa, en las que el aprendizaje, no la enseñanza, se erige como el centro de gravedad. Las expectativas de las Institutos de Educación Superior se encuentran en un estado de crisis y desafiantes, aunque después de la pandemia, a través de la educación a distancia; las IES han logrado tener un impulso transformador aún se requiere mejorar los procesos que certifican las destrezas de quienes están en ellas o están en un mercado laboral de alto rendimiento.

Debemos buscar capacitar a las nuevas generaciones en un contexto de transformaciones tecnológicas y económicas, con procesos que se extienden a todas las etapas de la vida. Se le requiere formar en los valores de colaboración. Se le exige la adquisición de los valores de colaboración, solidaridad, tolerancia, aceptación y convivencia. La sociedad del conocimiento y el aprendizaje para la vida son dos demandas

que la sociedad plantea a la institución educativa las cuales no se han desarrollado de manera total debido a que el trabajo que se realiza con los universitarios debe involucrarse significativamente en la innovación de los contenidos y en las aportaciones que se le den a los saberes para abordar procesos dialógicos en los que los mencionados puedan ir comentando sobre cómo pueden innovar y por esto la gestión educativa debe establecer parámetros en donde cada logro se considere a partir de tres fases: la inicial, la implementación e institucionalización. En estas fases, los profesionales pueden adquirir la habilidad de liderar las transformaciones en los contextos sociales de la actividad y en las actuaciones, en donde ya se han implementado los nuevos esquemas de práctica y se han establecido nuevos sentidos e intelecciones en los actores, es decir, la implementación de los saberes aplicados en el contexto. El presente libro y en especial este tema nos brinda la oportunidad de observar, asegurar el nivel de alcance de las IES ante los desafíos globales mediante un enfoque específico.

Para lograr tal objetivo, y en un continuum, se puede articular como un proceso de liderazgo docente. Este proceso es uno de los atributos del profesor universitario, ya que debe guiar, construir y pensar de manera distinta en relación al aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, es necesario comprender que este asunto es deseable, pues el docente universitario desempeña roles fundamentales de líder. En una mentalidad de implementar una gobernanza más compartida en las instituciones educativas, la participación de los docentes es un elemento fundamental, ya que, por motivos de eficacia, el director no puede llegar a todo únicamente mediante su labor; siempre buscando realizar las acciones con excelencia ante las diversas gestiones y por motivos de eficiencia, el profesor es un especialista en el ámbito educativo. En las instituciones educativas, cada docente posee un liderazgo particular y compartido en su equipo, y que junto con los directivos deben tener capacidad para cumplir con todo lo que se le exige. En las IES públicas se demuestra una mayor cantidad de líderes que directivos, lo cual ha adquirido un enriquecimiento paulatino en una nueva relación docente-directiva, directivo-docente. En estos espacios sociales del saber se observa una mayor presencia de académicos, investigadores y docentes decanos que destacan más las tentativas del liderazgo distribuido, lo que se traduce en una configuración preferencial de interacciones entre líderes, seguidores y situaciones. Por otro lado, se sostiene el liderazgo distribuido como una estructura conceptual y analítica que se aplica para determinar cómo potenciar y obtener toda la riqueza posible de esas interacciones sociales (H. Hater, J., & Bass, B. 1988).

Estas interacciones mencionadas siempre son favorables y contribuyen a la formación de comunidades de aprendizaje. El responsable de la instrucción no puede ser, en la mayoría de los casos, un individuo que centraliza este proceso. Por esto en los estudios sobre el liderazgo distribuido, se evidencia una mayor definición del papel del docente, quien se hace forjador de otros docentes y puede tomar decisiones sobre la enseñanza. No obstante, no encontramos una definición clara del liderazgo del profesor en este contexto. El papel del líder es complejo debido a que no siempre es el encargado de liderar, sino que se involucra en la creación de nodos de comunicación y se involucra en la transformación real de lo requerido para lograr la formación de los colegas y, a continuación, construir redes de gestión educativa que impacten directamente en los procesos educacionales.

1.1 Competencias para administrar la educación

Para comenzar, debemos comprender que gestionar significa, por consiguiente, “definir objetivos y medir resultados, administrar recursos y buscar la eficiencia”. Se trata de un quehacer dirigido a garantizar previsibilidad, racionalidad y responsabilidad por los resultados” (Romero 2009, p. 11). De acuerdo con la misma autora, “mejorar la gestión educativa significa comenzar a pensarla en el contexto de la mejora escolar” (Romero, 2009, p. 13) En la actualidad, la gestión se ha transformado en un ámbito esencial debido a la necesidad de llevar a cabo procesos formativos, organizacionales y a la consecución de una transformación del acto educativo.

De acuerdo con Ibarrola (citada por Pozner, 2000), la palabra “gestión” se refiere a un nuevo concepto que se refiere a la relación, en el sentido más relevante y más completo, de los diversos insumos que intervienen en los complejos educativos. Según la mencionada, **la gestión conduce a una “organización educativa más eficiente que alcance los nuevos objetivos que nos impone una sociedad que vive cambios tan profundos” (Ibarrola, referida por Pozner, 2000, p. 25)** La gestión educativa se concibe como un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre la estructura,

estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización. El procedimiento de aprendizaje sobre la gestión es enfocado en la supervivencia de una entidad mediante una constante interacción con el entorno o contexto. Es factible afirmar que cada uno de los procedimientos educativos tiene un impacto de retroalimentación, específicamente de feedback, lo cual nos brinda la oportunidad de establecer una perspectiva compartida, interacciones y representaciones emocionales. Por lo tanto, establece una estrecha relación entre educación y gestión; este vínculo es ineludible para los procesos de transformación actuales.

Este concepto actual nos resulta muy interesante, como parte de la gestión y el comportamiento organizacional, el compromiso y la satisfacción en el trabajo. En consecuencia, resulta imperativo la investigación y atención en el ámbito del liderazgo, las relaciones interpersonales, la comunicación y el trabajo en equipo en los centros universitarios. De esta forma, se concibe que las competencias son los pilares del nuevo enfoque de gestión en educación, no limitada a la administración de recursos humanos, sino enfocadas especialmente en el desarrollo de estas, entre ellas el liderazgo pedagógico. Así, se concibe que la gestión implica trabajar con personas, no con máquinas.

El concepto de gestión se desplaza de una perspectiva limitada, propia de la orientación burocrática-administrativa, con el fin de obtener un significado más global, comprensivo de la gestión de los recursos, de las personas, de los procesos y de los resultados, elementos que, en comunicación recíproca, se presentan en toda organización y sobre todo en las áreas educativas.

Es factible inferir que la gestión educativa es un conjunto de acciones que logran la consecución de la intención de la institución. Este proceso se estructura entre las múltiples etapas de la vida escolar con una sola dirección, la de alcanzar conocimientos significativos en los estudiantes. La tarea de gestionar implica la conexión de todos los acontecimientos diarios, lo que implica la consecución del propósito de la institución, mediante la articulación de las acciones que posibilitan la consecución de la finalidad educativa.

Todos los educadores, tales como docentes, directores, asesores, supervisores, administrativos y otros, poseen un vasto potencial humano y profesional. Este potencial no ha sido bien desarrollado debido a la falta de metodologías que permitan el trabajo participativo con la sociedad, a pesar de que se dejan a un lado las sinergias propuestas. Las conexiones con algunas oportunidades para su mejor aprovechamiento profesional buscando contestar las siguientes preguntas :

¿Cuál es el escenario más favorable para ofrecer oportunidades que permitan la creación, la creación y la innovación? ¿Cuál es la ubicación de nuestra actividad?”, expresa **Para Pozner (2000)**, al afirmar que:

“el problema principal del funcionamiento de los sistemas no ha sido la capacidad de controlar de manera centralizada, obstaculizando la libertad y autonomía, sino la capacidad profesional e institucional en todos los ámbitos económico, social y cultural.

Un sistema debe ser objetivo y utilizar cada uno de sí mismos. Confiar en cada docente, estudiante y administrador gestor de la educación. Creer ellos que significa confiar en sus capacidades, las cuales muchas veces han sido ignoradas o, al menos, subestimadas, ya que todas las personas poseen inteligencias en diversos campos.

Según UNESCO (2004), la gestión educativa es un conocimiento que permite combinar conocimientos, acción ética y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas en cualquier nivel, como en las IES, la exploración y explotación de todas las posibilidades y la innovación permanente como proceso sistemático. En este contexto, el verdadero respeto al profesional en educación se basa en la participación activa en el desarrollo de su propia actividad profesional. La creatividad y el respeto y estímulo por su labor deben ser elementos implícitos en su gestión educativa, y deben ser fomentados y considerados para el desarrollo de la educación. Esto les permite, a su vez, desarrollar una gestión profesional distinta, enriquecida en oportunidades y acciones curriculares en un marco educativo que se sustenta en competencias. En un contexto educativo que se fundamenta en habilidades, todos los integrantes tienen la oportunidad de participar, de manera que la planificación y la toma de decisiones sean necesarias.

Como señala Antúnez (2000), la participación en los centros escolares puede enfocarse en objetivos educativos, gestoría, relación con el currículo, control social y interiorización del proyecto educativo de centro.

El cual hace referencia al enfoque por competencias en los años, con el propósito de comprender el concepto de competencia. Se ha establecido desde el siglo V a.C. en relación con las palabras de Confucio, las cuales conducen a la omisión y la omisión, la observación y la memoria, y la comprensión (Páez, 2009). El término “competencia” se deriva del latín *competere*, palabra que se relaciona con la aspiración e ir al encuentro de algo. A continuación, derivó en *competere*, incumbir, pertenecer, estar investido de autoridad para ciertos asuntos. Se ha utilizado hoy el término competente: quien se desenvuelve con eficacia. En consecuencia, se define la habilidad de responder a exigencias complejas y llevar a cabo tareas diversas de manera adecuada. O bien, como el conjunto de conocimientos, actitudes y destrezas necesarios para desempeñar una ocupación determinada. En este contexto, la competencia implica la habilidad de crear aplicaciones o soluciones adaptadas a la situación, movilizando los recursos propios y regulando el proceso hasta alcanzar la meta objetiva (Argüelles, 1996)

En el ámbito de las aptitudes en la gestión de la educación en los centros educativos cuyo ámbito se fundamenta en competencias, se establece una conexión entre la escuela y la comunidad, se adquiere la autonomía necesaria y se brindan todas las condiciones necesarias para llevar a cabo una gestión y planificación del currículo con carácter gerencial y liderazgo (OEA-MEP, 2006). La gestión se fundamenta en el ser humano como elemento fundamental. De manera consecuente, la gestión educativa de este inicio de siglo debe llevarse a cabo con una orientación a largo plazo, dentro de una concepción integral.

La integralidad, según Elizondo y Mora (2011), debe enfocarse en el desarrollo de habilidades para mejorar el proceso educativo, ya que es sin duda la función y responsabilidad del docente. Sin embargo, en la actualidad, es casi una exigencia el desarrollo de habilidades de diversos ámbitos que la institución demanda, con el fin de alcanzar un proceso de enseñanza-aprendizaje de excelencia que se adapte a los requerimientos de la sociedad actual. En cuanto al rendimiento profesional de los administradores de la educación, se puede afirmar que, en su calidad de gestor educativo, es competente si está capacitado para satisfacer las demandas del medio en el que se desenvuelve y realiza tareas de manera exitosa.

Lo que se persigue al desarrollar competencias es validar el pensamiento y las acciones de las personas, demostrando que su nivel de preparación supera al de los demás. Estas definiciones nos llevan a la conclusión de que las competencias:

Al proponer una perspectiva diferente para la gestión educativa en los centros de enseñanza de las IES, acorde con la actualidad caracterizada por cambios constantes e imprevisibles, se enmarca en un enfoque estratégico que se asemeja a lo que hoy llamamos organizaciones inteligentes (Martin, 2001). Las organizaciones inteligentes que buscan liderar el cambio continuo, la creatividad, la innovación, el aprendizaje, la productividad, la velocidad y la eficacia en todas sus acciones internas y externas, transformándolas en fuentes constantes de valor agregado y satisfacción total para sus usuarios, deben adaptar rápidamente sus estructuras a las nuevas demandas competitivas (Bolívar, 2000). Esto es esencial para una gestión efectiva de la educación basada en competencias. Para lograrlo, se deben reducir los procesos burocráticos y descentralizar las decisiones, permitiendo que los actores relevantes tomen decisiones en sus respectivas áreas de responsabilidad. En el ámbito pedagógico, el liderazgo debe centrarse en el proceso de aprendizaje (Bolívar, 2011). Esto implica la creación de una cultura de conocimiento en el aula que permita a los estudiantes reflexionar profundamente sobre su aprendizaje. Sin embargo, para lograr este objetivo, es esencial fomentar esta cultura entre los docentes y en la institución educativa (Mayo & Lank, 1994). Dado que el entorno del docente y los estudiantes puede variar, es fundamental comprender que el liderazgo pedagógico conlleva una mejora educativa al elevar la calidad y los resultados de la enseñanza en las IES (Elmore, 2008). En consecuencia, el liderazgo del docente desempeña un papel crucial en la educación, ya que el profesor debe ser capaz de motivar y guiar a todos los involucrados en el proceso educativo (Longo, 2008). La

gestión efectiva del proceso de aprendizaje y la optimización de los procesos académicos dependen del liderazgo pedagógico, la formación del docente y la colaboración entre los participantes en el proceso docente-educativo.

Por tanto, para alcanzar el éxito y mejorar los procesos académicos, es necesario avanzar en la pertinencia de la gestión pedagógica (Medina & Gómez, 2014).

La gestión educativa abarca una variedad de conocimientos, formas de pensar, sentir y actuar, y se basa en la aplicación de principios generales de gestión y educación en un contexto específico. En este contexto, se fusionan la teoría, la política y la pragmática (Loza, 2013). Por lo tanto, la gestión educativa en el aula engloba todas las acciones y recursos utilizados por los docentes para fortalecer su desempeño pedagógico y didáctico, con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Un aspecto crucial en la vida profesional del docente es reflexionar sobre su trabajo en la universidad. El objetivo es hacer que el trabajo de los docentes en cualquier nivel, especialmente en la universidad, sea más efectivo al enfocarse en el desarrollo de competencias para la vida y proponer enfoques de enseñanza innovadores que involucren a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Al profundizar en la práctica educativa, nos enfrentamos a la complejidad de cómo abordar el contenido y mejorarlo, teniendo en cuenta los saberes previos de los universitarios en las IES. Por lo anterior es esencial abordar problemas que tengan relevancia en la sociedad y permitir que los estudiantes participen activa-mente en su propio proceso de aprendizaje. No hay una única forma de enseñar; existen diferentes enfoques pedagógicos, como el tradicional, el tecnológico y el constructivista, que influyen en la planificación, organización, desarrollo y evaluación del currículo. Cada enfoque tiene su propio estilo de enseñanza y enfoque para responder a las preguntas fundamentales sobre qué, cuándo y cómo enseñar. Empero, la relación entre los modelos pedagógicos y la gestión educativa nos lleva a considerar la conexión entre la teoría y la práctica en la enseñanza. Es crucial que los docentes no solo tengan un enfoque teórico, sino que también puedan aplicarlo en la práctica. En última instancia, esto contribuirá a la mejora continua en la enseñanza y el aprendizaje.

Además, en el modelo convencional, los docentes asumen distintos roles, como el de establecer reglas, seleccionar los contenidos de los programas y son considerados como los concedores y los actores principales del proceso educativo. Por otro lado, los estudiantes se ven relegados a escuchar, obedecer, recibir información pasivamente y son considerados como los receptores del proceso. En este enfoque pedagógico, el eje central del método educativo se basa en el profesor y el material de estudio, se presta poca atención al diálogo y la participación activa, se valora más la memorización de datos que la comprensión de conceptos, se recompensa la retención de información y se limita la capacidad de desarrollo de ideas propias. En este contexto, prevalece la perspectiva de que solo la verdad del profesor es relevante.

Es posible que muchos de nosotros nos identifiquemos, al menos en parte, con esta imagen típica de la enseñanza, y puede que impartamos clases siguiendo este modelo debido a que es la única forma que conocemos, es lo que la sociedad considera como el estándar de la enseñanza, y porque el entorno institucional en el que trabajamos favorece este enfoque (horarios, organización académica, materiales de estudio) Los profesores que siguen el enfoque tradicionalista se basan en una estructura lógica y suelen adoptar una perspectiva epistemológica positivista.

Se propone que los educadores desarrollen y critiquen de manera constructiva sus propias teorías y prácticas pedagógicas, al reflexionar conjuntamente y por separado en torno a su actividad docente y las circunstancias sociales que configuran sus experiencias docentes, fomentando comunidades académicas de docentes en las que se apoyen, crecen y estimulen mutuamente. Con el fin de optimizar nuestro esfuerzo, además de lo expuesto previamente, resulta fundamental enfocar el esfuerzo de educar a fin de estimular la incertidumbre, el gozar de la vida, la significación, la expresión, la convivencia y la apropiación de la historia y de la cultura.

2 Modelos educativos

2.1 Los modelos de gestión educativa y su diseño

¿Ha tenido la oportunidad de familiarizarse con los conceptos de modelos de gestión educativa? Es probable que si está involucrado en el ámbito educativo, estos modelos sean una parte fundamental de su trabajo diario, ya que son herramientas ampliamente reconocidas y empleadas en las instituciones educativas.

Los modelos de gestión educativa se refieren a enfoques y métodos que buscan mejorar la calidad y la coordinación en las instituciones educativas, fortaleciendo sus relaciones con los estudiantes y otras partes interesadas clave en el proceso de desarrollo. Por ende, la finalidad de estos sistemas de gestión educativa es promover la evolución de la institución a través de orientación y evaluación, con el objetivo de establecer prácticas que se ajusten a las demandas de la sociedad y lograr los objetivos propuestos, enfocados en los principios de convivencia y responsabilidad social.

Para entender esta parte en función a los los modelos específicos de gestión educativa, existen varios tipos, cada uno con sus propias características distintivas:

1. **Modelo Normativo:** Este modelo se fundamenta en el cumplimiento de normativas y reglamentos, considerando la educación de manera estrictamente reglamentaria y lineal.
2. **Modelo Prospectivo:** Se basa en la anticipación y consideración de posibles escenarios futuros mediante herramientas que facilitan la comprensión del entorno educativo.
3. **Modelo Estratégico:** Se enfoca en afinar las habilidades a través de estrategias para lograr metas específicas.
4. **Modelo Estratégico Situacional:** Este enfoque implica una planificación orientada a la investigación y la acción, estableciendo objetivos que deben alcanzarse en plazos determinados.
5. **Modelo de Calidad Total:** Este modelo se centra en garantizar que los estudiantes adquieran un alto rendimiento en el aula y apliquen los conocimientos adquiridos en el mundo laboral, promoviendo la aplicación práctica de la teoría.
6. **Modelo de Reingeniería:** Su objetivo principal es crear y ofrecer a los estudiantes las mejores experiencias de aprendizaje posible a través de un proceso continuo y sostenible que promueva la satisfacción personal y profesional del cuerpo docente.
7. **Modelo Comunicacional:** Como su nombre indica, se basa en el fomento de la comunicación, y se integra en todos los procesos educativos.

Estos modelos pueden combinarse y aplicarse en las instituciones de educación superior para mejorar sus procesos de gestión educativa y, en última instancia, alcanzar sus objetivos educativos y de desarrollo.

2.1.1 Dimensiones educativas

También existen diversas perspectivas educativas que se mencionan con regularidad, como las siguientes dimensiones:

1. **Modelo de dimensión social:** Este se enfoca en la forma en que se lleva a cabo la educación, considerando aspectos como la virtualidad y los medios utilizados en el proceso.
2. **Dimensión político-institucional:** Se basa en objetivos educativos que reflejan las ideologías e intereses de grupos que tienen poder en el ámbito educativo.
3. **Dimensión administrativa:** En esta dimensión se abordan los temas relacionados con la gestión de programas y de la institución educativa en sí.
4. **Dimensión técnico-pedagógica:** Esta dimensión se centra en la experiencia y especialización de cada organización en la gestión del aprendizaje.

En este estudio, se utilizará un enfoque que combina la dimensión social y política estratégica para evaluar el progreso dentro de las políticas institucionales de las Instituciones de Educación Superior (IES) y cómo este progreso se compara con lo que se ha logrado a nivel nacional en relación a las acciones realizadas a nivel global.

En cuanto a los modelos de gestión educativa, estos son presentados como herramientas que proporcionan a los directivos en la educación superior las habilidades necesarias para liderar una universidad. Se presenta un modelo que apoya al director en la gestión del sistema educativo de la

institución con el objetivo de ofrecer un servicio de alta calidad. Este modelo representa el proceso de dirección de la escuela y se inicia con la consideración de varios elementos, como los estudiantes con competencias previas, el cuerpo docente, el plan de estudios, y el entorno institucional definido por la cultura y el ambiente organizacional. Estos elementos contribuyen a la formación de estudiantes que logran aprendizajes significativos y pertinentes, así como a una organización eficaz y eficiente que se adapta a su contexto a través de la innovación y la mejora de las prácticas pedagógicas. Luego, se describen una serie de pasos y componentes que transforman estos elementos en los resultados mencionados anteriormente en función del logro de las IES a nivel nacional. Este componente inicial se establece como la base que genera el deseo de comprometerse con el proceso de cambio y transformación de la escuela, promoviendo la concienciación, la motivación y la mejora de las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa para construir una escuela de excelencia académica.

2.1.2 Diseño del proyecto educativo a construir

Para realizar un modelo de gestión o tener un proyecto construcción ó la planificación del futuro de la institución educativa por parte de los involucrados, basado en una visión compartida de lo que desean lograr. Esto se hace teniendo en cuenta que “el gobierno debe asegurarse de que todas las instituciones educativas mantengan una calidad de enseñanza que garantice un nivel mínimo en cuanto a contenidos y estándares de calidad” (Ander-Egg, 1993:113).

Dado el marco legal, el currículo oficial y las políticas y planes educativos, los participantes diseñan las IES que desean, basándose en un diagnóstico de su entorno, y para ello, establecen la visión, misión y principios del proyecto educativo que la comunidad educativa pretende desarrollar. Luego, adaptan el currículo a la realidad regional y local de la escuela, elaboran un plan anual y otros proyectos dirigidos a fomentar la innovación educativa y mejorar las prácticas pedagógicas. Además, es esencial diseñar o revisar los procesos clave y de apoyo a través de los cuales se presta el servicio educativo en las áreas académicas y administrativas, así como los principios de gestión y la estructura organizativa que respalda el funcionamiento de la escuela, lo que puede incluir la implementación del reglamento del centro educativo (Manterola y González, 2000; Galve y Camacho, 1998).

Este elemento del modelo está relacionado con el liderazgo que debe ejercerse para guiar y supervisar el esfuerzo conjunto de los diferentes actores de la comunidad educativa y volverse un líder pedagógico. El objetivo es llevar a cabo las acciones definidas en los planes y proyectos, así como en la operación diaria de los procesos académicos y administrativos que respaldan la prestación del servicio educativo. Esto se hace con el fin de ofrecer a los estudiantes un aprendizaje pertinente y significativo, de acuerdo con el diseño acordado para la construcción de la escuela.

La etapa final del modelo consiste en la evaluación continua del aprendizaje colectivo. En esta etapa, el directivo debe enfocarse en la definición y aplicación de un sistema que permita evaluar tanto el proceso de ejecución de las acciones que los diversos actores de la comunidad educativa llevan a cabo, como los resultados e impactos de las mismas en función de los elementos constitutivos del diseño del centro escolar a construir. En esta etapa del modelo, es importante que el gerente ayude a la comunidad educativa a definir un sistema de indicadores y obtener información para evaluar. Esto se hará a través de esquemas participativos de análisis y resolución de problemas y a crear ajustes a las acciones que se han hecho.

En última instancia, este último componente del modelo se fundamenta en el principio de la habilidad de la escuela como entidad y de sus miembros de aprender de manera continua, a partir de las lecciones. La evaluación continua ofrece información que puede ser útil tanto para el esfuerzo de redefinición del diseño de la escuela a construir como para los ajustes en términos de objetivos, metas y acciones parciales. En esencia, es el proceso de autoconciencia de los actores de la comunidad educativa de cuánto pueden, aún, seguir haciendo para materializar su visión de una escuela en continua construcción.

La definición de los mecanismos de comunicación y retroalimentación en el modelo de gestión educativa de las Instituciones de Educación Superior (IES) es fundamental. **A través de una comunicación efectiva, el directivo logra inspirar a los miembros de la comunidad educativa, generando el deseo de seguir**

su ejemplo (Conway, 1988), la voluntad y la creencia de que, en conjunto, pueden convertir la escuela en un centro de calidad y excelencia. En este contexto, la comunicación del agente educativo se despliega en dos áreas de acción: la comunicación organizacional y la interpersonal.

La comunicación organizacional se refiere al manejo de información relacionada con el desarrollo de la gestión escolar y la implementación de los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como los proyectos e innovaciones en curso. **“El directivo promueve la comunicación en varias direcciones, incluyendo la co-municación descendente, ascendente y horizontal” (Gibson et al., 1996).** Esto se convierte en un mecanismo para fomentar el compromiso y la participación de todos en las actividades escolares.

Es importante que todos los miembros de la comunidad educativa aprendan a escuchar dos tipos de información:

Primeramente la “voz del proceso” (Scherkenbach, 1991), que:

Comprende datos cuantitativos y cualitativos sobre el rendimiento y los resultados de los diversos procesos de enseñanza en el aula y las operaciones administrativas, así como los avances en los proyectos.

En un segundo momento la “voz del usuario,” que se refiere a las percepciones de los actores internos y externos a la escuela sobre los logros y las limitaciones de la gestión de la escuela, las prácticas pedagógicas, el rendimiento académico, entre otros aspectos. Para esto, es necesario diseñar procesos e instrumentos para recopilar, interpretar y difundir esta información. Los sondeos de opinión, las observaciones en el aula y en el entorno escolar, así como el análisis cualitativo y estadístico de los resultados, son herramientas relevantes en este proceso. Los resultados deben comunicarse y discutirse en conjunto a través de comunicaciones escritas y reuniones de análisis de los informes de gestión del directivo y de los diferentes equipos de proyectos.

Por otro lado, la comunicación interpersonal del directivo con los estudiantes, docentes y otros individuos tiene como propósito retroalimentar su desempeño y obtener informes sobre las situaciones que puedan afectar el ambiente y el logro de los objetivos escolares. Aquí, es esencial prestar atención tanto a la comunicación verbal como a la comunicación no verbal, incluyendo gestos y expresiones corporales, para comprender los verdaderos sentimientos de las personas.

La formación de equipos y la delegación de la toma de decisiones a los miembros de la escuela son herramientas esenciales para lograr una gestión educativa de alto nivel. **Formar un equipo implica la creación de un grupo compuesto por el director y los demás miembros de la escuela, que sea colaborativo, cohesionado, y altamente eficiente en la realización de las tareas establecidas como metas (Graffe, 2000a).**

Este proceso implica que el director ejerza su liderazgo, entendido como la conducta visible que inspira a los profesores y otros individuos a seguirlo y a emularlo (Conway, 1988: 3), con el objetivo de trabajar juntos en la mejora constante de la calidad y la excelencia del servicio educativo. Esto se hace en consonancia con el proyecto educativo y la visión de la escuela, basados en la integridad, la fidelidad a la misión, así como en los principios y valores que comparten (Salguero, I;2003 pag.32).

El líder debe fomentar el desarrollo de un espíritu de equipo que permita a los miembros interactuar de manera equilibrada en las áreas de la tarea a realizar, los procedimientos de trabajo y las relaciones interpersonales dentro del grupo. Cada miembro debe cumplir su rol asignado, aprovechando al máximo sus habilidades para integrar sus capacidades, resaltar sus fortalezas y mitigar sus debilidades. En este contexto, la autoevaluación es un mecanismo crucial de retroalimentación para identificar problemas y planificar acciones correctivas que aseguren resultados exitosos.

Además, el líder debe respaldar al equipo en el logro de un equilibrio entre dos fuerzas: 1) las fuerzas centrípetas, que promueven la unión del grupo mediante motivaciones compartidas, intereses y responsabilidades; y 2) las fuerzas centrífugas, que tienden a desvincular o dividir al grupo al centrarse en motivaciones, intereses y tareas individuales. En este sentido, el líder debe cultivar un compromiso en el grupo con su misión y valores, el cumplimiento del programa acordado, y un entorno de participación tanto en el análisis de las acciones emprendidas como en la evaluación del estado de ánimo y emociones del grupo.

Por otro lado, el éxito de un líder depende en gran medida de su habilidad para delegar tareas y la toma de decisiones que están a su alcance. De esta manera, puede liberar tiempo para abordar acciones de mayor importancia. Para delegar con éxito, el directivo debe seguir los siguientes pasos: primero, seleccionar y organizar el trabajo; luego, identificar a la persona adecuada para llevar a cabo la tarea; seguidamente, motivar y preparar a la persona para la ejecución del trabajo, asegurándose de que comprenda completamente la tarea; finalmente, estimular la independencia en la ejecución del trabajo y ejercer el control y la supervisión necesarios para garantizar los resultados de calidad que se esperan (Graffe, 2000a).

Además, es esencial desarrollar en el equipo la capacidad de analizar problemas y tomar decisiones de manera conjunta. Esto se logra a través de una metodología que incluye dos fases: primero, un análisis previo a la decisión o acción que involucra definir y analizar el problema, proponer soluciones y evaluarlas; segundo, la implementación de la decisión o acción acordada, que implica una planificación detallada, la ejecución de las medidas acordadas y la evaluación de los resultados.

Otra competencia crucial para el directivo implica la gestión de procesos de interacción humana, que incluyen la retroalimentación, que consiste en proporcionar a otra persona o al equipo información que les ayude a comprender su comportamiento y cómo este puede estar afectando a otros y al trabajo en sí, estimulando la reflexión para identificar los cambios necesarios (Vela, 1980). Además, abordar conflictos asociados con las relaciones humanas o la ejecución de proyectos de la escuela es importante. Esto se hace bajo un enfoque de solución de problemas que involucra los siguientes pasos: definir el problema, establecer objetivos para la solución acordada, desarrollar y evaluar posibles soluciones, y seleccionar la solución y su plan de acción (Graffe, 2000a).

Para el directivo involucrado en la transformación, dirección y toma de decisiones en la gestión de la escuela, las encuestas y los instrumentos cuantitativos de análisis de datos son herramientas metodológicas de gran relevancia. Estas pueden proporcionar opiniones y datos de los actores de la escuela, así como evaluar el desempeño de los procesos docentes y administrativos. También pueden respaldar la fijación de metas y el monitoreo del progreso de los proyectos de la escuela.

El uso efectivo de estos instrumentos requiere la creación y administración de indicadores, simples o compuestos. Estos indicadores se entienden como medidas de variables cuantitativas y cualitativas que permiten evaluar la situación y las tendencias de cambios en el objeto observado en relación con los objetivos, metas y efectos esperados (Martínez, 1999: 38).

No están limitados únicamente a la dimensión cuantitativa, ya que esto sería inapropiado en el contexto de la gestión escolar, donde la calidad de la educación es un desafío crucial. Adoptar una metodología puramente positivista sería contradictorio. Con frecuencia, se tiende a confundir los indicadores con los índices o cocientes, los cuales son herramientas para medir de manera relativa y establecer relaciones entre las dimensiones de los indicadores de diversas variables, permitiendo comparaciones en diferentes momentos y lugares.

En el proceso de tratamiento y análisis de datos, desempeñan un papel esencial diversas técnicas, como el análisis estadístico descriptivo, el análisis de correlación, la estadística inferencial, los diagramas de Pareto, el análisis de series de tiempo y los gráficos de control. Estas herramientas permiten abordar cuestiones escolares como un sistema, deducir comportamientos a partir de la población, aplicar teoría de decisiones estadísticas para optimizar cursos de acción en los planes escolares (Hamdan, 1986), diagnosticar o prever el comportamiento futuro de variables específicas para informar la definición de planes, programas y proyectos escolares (Hamdan, 1986; Romero y Ferrer, 1968); y detectar variaciones observadas en los procesos docentes y administrativos, las cuales, en caso de ser aleatorias, requieren cambios en su diseño para mejorar su rendimiento.

La dirección educativa dentro de la gestión en la transformación de la escuela involucra la aplicación del modelo de investigación-acción, con la participación de otros actores. En este enfoque, el objeto y el sujeto de la obtención de conocimiento y transformación no se distinguen, ya que la comunidad educativa, bajo la dirección del director, profundiza en su propia interpretación de la realidad de la escuela y emprende acciones para su mejora. En este contexto, herramientas como el diario de campo para registrar observaciones y la ficha de descubrimiento para sistematizarlas resultan útiles con el

propósito de formular hipótesis interpretativas y contextualizarlas históricamente (Bigott, 1993). Adicionalmente, el enfoque etnográfico de investigación (Martínez, 1999) resulta útil, ya que permite a los actores de la escuela obtener comprensión de su comportamiento individual y grupal a través del estudio de su vida organizacional. Esto les ayuda a definir acciones que fomenten un modelo de gestión que contribuya a mejorar la excelencia de la escuela como organización de aprendizaje. En este contexto, la observación y el análisis interpretativo se convierten en herramientas fundamentales. Por otro lado, en la gestión escolar, los directivos se valen de un conjunto de herramientas que les permiten realizar un análisis cualitativo de los problemas o priorizar las opciones al tomar decisiones. Estas herramientas incluyen elementos como los diagramas causa-efecto, los árboles del problema y de objetivos, matrices de análisis, la técnica de grupo nominal y la técnica Delphi (Graffe, 2000). Además, los gerentes educativos cuentan con un conjunto de herramientas cualitativas que les ayudan a establecer las acciones, la secuencia y el calendario de ejecución, como:

1. Los flujogramas, que esquematizan las etapas y acciones a seguir en la implementación de los medios para alcanzar los objetivos previstos (Ander-Egg, 1993; Palacios, 2000; Graffe, 1995).
2. La técnica PERT-CPM, que se utiliza para secuenciar las operaciones, estimar el tiempo y determinar la ruta crítica en la ejecución del trabajo (Palacios, 2000; Ander-Egg, 1993).
3. El diagrama de Gantt, que funciona como un calendario para la programación y el control de la ejecución de las acciones (Ander-Egg, 1993; Palacios, 2000).

En cuanto al control y evaluación, es un proceso continuo que el director lleva a cabo con la participación de los demás actores de la escuela. El objetivo es anticipar los resultados e impactos y, en consecuencia, ajustar las acciones y la aplicación de los medios para lograr el proyecto escolar deseado, mejorar las prácticas pedagógicas y promover la innovación educativa. Para lograrlo, se apoyan en gran medida en las herramientas cuantitativas y cualitativas mencionadas anteriormente. Por ejemplo, hacen uso de indicadores, estadísticas y matrices de análisis cualitativo en la evaluación de los resultados e impactos de la gestión global de la escuela y el rendimiento de los procesos docentes y administrativos. Además, utilizan herramientas como PERT-CPM y el diagrama de Gantt para revisar la ejecución programada y detectar posibles desviaciones. También recurren a herramientas que facilitan el análisis de problemas y la toma de decisiones en grupo, como el árbol del problema, los diagramas de Pareto, los diagramas de causa-efecto y las matrices de decisión, para identificar alternativas a la programación establecida y asegurar el logro de los objetivos y metas tanto de la gestión global como de los proyectos específicos de la escuela.

2.2.3 Estructura de los modelos educativos deseables del Siglo XXI

En las situaciones de enseñanza y aprendizaje, participan sujetos que interactúan basados en diversas habilidades, emociones y percepciones, influyendo en la regulación del proceso de aprendizaje. Esto significa que la percepción y valoración de sus habilidades pueden impactar su enfoque ante los desafíos del siglo veintiuno. Para definir el perfil del estudiante de las Instituciones de Educación Superior (IES), es vital caracterizar al sujeto tanto desde una perspectiva cognitiva como socioafectiva. Los modelos educativos del siglo veintiuno deben alinearse con diversas corrientes psicológicas y pedagógicas que reconocen etapas particulares en el desarrollo del individuo. Uno de los desafíos radica en considerar las competencias necesarias para el “aprender a aprender” y en vincular lo teórico con lo práctico, aprovechando la sinergia con la tecnología de la información y comunicación (TIC).

Los perfiles de los estudiantes en las IES enfrentan retos, principalmente porque la mayoría de ellos se encuentra en el rango de edad entre 18 y 23 años, habiendo experimentado la escolarización en grupos numerosos y en circunstancias de masificación. Esto genera dificultades en su transición a la vida laboral, ya que compiten con un gran número de egresados.

En algunos casos, los jóvenes de las IES asumen responsabilidades económicas importantes, lo que puede llevar a situaciones de estrés. Además, se observa una tendencia a prolongar el período de formación, retrasando su entrada a la vida profesional y familiar. En cuanto a los procesos cognitivos y afectivos,

Durante Este período, los jóvenes han desarrollado un nivel de pensamiento complejo que les permite concebir los fenómenos de una manera más sofisticada. Este pensamiento formal es esencial para comprender la inteligencia adulta y su aplicación en el aprendizaje y el “aprender a aprender”.

Se nota, además, que aunque los jóvenes y adultos posean procesos formales de pensamiento, estos se ven influenciados por las tareas que deben llevar a cabo. En este sentido, es crucial considerar la naturaleza de la tarea en la que se pretende razonar, especialmente en contextos educativos formalizados. Lo que este artículo evidencia es que existe un modelo propio de investigación respaldado por la idea de que ciertas deficiencias o insuficiencias que presentan las personas al abordar un problema formal no se deben a la incapacidad de la persona, sino a ciertas variables relacionadas con la tarea, como la forma en que se presenta, su contenido o características específicas, así como aspectos relacionados con el género o el nivel educativo.

En este sentido, es importante mencionar que, cuando se proponen tareas que están dentro del dominio de interés de la persona o se relacionan con una especialización que han adquirido, es más probable que su pensamiento refleje un nivel más alto de desempeño operacional formal. Es decir, cada persona puede tener un mejor desempeño intelectual formal en áreas que conoce bien o le interesan. Cuando los estudiantes ingresan a instituciones de educación superior, pueden razonar de manera formal sobre ciertos temas pero no sobre otros, dependiendo de sus conocimientos previos, expectativas y experiencias. Las formaciones universitarias requieren que los estudiantes desarrollen formas de pensamiento científico y crítico. Sin embargo, muchas investigaciones han demostrado que, a pesar de años de educación académica, los estudiantes a menudo tienen concepciones limitadas o erróneas sobre fenómenos científicos. Estas nociones suelen estar enraizadas en la experiencia, la intuición y el sentido común, y a menudo son resistentes al cambio conceptual. Además, la capacidad de cambio conceptual no se produce automáticamente debido a un pensamiento más abstracto o complejo, sino que implica un proceso cognitivo que requiere que los estudiantes sean conscientes de las insuficiencias de sus concepciones, busquen alternativas comprensibles para resolver sus dudas y desarrollen habilidades de razonamiento basadas en información sólida y en la construcción de un modelo de relaciones que se asemeje a la perspectiva científica.

La adquisición de un pensamiento científico no se puede lograr únicamente mediante la transmisión de información, sino que debe estar relacionada con la comprensión y la elaboración activa del conocimiento. Por lo tanto, fomentar el cambio conceptual y el pensamiento científico en los estudiantes es un desafío importante para los educadores. Las concepciones erróneas a menudo se mantienen debido a creencias culturales y representaciones sociales arraigadas, a la forma en que se lleva a cabo el proceso educativo en las escuelas y a la resistencia a ideas y puntos de vista externos y contradictorios. Estos factores deben tenerse en cuenta al diseñar enfoques educativos basados en nuevas orientaciones. Los estudiantes en las instituciones de educación superior deben adoptar modelos de gestión críticos y sociocríticos que les permitan reevaluar la realidad de los universitarios en diversos contextos escénicos y adaptarse a la posmodernidad mientras mejoran sus procesos académicos y de formación.

En cuanto a los modelos de gestión educativa, algunos de ellos utilizan dimensiones para estructurar la gestión educativa. La gestión educativa se considera un tema complejo, especialmente en las organizaciones escolares convencionales y, aún más, en aquellas que ofrecen modalidades diferentes al modelo tradicional, como la educación a distancia. Los estudios sobre gestión educativa desde una perspectiva teórica han tenido un desarrollo limitado, especialmente en la educación a distancia. No obstante, en los últimos años, ha habido un interés creciente en sistematizar propuestas basadas en la experiencia, adoptando conceptos del ámbito empresarial y adaptándolos a las necesidades del ámbito educativo, especialmente en las instituciones de educación superior. Las estructuras de la gestión educativa tienen sus fundamentos en aspectos administrativos. Cada tipología de modelo tiene criterios específicos de acuerdo con la concepción de los autores sobre el modelo en cuestión. A la hora de abordar las nuevas tendencias universitarias, se pueden identificar varios componentes, como la estructura académica de los modelos para la enseñanza, el apoyo y la retroalimentación. También se abordan aspectos relacionados con la calidad en el reclutamiento, la evaluación, el seguimiento,

el perfeccionamiento y la renovación del personal docente. Estos componentes son fundamentales para la aplicación en los diversos procesos académicos en diferentes contextos. Desde 2018 y durante 2019, se han desarrollado criterios y estándares para la acreditación institucional de universidades con programas de modalidad virtual o semipresencial, que comenzaron a regir en diciembre de 2018. Esto tiene como objetivo facilitar la retroalimentación de las instituciones de educación superior.

Cabe destacar que la internacionalización de la educación superior es una herramienta importante para mantenerse al día con las tendencias tecnológicas de la sociedad. Por ejemplo, en América Latina, los dispositivos móviles y la comunicación móvil representan el sector de mayor crecimiento a nivel mundial. El dinamismo de los cambios tecnológicos y las nuevas formas de comunicación con los estudiantes de hoy obligarán a las instituciones educativas a repensar y redefinir sus planes y programas, así como las modalidades que utilizan. Las experiencias previas cobran relevancia y sientan las bases de los nuevos conocimientos. Además, el vínculo con el mundo laboral constituye un aporte relevante para la toma de decisiones con respecto a los perfiles de egreso y a algunos elementos que integran los planes de formación curricular. La gestión educativa se concibe como un proceso liderado por individuos capaces de actuar de manera independiente y de trascender las contradicciones del ámbito educativo y la comunidad social. Es responsabilidad de un conjunto de sujetos en el entorno educativo bajo la dirección de un líder académico que coordina acciones para cumplir con los objetivos propuestos. En este contexto, los docentes se enfrentan al desafío de adoptar nuevos enfoques de gestión educativa que respeten los lineamientos ministeriales y equilibren su implementación en función de las premisas pedagógicas. El papel del maestro es expandir la conciencia de los estudiantes y empoderarlos con metodologías activas y prácticas digitales en las aulas de aprendizaje. Además, deben promover relaciones interpersonales y cambios actitudinales, creando un ambiente organizativo funcional. La diversidad de enfoques de gestión educativa es un desafío importante para las instituciones educativas en su búsqueda de proporcionar una educación justa, equitativa y articulada. El maestro debe adoptar la epistemología en su praxis para el desarrollo de enfoques de gestión educativa efectivos y eficientes. La gestión educativa permite llevar la teoría a la práctica, considerando los estamentos y decretos políticos que regulan la administración pública. Los maestros deben estar al día con los avances de investigaciones de grandes pensadores educativos y comprometerse con el autoaprendizaje a lo largo de la vida. La gestión educativa es una perspectiva de oportunidades auténticas y soluciones de conflictos en los desafíos que se presenten en las instituciones educativas. El docente debe estar dispuesto a utilizar distintas formas de abordar las necesidades de los grupos de estudiantes, respetando sus ritmos de aprendizaje y adaptando su enseñanza al contexto de los educandos. La preparación constante a través de seminarios y círculos de estudio pedagógicos y científicos es fundamental para el docente. La gestión educativa es un proceso que requiere a individuos capaces de actuar de manera independiente para trascender las contradicciones del ámbito educativo y la comunidad social.

Por lo tanto, la gestión educativa es esencial para la calidad de la educación y requiere la participación activa de todos los actores involucrados en el entorno educativo. La gestión educativa puede tomar diferentes formas y enfoques, pero su objetivo principal es mejorar la calidad de la educación y garantizar que los estudiantes alcancen su máximo potencial. Para ello, los docentes desempeñan un papel fundamental al adoptar nuevos enfoques y prácticas de gestión educativa que promuevan un aprendizaje significativo y efectivo. En resumen, la gestión educativa es un proceso dinámico y complejo que busca mejorar la calidad de la educación a través de la participación activa de todos los actores educativos.

CONCLUSIONES

En esta magna obra y en particular dentro de la gestión de una institución educativa es el proceso a través del cual el líder dirige el sistema que representa su escuela. Esto implica guiar y supervisar las labores tanto educativas como administrativas de la institución y sus relaciones con su entorno, con el propósito de alcanzar el proyecto educativo acordado. Esto se logra mediante la colaboración de todos los miembros de la comunidad educativa, coordinando sus tareas y funciones para lograr sus

objetivos comunes.

En donde las funciones principales del líder en una IES incluyen la gestión de las relaciones interpersonales dentro de la comunidad educativa y su entorno para fomentar la participación de todos en el proyecto educativo. También, implica la gestión de la información para tener una visión global de la escuela, lo que facilita el diagnóstico y la dirección de la gestión. Además, el líder toma decisiones y tiene la autoridad para asignar personas y recursos a las actividades y proyectos de la universidad.

El diagrama de Gantt, que funciona como un calendario para la programación y el control de la ejecución de las acciones (Ander-Egg, 1993; Palacios, 2000).

Para esto el perfil profesional del líder educativo se caracteriza por su capacidad para dirigir la gestión de la IES en un entorno de trabajo en equipo centrado en la participación creativa y la innovación. También, debe ser hábil en la obtención y procesamiento de información relevante para la planificación y resolución de problemas. La negociación y la generación de compromisos son competencias esenciales, al igual que un liderazgo basado en el ejemplo. La disposición para aprender y la habilidad para formar y asesorar en procesos educativos y administrativos son fundamentales. Además, es crucial para el líder establecer relaciones de colaboración con la comunidad y su entorno, entre otras competencias.

Al concluir es importante el papel del líder educativo, el cual consiste en gestionar el sistema que representa la escuela. Para lograrlo, se apoya en conceptos de psicología y teorías de sistemas, variación y conocimiento. Aplica de manera constante y participativa el ciclo PLANIFICAR-EJECUTAR-REVISAR-ACTUAR. Este ciclo es esencial para dirigir la institución y garantizar la eficiencia de la gestión escolar, optimizando el uso de los recursos disponibles en términos materiales, financieros, tecnológicos y humanos. El objetivo es convertir a la escuela en un centro de excelencia pedagógica, en línea con el proyecto educativo que guía los procesos de enseñanza en el aula, los procesos administrativos y los esfuerzos de innovación pedagógica. Aunque anquilosado podemos entender que el sistema gerencial a implementar en la escuela para alcanzar la excelencia académica involucra varios pasos: 1) generar el deseo de mejorar las prácticas pedagógicas y la gestión escolar; 2) fomentar la creencia de que es posible lograrlo a través de la promoción y liderazgo de proyectos simples; 3) proporcionar los recursos conceptuales pedagógicos, materiales y tecnológicos necesarios; y 4) llevar a cabo las acciones necesarias una vez que se han creado el deseo, la creencia y la infraestructura de conocimientos y herramientas.

En síntesis con este apartado descrito podemos establecer que el modelo de las IES y del líder debe dirección debe elevar su estatus a un centro educativo de excelencia involucra varias etapas:

- 1) Depender de insumos como estudiantes con competencias y conocimientos previos, docentes, planes de estudio y el entorno institucional, incluyendo la cultura y el clima organizacional.
- 2) En este apartado generar los resultados tales como estudiantes que alcanzan aprendizajes significativos y pertinentes, así como una organización eficiente y contextualizada, logrados a través de la innovación, ensayo y adaptación de prácticas pedagógicas en la IES debemos considerarlo de manera adecuada con el fin de mejorarlo y proyectarlo de manera adecuada.
- 3) Lograr la transformación de los insumos en los resultados mencionados, se deben seguir pasos como la generación del compromiso con la transformación, el diseño del proyecto a construir, el liderazgo y la participación en la transformación, la evaluación continua del aprendizaje colectivo y el fomento del aprendizaje continuo.
- 4) En el ámbito de la dirección de una IES, el director debe también ser capaz de formar equipos de trabajo, manejar la delegación de tareas y la toma de decisiones en grupo, así como gestionar conflictos con un enfoque orientado a la solución de problemas. Esto le permitirá disponer de más tiempo para emprender tareas de ma-yor valor agregado y mantener un ambiente propicio para resolver los problemas de gestión y promover la innovación pedagógica.

En el proceso de directivo en las IES, el director debe utilizar herramientas tanto cuantitativas como cualitativas que le ayuden a diagnosticar la realidad de la escuela y tomar decisiones acerca de los planes y proyectos a realizar, de manera que se pueda desarrollar la institución de acuerdo al proyecto compartido por todos los miembros de la comunidad educativa los cuales deben llevar a

las IES al cambio, vanguardia y transformación en el momento histórico social que se atravesasen, sin embargo, hemos podido conformar un equipo que permita la mejora permanente y que la gestión siga siendo un proceso que genere la calidad y la excelencia educativa.

LISTA DE REFERENCIAS

- Carbajal Tomalá, M. J., & Tomalá Láinez, B. Z. (2024). Violencia intrafamiliar y su influencia en el desarrollo psicosocial en dos estudiantes de séptimo grado (Master's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena. 2024). <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/10961>
- Cruzado, R. J. B., & Saucedo, L. H. C. (2024). Relaciones intrafamiliares y habilidades sociales en estudiantes de tercero de secundaria de un colegio parroquial en Trujillo. *SCIENDO*, 27(1), 31-35. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/5815>
- Guambuquete Paredes, P. E. (2024). La revictimización de las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar en las Unidades Judiciales de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia, cantón Guaranda, año 2021-2022 (Bachelor's thesis, Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas. Carrera de Derecho. Abogado de los Tribunales de la República.). <https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/6679>
- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, LGAMVLV (2007, p. 39). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- López, E. G. T. (2003). La violencia intrafamiliar en México. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, (32). <https://revistacoatepec.uaemex.mx/index.php/convergencia/article/view/1633>
- Naranjo Flores, G. R., & Osorio Chavez, N. S. (2024). Impacto de la violencia intrafamiliar y su relación con la integración social en adolescentes de la UE John F. Kennedy, 2023 (Bachelor's thesis, La Libertad, Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2024). <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/10713>
- Orrala Orrala, L. L., & Rodríguez Santos, J. A. (2024). Abandono familiar de niños de 6 a 13 años en el barrio La Esperanza del cantón La Libertad, 2023 (Bachelor's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena. 2024). <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/10716>
- Ley general de las niñas , niños y adolescentes.(LGDNNA, 2019, p.32-37) <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA.pdf>
- Organización de estados americanos (2023) . Convención Interamericana para prevenir, sancionar, erradicar la violencia contra la mujer . <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Patiño, B. R. L., & Ramírez, M. B. C. (2024). Violencia intrafamiliar y convivencia con el agresor: Percepciones de los estudiantes de Trabajo Social. *Simbiosis*, 4(7), 31-46. <https://revistasimbiosis.org/index.php/simbiosis/article/view/80>
- Sandoval, E. C. (2024). La Reparación Integral a Favor de las Víctimas en Delito de Violencia Intrafamiliar, en el Sistema Penal Ecuatoriano. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(1), 618-635. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9263041>
- Secretaria de Educación Pública (2023) . Libro de texto cuarto grado, De lo humano a lo Comunitario, pag.220. [Libros.conaliteg.gob.mx/2023/P4PCA.htm](https://libros.conaliteg.gob.mx/2023/P4PCA.htm)
- Uc, L. C. C., & Ley, A. N. L. (2024). Empleo femenino y reducción de la pobreza real en dos localidades rurales de Yucatán, México. *Espiral estudios sobre Estado y sociedad*, 31(89). <http://www.espiral.cucsh.udg.mx/index.php/EEES/article/view/7335>
- Vasquez, Y. I. A. (2024). Factores de deserción y repetición escolar en las instituciones educativas públicas en Medellín. *Revista Multidisciplinaria Investigación Contemporánea*, 2(1), 2-19. <https://revmic.com/index.php/IC/article/view/56>

3.2.10 Artículo científico

Es de un amplio criterio y se conforma con un alto rigor metodológico para su diseño utilizando la evaluación por pares.

Violencia Intrafamiliar y sus efectos en el aprendizaje del nivel secundaria

<p>DR.VLADIMIR EDGAR MENDEZ EXZACARIAS PHD Redibaorizaba.com@gmail.com (https://orcid.org/0000-0001-9652-3794) Afiliacion: RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIA DE INVESTIGACIÓN País MEXICO El autor 1 se asiga como autor principal</p>	<p>MAP LENIN VALDIMIR MENDEZ EXZACARIAS Redibaorizaba.com@gmail.com (https://orcid.org/0009-0000-2728-7820) Afiliacion: RED IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN SUPERIOR Afiliacion: RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIA DE INVESTIGACIÓN País MEXICO País MEXICO</p>
<p>DR. MANUEL GONZÁLEZ PÉREZ manuelgonzalez@gmail.com Orcid https://orcid.org/0000-0002-3847-0554 Afiliacion : Red Iberoamericana. Academias de Investigación.</p>	<p>MAESTRANTE EN EDUCACIÓN CLAUDIA ANGÉLICA CORTÉS RAMÍREZ Redibaorizaba.com@gmail.com https://orcid.org/0009-0000-1649-2650 Afiliacion: RED IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN SUPERIOR País MEXICO</p>
<p>MAESTRANTE JOSE LUIS GARCIA MUÑOZ. Redibaorizaba.com@gmail.com https://orcid.org/0009-00002-2794-9892 Afiliacion: RED IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN SUPERIOR País MEXICO</p>	

RESUMEN

Se considera a la violencia intrafamiliar como un fenómeno de ocurrencia mundial, siendo estudiado desde varios enfoques: biológico, psicológico, psiquiátrico, abarcando el contexto en que se desarrolla, pero en particular se debe tener en cuenta como punto focal de cómo afecta este, el desarrollo cognitivo del alumno en el aprendizaje a nivel secundaria. El hecho es que existe la transmisión intergeneracional de la violencia vivida en los hogares. En el presente tratado podremos ver como se aborda la problemática de la violencia intrafamiliar y los efectos en el aprendizaje significativo en secundaria tema que tiene en su justificación el estudio conductual de la opinión de estudiantes que la han sufrido cuyo objetivo es analizar las causas y efectos de esta en el aprendizaje de los estudiantes de secundaria con la estrategia metodológica aplicada a una muestra representativa mediante un estudio de correlación de hipótesis que nos permite establecer los resultados y sus efectos además de comprobar como inciden en cada uno de los supuestos planteados concluyendo que el efecto de la violencia intrafamiliar no es muy drástica. Por lo que se sugiere a los estudiantes en las instituciones sean canalizados a los diversos centros psicopedagógicos para disminuir esta condición que afecta

posteriormente su comportamiento porque existen conflictos con sus pares , estudiantes aislados y sombríos.

Palabras clave:Violencia intrafamiliar; Aprendizaje significativo; Estudiantes de Secundaria . ¿? En español palabras claves.

Nombre del articulo en inglés Domestic Violence and its effects on meaningful learning at the secondary level

ABSTRACT

Domestic violence is considered a worldwide phenomenon, being studied from various approaches: biological, psychological, psychiatric, covering the context in which it develops, but in particular it must be taken into account as a focal point of how it affects, the cognitive development of the student in learning. The fact is that there is intergenerational transmission of violence experienced in homes.

In this treatise we will be able to see how the problem of domestic violence is addressed and the effects on meaningful learning in secondary school, a topic that has in its justification the behavioral study of the opinion of students who have suffered it, whose objective is to analyze the effects of this in the significant learning of secondary school students with the methodological strategy applied to a representative sample through a correlation study of hypotheses allows us to establish the results and their effects in addition to verifying how each of the assumptions raised affect, concluding that the effect is negative and suggesting that students in institutions be channeled to various psychopedagogical centers to reduce this condition that subsequently affects their behavior because there are conflicts with their peers, isolated and gloomy students.

Keywords: Domestic violence; significant learning; secondary students

INTRODUCCIÓN

El termino violencia puede considerarse como un sinónimo de agresividad, en donde la conducta de un sujeto es dañina e intencionada para perjuicio de otro individuo. (M. Walton, 2022, pag.171). Por lo que se considera a la familia como el núcleo más seguro de un ser humano podríamos plantearnos el cuestionamiento de: ¿Qué tan dañina podría ser entonces la violencia emitida en este núcleo donde se considera la seguridad de la persona? Llamada violencia intrafamiliar, la violencia puede considerarse como activa o pasiva en la primera es por acción y en la segunda por omisión o inacción, la violencia según el tipo de daño puede clasificarse en física, emocional sexual, económica.

Para Carbajal Tomalá, M. J., & Tomalá Láinez, B. Z. (2024) La violencia física se refiere a cualquier acción u omisión que cause alguna lesión, tales como los golpes la negligencia, o el desatender las necesidades de un miembro del núcleo, la violencia emocional no es secuelas psicológicas que trae el ser, y que podrían tomarse como antecedentes, si no es cualquier acción que pueda causar daño psicológico y en ello entran las palabras y el lenguaje verbal o gesticular que este acompañado por el insulto, López (p.271-2765)

La violencia sexual se suma a los daños físicos y emocionales donde el sujeto es utilizado para obtener una estimulación o gratificación sexual, y el maltrato económico siendo este el recuso que se utiliza para minimizar a una persona por su condición, bajo la perspectiva de otra con más poder. En el caso específico de los niños, algunos autores apuntan que si determinadas acciones no son repetitivas no podría considerarse como tal una violencia, ya que, por ejemplo: una bofetada para corrección no se hace bajo el término de “reiteradamente” pero habría que considerar ¿Cuántas bofetadas necesita un niño para que esta sea considerada como violencia? .Por lo tanto la violencia es considerada una forma de ejercer poder sobre otro, en donde la opresión la supremacía ejerce sometimiento, en social la violencia resulta un problema de salud pública.(OEA, 2023;p.35) .

Los datos con que se cuenta sobre la prevalencia de la violencia y sus consecuencias en los ámbitos de sus manifestaciones son relativos; en primer lugar, por-que existe un subregistro donde no todos

los casos son estudiados o investigados; en segundo lugar, porque existen estudios actuales, pero son todavía insuficientes y por último se utilizan diferentes conceptos y metodologías para su abordaje. Este comportamiento tiene múltiples expresiones y entre ellas se destaca la que se desarrolla entre los miembros de la misma familia; a su vez se considera una de las conductas más lamentables de la violencia humana; quienes la originan son personas unidas por estrechos lazos de consanguinidad, afinidad o parentesco; por ello la expectativa es una relación donde no se produzcan daños o tristeza sino afecto, amor y respeto mutuos. E. G. T. (2003).

Así la familia es el lugar donde se socializa desde la temprana edad y, si en ella se generan valores humanos, psicológicos y sociales correctos, el individuo crecerá con una autoestima adecuada generando personas capaces de modificar su entorno y a él mismo de manera positiva. Autores como Corsi (1) consideran que cualquier violencia en la familia como el abuso permanente o cíclico de alguno de los miembros, tiene la facilidad de convertir en un futuro a seres en víctimas o victimarios, la VIF abreviatura de Violencia intrafamiliar es todo acto que perjudica la relación interpersonal de los miembros causando irrespeto a los integrantes. Ahora bien como integrantes de un núcleo familiar hay sujetos más vulnerables que otros tales como los niños, adolescentes y personas adultas. (López, E. G. T. 2003, p.345).

La pregunta base sería dentro de ese núcleo familiar aquellas personas cuyas edades son vulnerables tales como los niños y sufren de violencia ¿puede afectar su desarrollo cognitivo? La respuesta es un sí, ya que emoción y cognición están ligadas influye en la capacidad de razonamiento, en la actitud de aprender, así el ser humano aprende con mayor facilidad aquellas cosas que son importantes para él y determinantes para su supervivencia, con una mejor facilidad se logra comprender lo que no nos causa emociones negativas, en el aprendizaje la motivación es determinante, por ello la emoción dirige nuestra atención y nos enfoca a aprender cosas nuevas, en un entorno agreste este resultado no es favorable. Para comprender esto debemos partir conociendo las circunstancias científicas, biológicas y sociales que contribuyen a un aprendizaje, por ello la naturaleza del aprendizaje no solo es una herencia biológica y social de los progenitores, sino también de los estímulos que se reciben del entorno, es por ello que la VIF es determinante de manera negativa en el crecimiento del conocimiento.

Todos los seres vivos experimentan emociones durante el trayecto de su vida y en algunos casos esto puede originar un pro o un contra en su formación, las emociones se clasifican en dos grupos: las biológicas como el miedo, la ira la tristeza, incluso la alegría y las emociones sociales el orgullo, los celos, la culpa la vergüenza, las emociones biológicas se originan cuando un estímulo logra en el sistema la homeostasis funcional, es decir el equilibrio entre el entorno externo y el sistema, generando la liberación de neurotransmisores que darán como resultado en la enseñanza y en el aprendizaje significativo, por ejemplo el conjunto de neurotransmisores cerebrales producen sustancias tales como la serotonina, sustancia que utiliza el cerebro para enviar mensajes asertivos al cuerpo, distinto a la noradrenalina sustancia que utiliza el organismo a través de las células nerviosas logrando en el organismo palpitations, dolor cardiaco, palidez, etc., o la dopamina siendo el neurotransmisor más importante del sistema nervioso, que regula las funciones de la conducta motora, la emotividad, la afectividad. (Martínez 2023 p.359).

Si todas estas sustancias que produce el organismo se basan en un agente externo estas tienen una repercusión y promueven o no el aprendizaje ya que al ser un ser vivo está expuesto a todo el entorno que le rodea no solo de manera biológica, si no social, y tener un entorno de VIF provocara aspectos negativos físicos y emocionales. Hay emociones que nos ayudan a aprender tales como: la curiosidad, el entusiasmo, la alegría por saber algo nuevo, la experimentación, la acción de triunfo al conocer y desarrollar algo nuevo, pero así como hay emociones positivas que nos llevan al éxito de un aprendizaje, también pueden presentarse los sentimientos negativos acompañados de frustración, en ocasiones un conocimiento nuevo no explicado de manera correcta produce no solo a nivel biológico cambios, sino también social, un ambiente donde se ejerce violencia sea de acción u omisión producirá sentimientos negativos reflejados en su autoestima y deseo de superarse (Vasquez, 2024, p.181)

En el caso específico de niños a nivel primaria y más en grados superiores se deben considerar los cambios físicos y emocionales que presentan, ya que están iniciando en algunos casos la etapa de

la pubertad y sus emociones pueden ser más intensas, sus cambios de humor son marcados, los cambios psicológicos se inician y la relación con la aceptación y adaptación de los cambios que ellos mismos empiezan a experimentar, para ellos establecer amistades y relaciones más complejas son determinantes y por ende sienten, la presión de sus pares y experimentan emociones con mayor conciencia tales como la vergüenza, los celos

, la alegría, etc siendo estas de manera más definida y aunque cada persona es diferente y experimentan cambios de manera distinta, hay un patrón en común un ambiente correcto generara un aprendizaje adecuado, pero un niño con VIF puede ocasionar problemas futuros, no solo en el aprendizaje actual si no en el entorno mismo del individuo. (2024, p.216-221)

Actualmente en México se ha desarrollado un proyecto educativo llamado NEM (Nueva Escuela Mexicana) con enfoque crítico, humanista y comunitario para formar estudiantes con una visión integral, es decir, educar no solo para adquirir conocimientos y habilidades cognitivas sino también para conocerse, cuidarse y valorarse a sí mismos; aprender acerca de cómo pensar y no en qué pensar; ejercer el diálogo como base para relacionarse y convivir con los demás; adquirir valores éticos y democráticos, y colaborar e integrarse en comunidad para lograr la transformación social. (Organización de estados americanos (2023). Fundamentos del Marco Curricular Común de Educación Media Superior, En A. Aguirre y A. Ramírez (Coord.), ¿Acaso el nuevo desarrollo pedagógico (NEM) nos habla de la violencia? La respuesta es sí, ya que en el libro de 4° grado sobre el campo de lo humano a lo comunitario nivel primaria nos refiera a que los NNA tienen derecho a una vida libre de violencia, el maltrato, atenta contra su bienes-tar seguridad y derechos y es considerado como violencia infantil la amenaza, el maltrato, el abuso sexual, la explotación física. (SEP, 2023 p. 220).

La violencia, aunque ha estado presente en toda la historia de la humanidad y ha sido objeto de múltiples reflexiones, no ha sido comprendida en su magnitud y diferentes manifestaciones, quizá por considerarla un elemento por erradicar, más que un elemento con el cual tenemos que aprender a convivir. Simbólica y estructuralmente todos los días somos víctimas y testigos de una gran cantidad de violencia, la cual, en muchas ocasiones, no percibimos porque nos hemos acostumbrado a ella.

El victimario, al ser también un actor social inmerso en un contexto gen eral de violencia, no únicamente ha aprendido a justificar su conducta y a minimizarla frente a los demás, sino a ocultarla incluso a su propia percepción. La familia, con-siderada el sistema nuclear de origen donde se configura la socialización primaria de los individuos, no sólo no es ¿como idealmente se cree? el lugar de refugio ante la violencia exterior, sino uno de los principales escenarios donde ésta se ejerce y donde existe mayor impunidad para el agresor. Los infantes, los adultos mayo-res, las personas con discapacidad y algunas mujeres, al ser vulnerables por su condición física, inestabilidad emocional, dependencia afectiva, falta de recursos económicos y/o desconocimiento de sus derechos, son las principales víctimas de la violencia doméstica e intrafamiliar. Los adultos varones, al ser los beneficiarios de una sociedad sexista, no sólo reproduce mediante la violencia sus mecanis-mos de poder, sino que encuentran los elementos necesarios para justificar la. Simbólica e ideológicamente la figura del varón como protector, conquistador, proveedor y castigador, tiene enorme importancia en la conformación del contenido de las conciencias personales.

Si este tema es requerido en la nueva experiencia de formación del alumnado debe considerarse como se citaba que es un problema de salud social así es impor-tante señalar que, desde la perspectiva de género, la definición de la violencia es considerada como un fenómeno social que se encuentra ligada a la construcción de la identidad masculina en nuestra sociedad, ya que forma parte de un proceso de socialización masculina en mayor medida que las mujeres. Por otro lado, el artículo siete de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Vio-lencia, establece que ésta es: “Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como el público”. De igual manera se menciona que las modalidades de la violencia pueden ser en el ámbito familiar, laboral o docente, la comunidad, las instituciones y el feminicidio

Dentro del ámbito familiar, la violencia se manifiesta debido a la distribución del poder dentro del hogar, lo cual desencadena conductas violentas hacia los miembros de la familia; por ello, la LGAMVLV

(2007, p. 39), en su artículo 7°, define a la violencia familiar como: El acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar o agredir de manera física, verbal o psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho. Por lo tanto, la violencia familiar o doméstica se refiere al espacio físico donde correlacionan los miembros que la componen, teniendo en cuenta la pareja, el maltrato a los niños y a los ancianos. Actualmente, la violencia familiar es considerada un asunto público, ya que representa riesgos a la salud, como enfermedades psicosomáticas y depresiones, entre otras, repercutiendo en baja productividad, ausentismo y falta de concentración. En los niños y adolescentes ocasiona trastornos de conducta escolar, dificultades de aprendizaje y, a veces, conductas delictivas. Asimismo, la violencia familiar causa desenlaces trágicos, como asesinatos o lesiones graves entre los miembros de la familia (Cruzado, R.

J. B., & Saucedo, L. H. C. (2024).).

Existen instituciones que se encargan de proteger a los NNA entre ellas están: LGDNNA, UNICEF, CNDH, DIF. Estas instituciones coinciden en que esta debe detenerse ya que la LGDNNA considera dos ideas esenciales: la primera, que a través del Derecho se han de proteger ciertos aspectos básicos de la vida del niño, precisamente aquellos que se estimen necesarios para su correcto desarrollo como persona, lo que podría llegar a entenderse que constituye “el interés superior del niño”; y, la segunda, que el niño debe participar, en función de su edad y nivel de madurez, en la toma de decisiones que se realice en todos aquellos asuntos que le afecten

La LGDNNA en el marco legal señala en su artículo 11, apartados A y B, se señalan como obligaciones a cargo de los padres el que: Se proporcione al menor una vida digna; los menores tengan un pleno y armónico desarrollo en el seno de una familia; y se proteja al menor contra cualquier forma de maltrato. Además, en el artículo 12 se enuncia la igualdad de los padres con respecto al cuidado y educación de los hijos y se señala, de forma clara, que el hecho de que los progenitores no vivan en el mismo hogar no impide que cumplan con sus obligaciones. (LGDNNA, 2019, p.32)

“Ninguna forma de violencia contra las niñas, niños y adolescentes es justificable y que toda la violencia es prevenible”. (Vasquez, Y. I. A. 2024 p.2-19).

Varias investigaciones han señalado que la exposición constante de los estudiantes a la violencia familiar desde temprana edad tiene alcances devastadores en el desarrollo cognitivo, afectivo y de relación haciéndolos susceptibles a presentar síntomas que van desde dolores de cabeza o estómago, problemas de sueño, estrés y angustia hasta estados depresivos, psicóticos, presentando bajo rendimiento escolar, teniendo problemas de conducta y adicciones. Además de las consecuencias directas, varios estudios encuentran que los hijos repiten los patrones de violencia vividos en sus hogares.

Los padres actúan como modelos de comportamientos violentos que los hijos observan y luego imitan. La literatura en general confirma el hecho de que existe la transmisión intergeneracional de la violencia vivida en los hogares. También se han encontrado diferencias en la violencia intrafamiliar ejercida entre géneros. Aunque no hay un patrón uniforme, algunos estudios reportan una mayor agresión hacia mujeres adolescentes en comparación con los hombres. Una de las posibles explicaciones de este comportamiento se basa en una mayor preocupación de los padres sobre la autonomía de las hijas, especialmente en el aspecto de su sexualidad. Además, de que es más difícil maltratar a los varones por su mayor tamaño y fuerza. Una explicación alternativa es que los adolescentes del sexo masculino reportan menores agresiones debido a la gran aceptación social de los hombres envueltos en violencia.

METODOLOGÍA

La investigación buscó estudiar los efectos de la violencia intrafamiliar en el aprendizaje de los adolescentes en el año 2023. Se efectuó un estudio descriptivo exploratorio de corte cuantitativo y se diseñó una encuesta para obtener un diagnóstico de la problemática. La investigación se efectuó en la zona centro del estado de Veracruz: La población de estudio fue constituida por los alumnos(as) de escuelas públicas que se encontraban cursando de segundo de secundaria. Mediante una muestra aleatoria de las escuelas públicas en el ámbito estatal, se seleccionó aleatoriamente el segundo grado escolar en los grupos “A,B,C” que fueron los grupos encuestados en cada escuela. Para lograr la

representatividad estatal se seleccionaron 5 escuelas de la zona centro. El cuestionario fue aprobada por cada uno de los directores de las escuelas y se aplicó a aquellos alumnos que aceptaron participar voluntariamente que fue la muestra. Se le comunicó al grupo de alumnos que se intentaba exclusivamente de un diagnóstico sobre violencia con 3200 alumnos 25.21% en donde el 13% son varones entre 13 y 14 años .Así como el 12.21% son mujeres con edades similares. Se ocupó el auto llenado gogleform para contestar el cuestionario que fue, anónimo y estrictamente confidencial, que no se daría ninguna orientación personalizada. La encuesta constó de nueve secciones; las más importantes se refieren a temas de violencia familiar .Las principales preguntas fueron las siguientes: ¿Cuál es la opinión de los estudiantes respecto a la violencia? ¿Existen diferencias entre las percepciones de los estudiantes hombres y mujeres de la violencia en sus hogares? ¿Quiénes son los mayores protagonistas de esta violencia? ¿Existen diferencias en el tipo de agresor, según el sexo del adolescente agredido? Para conocer algunos de los determinantes de la agresión familiar se efectuó un análisis bivariado y multivariado de datos mediante la regresión logística lineal tomando en consideración el efecto del diseño muestral. Con base a la información disponible, se efectuó un análisis bivariado de datos utilizando la prueba de la ji-cuadrada. Para tal fin se utilizó el paquete informático EXCEL .

Se tomaron como variables específicas a los ítems. Estas variables se combinaron en ordenación tomadas de dos en dos. De esta manera, se crearon 361 inferencias para comprobar como hipótesis. Para saber si el cuestionario era confiable se hizo la prueba de bondad de ajuste. La comprobación de las hipótesis (o inferencias) se dividió en dos grandes grupos: a) las hipótesis que se comprobaron por el coeficiente de correlación de Pearson (hipótesis lineales), b) las hipótesis que se comprobaron por prueba de contraste chi cuadrada (hipótesis no lineales).

Se aplicó el cuestionario sobre 807 alumnos entre 13 y 14 años.

Tabla 1. Encuesta

Símbolo	Ítems
I1	¿Tu papá golpea físicamente a tu mamá?
I2	¿Tu papá te golpea físicamente?
I3	¿Tu mamá te golpea físicamente?
I4	¿Tu papá insulta a tu mamá?
I5	¿Tu papá te insulta?
I6	¿Tu mamá insulta a tu papá?
I7	¿Tu mamá te insulta?
I8	¿Tu insultas a tu mamá?
I9	¿Tu papá intimida a tu mamá con su mirada?
I10	¿Tu papá te intimida con su mirada?
I11	¿Tu mamá intimida a tu papá con su mirada?
I12	¿Tu mamá te intimida con su mirada?
I13	¿Tu papá menosprecia a tu mamá?
I14	¿Tu papá te menosprecia?
I15	¿Tu mamá menosprecia a tu papá?
I16	¿Tu mamá te menosprecia?
I17	Debido a la violencia en casa ¿Te distraes en clase?
I18	Debido a la violencia en casa ¿Sientes deseos de abandonar la escuela?
I19	Debido a la violencia en casa ¿Tú te reprimes?

RESULTADOS Y DISCUSIÓN Estadística descriptiva.

En la tabla 2 se muestran los resultados del cuestionario aplicado con 5 opciones tipo Likert.

Podemos observar que el máximo ítem fue el I6 ¿Tu mamá te menosprecia?

opción 1 "Nunca" con 755 respuestas. El mínimo ítem fue el I1 ¿Tu papá gol-pea físicamente a tu mamá? opción 5 "Siempre". Una sola respuesta.

Podemos interpretar estos resultados como que la violencia no es extrema por lo menos en esta muestra, sin embargo si afecta en el desempeño escolar de los estudiantes.

Tabla 2. Respuestas del cuestionario por ítems y opciones en la escala de Likert.

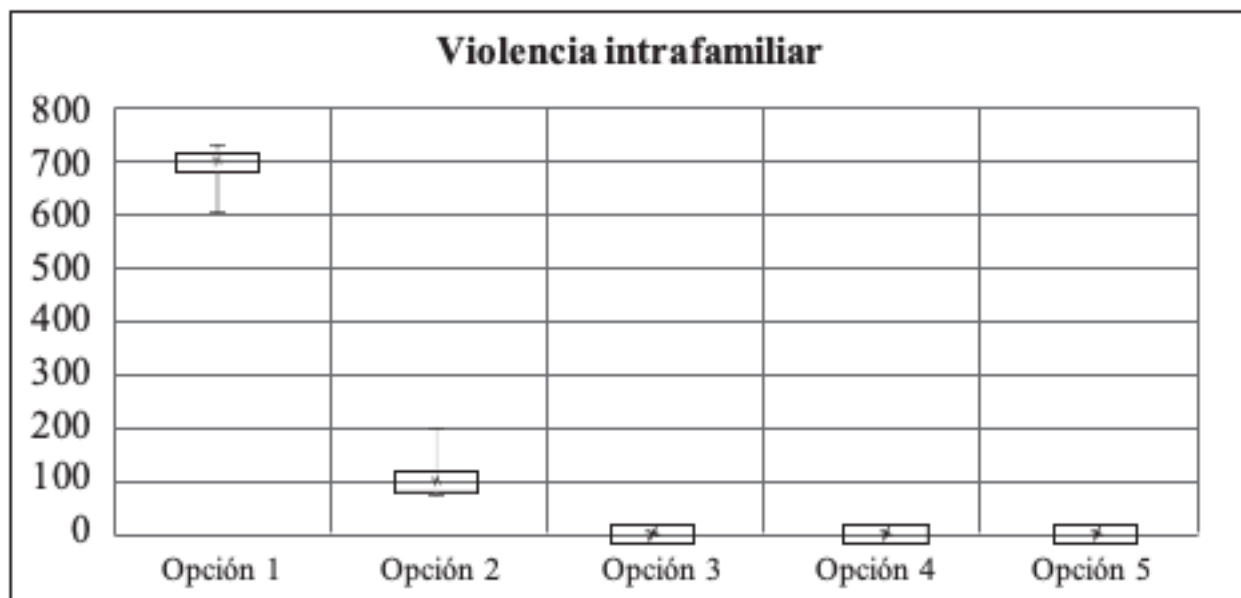
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19
Opción 1	744	696	627	680	694	669	660	688	736	657	717	593	736	745	743	**755	657	742	656
Opción 2	49	97	156	89	78	106	117	105	44	99	69	151	39	36	34	32	84	38	102
Opción 3	6	4	6	8	11	5	6	4	2	9	5	9	8	4	7	3	10	7	10
Opción 4	7	6	12	20	17	16	15	5	14	27	9	30	14	17	14	7	39	16	25
Opción 5	**1	4	6	10	7	11	9	5	11	15	7	24	10	5	9	10	17	4	14

I = Ítem, del 1 al 19; Opción 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = Continuamente, 4 = Casi siempre, 5 = siempre. *Máximo = 755, Opción 1, I16. **Mínimo = 1, Opción 5, I1. Media = 161.4

Columnas = número de ítems del 1 al 19. Filas = opciones en la escala de Likert.

Para ver con más claridad los resultados, se hicieron diagramas de bigotes por opciones figura 1.

Figura 1. Diagrama de bigotes de los 19 ítems y 5 opciones en escala de Likert.



Eje x = Número de opciones en escala de Likert. Eje y = Número de respuestas

En este diagrama podemos ver que la opción 1 "Nunca" es la más numerosa, mientras que la opción 5 "Siempre" es la más pequeña.

Validación del cuestionario por expertos y estadística inferencial.

La validación del cuestionario se llevo a cabo con dos pruebas estadísticas:

A) Correlación lineal de Pearson.

En la tabla 1 se muestran de color rosa todos los ítems que cayeron en la linealidad arriba de 0.6

Tabla 1. Correlación de Pearson. Ítem vs Ítems. Color rosa todas las correlaciones arriba de 0.6.

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19
Item1	1.00																		
Item2	0.50	1.00																	
Item3	0.43	0.56	1.00																
Item4	0.64	0.48	0.39	1.00															
Item5	0.53	0.57	0.34	0.61	1.00														
Item6	0.46	0.41	0.53	0.66	0.45	1.00													
Item7	0.46	0.50	0.64	0.46	0.49	0.68	1.00												
Item8	0.44	0.53	0.42	0.43	0.45	0.37	0.47	1.00											
Item9	0.50	0.49	0.34	0.68	0.54	0.47	0.39	0.50	1.00										
Item10	0.36	0.55	0.35	0.49	0.58	0.39	0.38	0.42	0.58	1.00									
Item11	0.43	0.50	0.38	0.45	0.43	0.48	0.43	0.44	0.56	0.47	1.00								
Item12	0.30	0.35	0.48	0.36	0.34	0.44	0.56	0.37	0.35	0.38	0.48	1.00							
Item13	0.46	0.49	0.34	0.57	0.52	0.41	0.37	0.40	0.58	0.48	0.44	0.25	1.00						
Item14	0.50	0.60	0.37	0.52	0.67	0.39	0.47	0.47	0.56	0.51	0.48	0.32	0.60	1.00					
Item15	0.44	0.43	0.50	0.49	0.46	0.56	0.57	0.37	0.48	0.32	0.47	0.40	0.57	0.54	1.00				
Item16	0.46	0.50	0.57	0.42	0.45	0.52	0.68	0.36	0.41	0.34	0.47	0.44	0.42	0.57	0.69	1.00			
Item17	0.40	0.36	0.41	0.43	0.40	0.47	0.44	0.41	0.42	0.30	0.26	0.33	0.36	0.37	0.43	0.44	1.00		
Item18	0.49	0.54	0.42	0.43	0.43	0.36	0.44	0.50	0.38	0.33	0.40	0.30	0.45	0.55	0.41	0.48	0.51	1.00	
Item19	0.36	0.38	0.35	0.39	0.38	0.38	0.36	0.38	0.39	0.35	0.36	0.31	0.42	0.41	0.39	0.37	0.57	0.59	1.00

En la tabla 2 se presentan las hipótesis validadas o tesis que obedecieron a una correlación lineal. El coeficiente de correlación se tomó mayor de 0.59 correlación de media fuerte a fuerte. Como se puede ver solo doce fueron aprobadas en su linealidad. Dentro de este procedimiento debemos realizar el análisis hipotético en el primer supuesto tenemos La agresión física del padre hacia la madre se relaciona linealmente con la agresión verbal, esto nos permite constatar que existe violencia por parte del padre con palabras altisonantes primeramente con la madre y con el niño lo que hace que este se aísle, sea sombrío, no quiera estudiar y tenga un bajo rendimiento.

Tabla 2. Hipótesis validadas o tesis. Se muestra las hipótesis que pasaron la prueba de linealidad del coeficiente de Pearson.

Num.	Gral.	Par.	Inferencia	Pearson	Hipótesis validada o tesis
1	4	(1,4)	Si tu papá golpea físicamente a tu mamá entonces tu papá insulta a tu mamá.	0.64	La agresión física del padre hacia la madre se relaciona linealmente con la agresión verbal.
2	33	(2,14)	Si tu papá te golpea físicamente entonces tu papá te menosprecia.	0.60	La agresión física del padre hacia el hijo se relaciona con el menosprecio hacia su hijo.
3	45	(3,7)	Si tu mamá te golpea físicamente entonces tu mamá te insulta.	0.64	La agresión física de la madre hacia su hijo se relaciona con la agresión verbal en el mismo sentido.
4	62	(4,5)	Si tu papá insulta a tu mamá entonces tu papá te insulta.	0.61	La agresión verbal del padre hacia la madre se relaciona con la agresión verbal del padre hacia el hijo.
5	63	(4,6)	Si tu papá insulta a tu mamá entonces tu mamá insulta a tu papá.	0.66	La agresión verbal padre y madre se da en los dos sentidos. Ambos se agreden verbalmente.
6	66	(4,9)	Si tu papá insulta a tu mamá entonces tu papá intimida a tu mamá con su mirada.	0.68	La agresión verbal del padre hacia la madre se relaciona con la agresión psicológica.

7	90	(5,14)	Si tu papá te insulta entonces tu papá te menosprecia.	0.67	La agresión verbal del padre hacia el hijo se relaciona linealmente con el menosprecio en el mismo sentido.
8	102	(6,7)	Si tu mamá insulta a tu papá entonces tu mamá te insulta.	0.68	Hay relación lineal entre la agresión verbal de la madre al padre con la agresión verbal en el sentido madre-hijo.
9	130	(7,16)	Si tu mamá te insulta entonces tu mamá te menosprecia.	0.68	La agresión verbal en el sentido mamá-hijo, se relaciona con el menosprecio en el mismo sentido.
10	242	(13,14)	Si tu papá menosprecia a tu mamá entonces tu papá te menosprecia.	0.60	La agresión psicológica del padre hacia la madre, se relaciona linealmente con la agresión psicológica en el sentido padre-hijo.
11	285	(15,19)	Si tu mamá menosprecia a tu papá entonces debido a la violencia en casa, te reprimes.	0.69	La violencia psicológica de menosprecio en el sentido de padre hacia la madre genera represión en el hijo.
12	342	(18,19)	Si debido a la violencia en casa, sientes deseos de abandonar la escuela entonces debido a la violencia en casa, te reprimes.	0.59	La violencia en casa genera deseos de abandonar la escuela y también genera represión en el hijo.

Columna 1. Número de hipótesis validada (tesis).

Columna 2. Número general del total de hipótesis bivariadas (361) = 192.

Columna 3. Par ordenado de los ítems combinados en la ordenación de 19 tomados de dos en dos. Columna 4. Inferencias bivariadas.

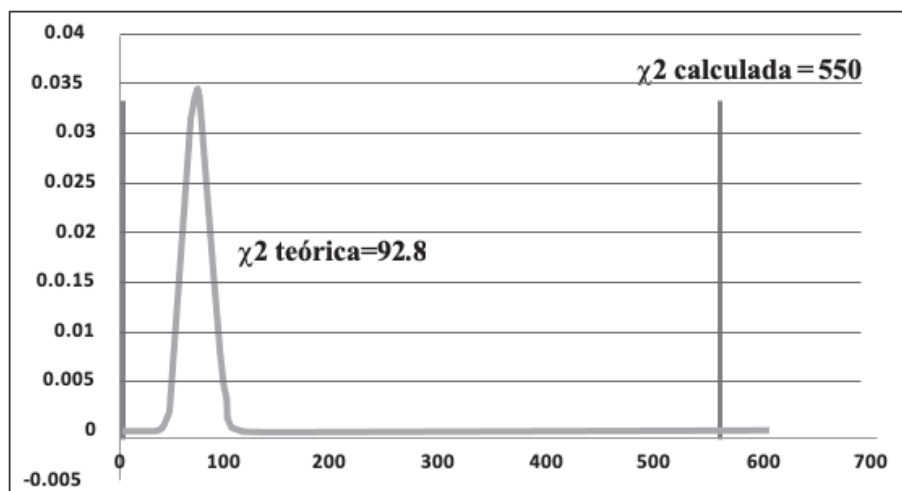
Columna 5. Coeficiente de correlación de Pearson.

Columna 6. Tesis o hipótesis comprobadas por correlación de Pearson.

B) Prueba de bondad de ajuste Ji cuadrada.

Por razones de espacio no se enuncian las 361 hipótesis bivariadas. Los resultados son los siguientes. rendimiento académicamente. En esta validación observamos lo que hace que el padre tenga una figura predominante y con tendencia a menospreciar a sus hijos y tiene un alto porcentaje en el supuesto tres en donde la madre también genera violencia. En la cuarta y quinta hipótesis tenemos de manera puntual que ambos generan violencia bidireccional lineal hacia los estudiantes; esto se vuelve de esta manera porque solo ejercen un sentido como la agresión física por eso podemos constatar que los alumnos tienen problemas para aprender vinculado a todo momento como la agresión psicológica en el sentido padre hijo. Lo que permite la represión de los estudiantes, la desobediencia debido a esto la violencia en casa nos genera el abandono de los estudiantes que reprimen al hijo que vienen explicadas en la Tabla 2. Hipótesis validadas o tesis. Se muestra las hipótesis que pasaron la prueba de linealidad del coeficiente de correlación de Pearson.

Figura 2. Gráfica de Ji cuadrada. Teórica 92.8, calculada o experimental 550.



Ji cuadrada Teórica 92.8, Ji cuadrada calculada o experimental 550. Por lo tanto la hipótesis nula se rechaza. La hipótesis de investigación se acepta. Los datos no obedecen a una curva normal. Es decir, los encuestados no respondieron al azar, sino concienzudamente.

En un próximo artículo se detallarán las hipótesis bivariadas no lineales comprobadas por prueba de contraste de hipótesis Ji cuadrada.

El cuestionario queda validado tanto por correlación de Pearson como por prueba de bondad de ajuste Ji cuadrada cumpliendo con los siguientes cinco postulados aplicados por expertos.

Postulado 1. Los ítems están repetidos (copiados y pegados). Resultados ninguno.

Postulado 2. Los ítems están parafraseados por casualidad. Resultados ninguno.

Postulado 3. Los ítems están parafraseados a propósito para cazar contradicción. Resultados ninguno.

Postulado 4. Los ítems están relacionados por casualidad. Resultados ninguno.

Postulado 5. Los ítems están relacionados por su propia naturaleza. Resultado sí.

CONCLUSIONES

Se concluye que la violencia intrafamiliar condiciona los aprendizajes de los estudiantes y otros investigadores ante diversas situaciones contextuales los pueden retomar para mejorar los procesos y procedimientos de como disminuir esta condición la cual conlleva a tener alumnos sombríos, tristes que no logran aprender y uno de los derechos constitucionales y de los derechos de los niños es que deben crecer en un ambiente óptimo adecuado y que logren ellos desarrollarse plenamente. A lo largo del artículo se llega a concluir que en el nivel básico secundaria lo consideran como un referente que nos permite entender que la mencionada siempre va a suceder en un acto de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar o agredir física, verbal, psicoemocional la cual a partir de lo familiar se puede reproducir en los estudiantes y esto impacta siempre en los saberes del estudiante como se observó en los indicadores al llegar al aula tienen miedo, no socializa de manera adecuada y esto es una parte que debe utilizar el estudiante en la escuela porque al llegar al aula porque deben trabajar en equipo

. Por esto el presente estudio tiene relación con el actuar de los estudiantes que vivencian a diario esta condición y que no logran desarrollarse plenamente y aunque actualmente existen acuerdos en las instituciones, leyes y organizaciones sociales que trabajan en campañas para difundir información sobre el tema, aún hay muchas personas que no logran identificar cuándo son víctimas de violencia y no encuentran la fuerza para salir de ese círculo y denunciar a su agresor. Se recomienda:

Denunciar a los agresores y no permitir que esto suceda, asistencia psicológica con diversos enfoques terapéuticos ó finalmente atención psiquiátrica y disminuir estas condiciones. Posterior a la presente investigación este tema es digno de estudiarse de manera profunda e integral para seguir conociendo las condiciones que la generan.

REFERENCIAS

- Al-Husseini, S., El Beltagi, I. y Moizer, J. (2019). Transformational leadership and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty. *International Journal of Leadership in Education*, 1-24. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13603124.2019.1588381>.
- Antúnez, S. (2000). Claves para la organización de centros escolares: hacia una gestión participativa y autónoma. Barcelona: Ed. Horsori.
- Argüelles, A. (comp.). (1996). Competencia laboral y educación basada en normas de competencia. México: Limusa. [exto%20del%20artículo-12236-1-10-20130411.pdf](https://www.researchgate.net/publication/351758979_La_Interdisciplinariedad_desde_la_Perspectiva_de_Ezequiel_Ander-Egg)
- Argüelles, A. (comp.). (1996). Competencia laboral y educación basada en normas de competencia. México: Limusa. [Texto%20del%20artículo-12236-1-10-20130411%20\(3\).pdf](https://www.researchgate.net/publication/351758979_La_Interdisciplinariedad_desde_la_Perspectiva_de_Ezequiel_Ander-Egg)
- Ander-Egg, 1999; Palacios, 2000; Graffe, (1999). Interdisciplinariedad en Educación. 3ra. Edición. Argentina. Edit. Magisterio del Río de la Plata. [https://www.researchgate.net/publication/351758979_La_Interdisciplinariedad_desde_la_Perspectiva_de_Ezequiel_Ander-](https://www.researchgate.net/publication/351758979_La_Interdisciplinariedad_desde_la_Perspectiva_de_Ezequiel_Ander-Egg)
- Bolívar, A. (2011). Los centros educativos como organizaciones que aprenden: promesa y realidades. Madrid: La Muralla.

- Elizondo C., M. y Mora G., R. (2011). Competencias del educador costarricense en el siglo XXI: manual para contratación y evaluación de educadores de III Ciclo y Educación Diversificada. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-29972022000100036
- González, N. (2017). Estrategias para la potenciación de líderes transformacionales juveniles. *Revista de Ciencias Sociales*, 23(1), 81-89. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28056725008.pdf>
- Hater, J. J., & Bass, B. M. (1988). Supervisors' evaluations and subordinates' perceptions of Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 73, 695-702
- Hamdan, N. et al (1986). Análisis cuantitativo en planificación educativa. Aplicación de modelos matemáticos. [e.scielo.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=2127015&pid=S0798-9792200200030000700026&lng=es](https://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=2127015&pid=S0798-9792200200030000700026&lng=es)
- Jabif, Liliana (2008). El rol del directivo. Caracas. Edit. Federación Internacional de Fe y Alegría Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <mailto:https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17802>
- Hater, J., & Bass, B. (1988). Superiors' Evaluations and Subordinates' Perceptions of Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 73(4), 695-702. <https://psycnet.apa.org/buy/1989-13808-001>
- Graffe, G. J. (2000a). Manual de herramientas básicas para el mejoramiento de la calidad en instituciones educativas. Mimeo. Caracas: CEP- FHE -UCV. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=2127011&pid=S0798-9792200200030000700022&lng=es
- Martínez, M. A., (1999). El clima de los equipos de trabajo: determinantes y consecuencias. Almería: Universidad de Almería (Ed.). Monografías Humanidades 22-38 [Biblioteca/Calidad.pdf.https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=2127021&pid=S0798-9792200200030000700032&lng=es](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=2127021&pid=S0798-9792200200030000700032&lng=es)
- Manterola, C. y González, H. (2000). El Proyecto Pedagógico Plantel. Caracas: Escuela de Educación - UCV. la calidad de la educación. Disponible en: <http://www.medellin.edu.co/sites/Educativo/Directivos/Medellin/>
- Medina, A., & Gómez, R. M. (2014). El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. *Perspectiva Educativa, Formación de Profesores*, 53(1), 91-113. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333329700007>
- Pozner, P. (2003). La gestión escolar. Secretaría de Educación Pública (sep). Antología de gestión escolar. México: sep pp.212-223 <https://www.redalyc.org/pdf/737/73735396006.pdf>
- Romero, C. 2009. Hacer de la escuela una buena escuela. Buenos Aires: Aique.p..11 https://portal-delasescuelas.org/wp-content/uploads/2016/03/El_rol_del_equipo_directivo.pdf
- Salguero, L. (2008). Gestión docente y generación de espacios organizacionales en las universidades. *Revista de educación Laurus*, Vol. 14 (27), 11-32. Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=76111892002>
- UNESCO, Gestión onitoreo y evaluación de la educación (2004) <https://www.unesco.org/es/education-management>.

CONCLUSIONES

La práctica educativa en el nivel superior ha sido regulada en su mayoría por la experiencia de docentes, con una tendencia a usar métodos y procedimientos como elección consciente.

Por lo que al acercarse y haber manipulado el presente manual en cada uno de sus apartados los docentes y egresados de nivel superior deben tener conocimientos unificados de cómo llevar a cabo un proceso apoyado en el conocimiento científico sistematizado; lo que le permitirá a las generaciones de licenciados, maestrantes y Doctores egresados de cualquier institución que hallan leído el manual; podrán llevar a buen término un trabajo recepcional de calidad, estableciendo a la norma como una teoría para orientar la práctica estructural de toda investigación. Y este concepto no sólo auxiliará a “Fomentar y hacer Investigación” sino a “Formar investigadores”. Estableciendo bases en los fundamentos teleológicos, axiológicos y de conciencia social de nuestros profesionistas, incrementando así con eficacia y eficiencia el último aprendizaje que es haber elaborado un escrito de carácter científico con éxito.

Es conocido en el presente nivel que el proceso de investigación, aporta beneficios sociales de la universidad hacia los sectores más necesitados en la superestructura social que es una respuesta a las diversas problemáticas del campo multidisciplinario propio de los egresados.

Finalmente la presente autoría ha sido parte de la experiencia real vivida de los autores a través de las diferentes cátedras impartidas desde el nivel básico hasta maestría ó doctorado pasando por los subsecuentes niveles. Lo que me permitió haber presentado una visión concreta de cómo consolidar y legitimar el conocimiento adquirido por los estudiantes en diversas casas de estudios. Coadyuvando a dejar de considerar a la investigación de tesis como una actividad más añadida a la saturada lista de temas curriculares generando así la transformación ideológica del proceso de búsqueda y reflexión.

“Interviniendo en el discurso que es sobre todo retórica de formación académica: La investigación superior”.

El Autor.

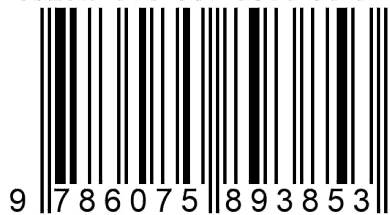
BIBLIOGRAFÍA

- ¹ BAENA Guillermina., *Manual para elaborar trabajos escritos de investigación documental*. Editores Mexicanos Unidos. S.A. 8ª Reimpresión Agosto de 1991, México, D.F.
- ² CAMACHO Rosales, Juan Carlos. *Estadística con SPSS para Windows*. Editorial Alfa omega, México, D.F. 2001.
- ³ ECO, Humberto., *Cómo se hace una tesis*. Editorial Gedisa S.A. España 1997.
- ⁴ HERNÁNDEZ Sampieri, Roberto, y “otros autores”. *Metodología de Investigación*. Editorial McGraw Hill Interamericana de México, S.A. de C.V., México D.F. 199.
- ⁵ GARCÍA Guillén, Beatriz Mireya., *Guía para la elaboración de trabajos escritos de la UGM*. Orizaba, Ver., 1996.
- ⁶ IBAÑEZ Brambila, Berenice., *Manual para la elaboración de tesis*. Editorial Trillas. México D.F. 1996.
- ⁷ MORALES Espinosa, Ma. de Lourdes. *Seminario de Titulación*. UPN-Ajusco, México. Df; Poza Rica, Ver., Mayo 2000.
- ⁸ MÜNCH, Lourdes., Ernesto, Angeles., *Métodos y Técnicas de Investigación*. Editorial trillas, 6ª Reimpresión, México, D.F 1997.
- ⁹ ROJAS Soriano, Raúl. *Guía para realizar investigación en ciencias sociales*. 18° Edición., Plaza y Valdez Editores, México, D.F.1996.
- ¹⁰ SCHMELKES, Corina., *Manual para la presentación de anteproyectos e informes de investigación*. Editorial Harla S.A. de C.V., México D.F. 1998
- ¹¹ SOLISA., Rafael, Ramírez Victoria., *Metodología de la investigación*. Antología de la Facultad de Contaduría y Administración de Empresas de la Universidad Veracruzana, Agosto 1995.
- ¹² TAMAYO y Tamayo, Mario. *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa, México, D.F. 1996
- ¹³ UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL. *Técnicas y recursos de investigación V*. Editorial UPN, México, 1987.310pp.
- ¹⁴ UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL. *Técnicas y recursos de investigación III* Editorial UPN, México, 1988.300 pp.
- ¹⁵ ZORRILLA Arena, Santiago, Torres Xamar, Miguel., *Guía para elaborar la tesis*. 2da. edición, Editorial McGraw Hill. México, D.F. 1999.

MANUAL PRÁCTICO DE INVESTIGACIÓN PARA EL NIVEL SUPERIOR



ISBN: 978-607-5893-85-3



Sello editorial: Red Iberoamericana de Academias de Investigación,
A.C. (978-607-5893)

Primera Edición, Xalapa, Veracruz, México.

No. de ejemplares: 2

Presentación en medio electrónico digital

Formato PDF 8 MB

Fecha de aparición 18/06/2026

ISBN 978-607-5893-85-3