

Perspectivas de investigación y herramientas de apoyo hacia la Transformación Digital y la mejora continua en el desarrollo de competencias profesionales

Lourdes Michel Gómez Ramírez / Héctor Pulido González / Isidro González Vázquez / Adriana Janette Hernández Hernández / Hassem Rubén Macías Brambila / Ana Eugenia Romo González / María de los Ángeles Villalobos Alonzo / Jorge Orlando Villalpando Robles

Perspectivas de investigación y herramientas de apoyo hacia la Transformación Digital y la mejora continua en el desarrollo de competencias profesionales

Perspectivas de investigación y herramientas de apoyo hacia la Transformación Digital y la mejora continua en el desarrollo de competencias profesionales

Lourdes Michel Gómez Ramírez
Isidro González Vázquez
Adriana Janette Hernández Hernández
Hassem Rubén Macías Brambila
Héctor Pulido González
Ana Eugenia Romo González
María de los Ángeles Villalobos Alonzo
Jorge Orlando Villalpando Robles

Perspectivas de investigación y herramientas de apoyo hacia la Transformación Digital y la mejora continua en el desarrollo de competencias profesionales / Autores: Lourdes Michel Gómez Ramírez; Isidro González Vázquez; Adriana Janette Hernández Hernández; Hassem Rubén Macías Brambila; Héctor Pulido González; Ana Eugenia Romo González; María de los Ángeles Villalobos Alonzo; Jorge Orlando Villalpando Robles. —Guadalajara, Jalisco. 2022.

122 p. 23 cm.

Primera edición

ISBN: 978-84-19152-67-1

D. R. Copyright © 2022.

Edición y corrección: Astra Ediciones S. A. de C. V..

Todos los derechos reservados conforme a la ley. Las características de esta edición, así como su contenido no podrán ser reproducidas o transmitirse bajo ninguna forma o por ningún medio, electrónico ni mecánico, incluyendo fotocopiadora y grabación, ni por ningún sistema de almacenamiento y recuperación de información sin permiso por escrito del propietario del Derecho de Autor.

IMPRESO EN MÉXICO / PRINTED IN MEXICO

Contenido

Capítulo I

Competencias en Entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA)..... 9

María de los Ángeles Villalobos Alonso

Ana Eugenia Romo González

Capítulo II

Casos, propuestas y escenarios para el trabajo en medios virtuales 19

Isidro González Vázquez

Capítulo III

La Universidad Tecnológica de Jalisco en tiempos de pandemia29

Héctor Pulido González

Hassem Rubén Macías Brambila

Capítulo IV

Herramienta para la medición del clima laboral pluridimensional
(HMCL-P)61

Jorge Orlando Villalpando Robles

Capítulo V

Evaluación de la consciencia de los individuos a partir de su sistema
de creencias93

Jorge Orlando Villalpando Robles

Lourdes Michel Gómez Ramírez

Capítulo VI

Planeación y desarrollo de proyectos tecnológicos. Uso del diagrama
de Gantt107

Adriana Janette Hernández Hernández

Capítulo I

Competencias en Entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA)

*María de los Ángeles Villalobos Alonso
Ana Eugenia Romo González*

1. Competencias

El término de competencia es interesante debido al carácter polisémico de su definición. En el caso de la educación en línea, se puede relacionar con un actuar consciente y regulado que les permite a las personas desenvolverse de manera abierta y colaborativa en entornos digitales. También, es indispensable trabajar en redes dinámicas en las que se pone en juego el andamiaje cognitivo individual y los diferentes saberes para resolver problemáticas complejas.

La competencia también se define como la capacidad para llevar a cabo y usar el conocimiento, las habilidades y actitudes que están integradas en el repertorio del Individuo (Mulder, Weigel y Collins, 2007) y se construyen en la acción y se aplican en diferentes contextos y momentos de vida (Villalobos, 2021).

1.1 Contribución del enfoque por competencias a la formación

Es un enfoque sumamente valioso en la formación de aprendizajes para la vida, bajo la modalidad de aprender a aprender, ya que desde el currículo se intenta dar respuesta a las demandas del mercado laboral-profesional, social y a la construcción de un proyecto ético de vida.

Es una propuesta de aprendizaje que enfatiza la movilización de recursos cognitivos a partir de situaciones didácticas a la medida contextualizadas y productivas, con fundamento en problemas reales y significativos desde las relaciones del área especializante y el funcionamiento del mundo real que favorecen el pensamiento reflexivo, creativo, la toma de decisiones, el trabajo colaborativo y la indagación e investigación entre otros atributos.

Debido al cambio de paradigma sobre el quehacer del docente en los Entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA), el enfoque por competencias se vuelve relevante porque al ser el estudiante el foco de atención, este puede construir su propio conocimiento y alcanzar su desarrollo integral. Las habilidades digitales y de acceso a la información forman parte de las nuevas generaciones de estudiantes y el diseño de contenidos con múltiples herramientas se alinea con los distintos saberes (saber, hacer y ser) propiciando el interés por aprender.

En el enfoque por competencias integrar los tres saberes se entiende como el desarrollo de actividades (objetos digitales, definición de proyectos o prácticas) tendientes a que sea el propio estudiante quien construya el conocimiento a partir de lo que ya sabe, de la experiencia que adquiere durante el proceso, de las aptitudes y actitudes que muestra en el desempeño de las tareas asignadas, especialmente en los entornos virtuales de aprendizaje.

1.2 Factores en contra del aprendizaje en EVA y acciones preventivas

Si bien, en el aprendizaje en línea el estudiante se encuentra en el centro del proceso, las causas por las cuales aparece la frustración son diversas y no siempre son atribuibles al propio estudiante; por lo tanto, a partir de la identificación de los agentes involucrados en EVA se establecen los factores que pueden incidir de manera negativa y las acciones que permiten minimizar la frustración en la educación (Figura 1).

Respecto al estudiante, destaca como área de oportunidad la proactividad y disposición que mantenga para aprender ya que existe la necesidad permanente de prevenir acciones que se opongan de manera recurrente al logro de las metas y los objetivos de aprendizaje planteados. El estudiante puede reorientar o ajustar sus expectativas cuando identifique que son irreales y que para aprender en la modalidad educativa en línea se necesita de esfuerzo, por lo que debe desarrollar estrategias para la administración efectiva del tiempo, así como destrezas de comunicación enmarcadas en el contexto de colaboración en red.

Para muchos estudiantes aprender de forma colaborativa no siempre es fácil porque median condiciones relacionadas con la personalidad y con habilidades de comunicación limitados, tanto orales como escritas, y estas carencias pueden derivar en el desconocimiento de los canales de ayuda que son necesarios durante las distintas etapas del proceso de formación.

Por lo tanto, la institución juega un papel importante tendiente a minimizar el desconocimiento de los procesos de apoyo, ya que si no establece vías de comunicación que se presenten a destiempo o no sean rápidas y eficientes puede incrementar la frustración y llevar a la deserción al estudiante. En este mismo sentido, las instituciones deben brindar ayuda técnica suficiente y formar de manera preliminar a quienes conformaran su comunidad académica manteniendo un equilibrio sin sobre cargarlos en los procesos administrativos.

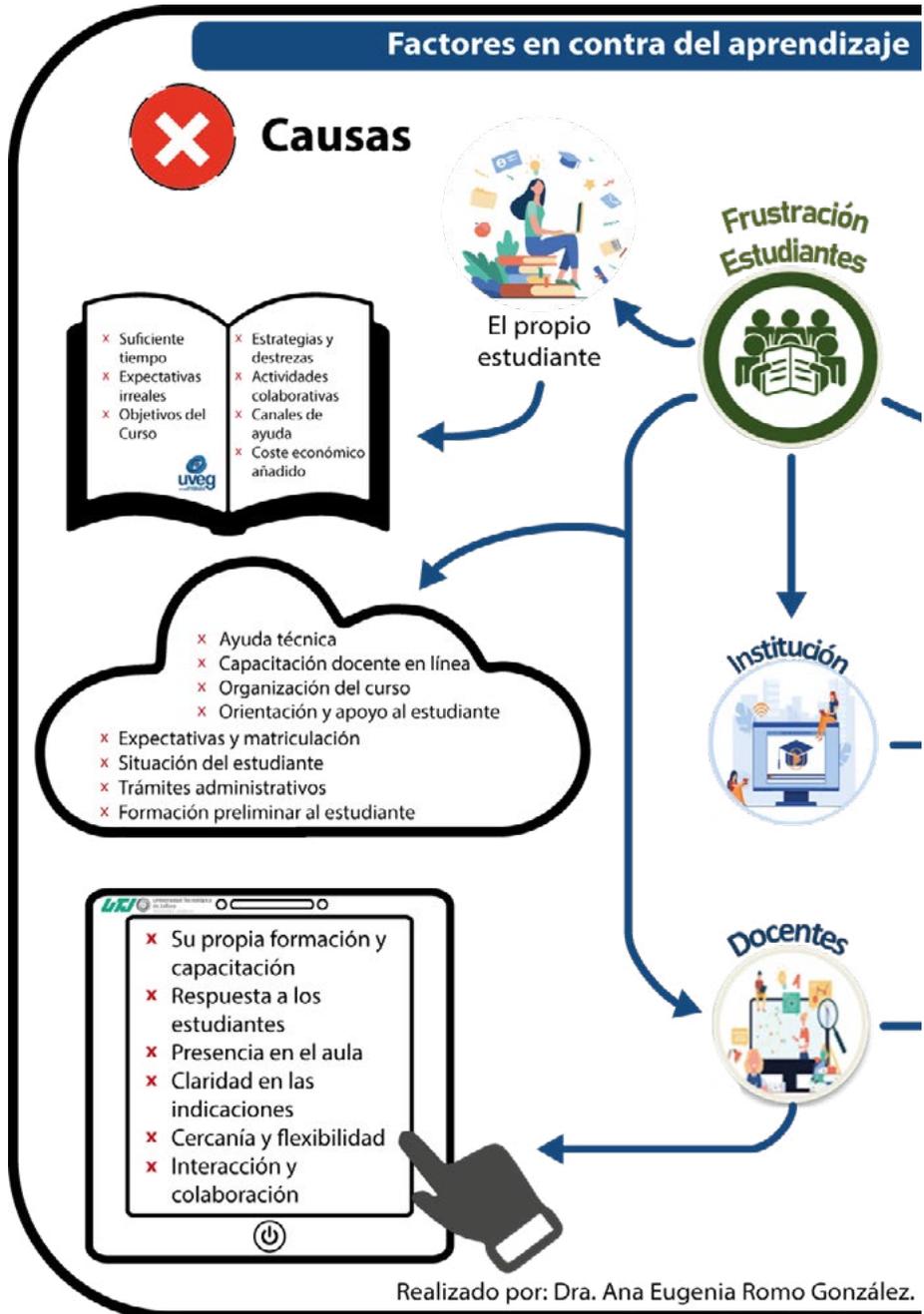


Figura 1. Factores contra el aprendizaje
Fuente: Elaboración

en línea y acciones preventivas

Acciones



✓ Gestión del tiempo



✓ Expectativas



✓ Incidiendo en el estudiante y el docente



✓ Entorno virtual de enseñanza-aprendizaje

✓ Preparación y desempeño como estudiante en línea



✓ Capacitación

✓ Comunidad



Acción docente

Con base en: **Borges, F. (2005) Guitert (2014)**

en línea y acciones preventivas.
propia

Es prioritario capacitar a los docentes como guías y orientadores en estos entornos y determinar con claridad los límites de sus acciones y de las labores que debe desempeñar ya que uno de los mayores riesgos de esta omisión, es considerar al docente como responsable de la organización de los cursos.

Si el docente nunca ha sido estudiante en línea, tenderá a planear los cursos esperando un desempeño del estudiante similar a la modalidad presencial, con sobrecarga de entregas, y a su vez, derivar en indicaciones o instrucciones poco claras para la realización de actividades o brindar respuestas tardías por el exceso de evaluación de trabajos; sobre todo cuando el docente tiene poca presencia en el aula, es muy rígido y no muestra cercanía o empatía con los estudiantes.

Es necesario realizar un proceso reflexivo desde un doble rol: como estudiantes y como docentes ya que este proceso presenta la ventaja de ofrecer acciones para minimizar la frustración que aparece en la labor formativa, esta dicotomía de roles, ayuda a esclarecer y reorientar las responsabilidades requeridas para mantener el aprendizaje a lo largo de la vida.

Existe una corresponsabilidad en la que es necesario esclarecer las acciones de cada agente involucrado en el proceso educativo que nos lleve a minimizar la frustración, mejorar el aprendizaje para lograr un mejor desempeño en los entornos colaborativos.

La educación en línea parece una oportunidad viable para cursar estudios profesionales para aquellos estudiantes que se les dificulta la presencialidad. Establecer una propuesta educativa en línea de calidad implica enlazar acciones desde tres niveles de complejidad; la institución, los docentes y los estudiantes. Cada uno de ellos, con diversas responsabilidades y estrategias para evitar una experiencia frustrante en el proceso de aprendizaje y no repercute en diversos ámbitos de vida de los participantes (Figura 2).

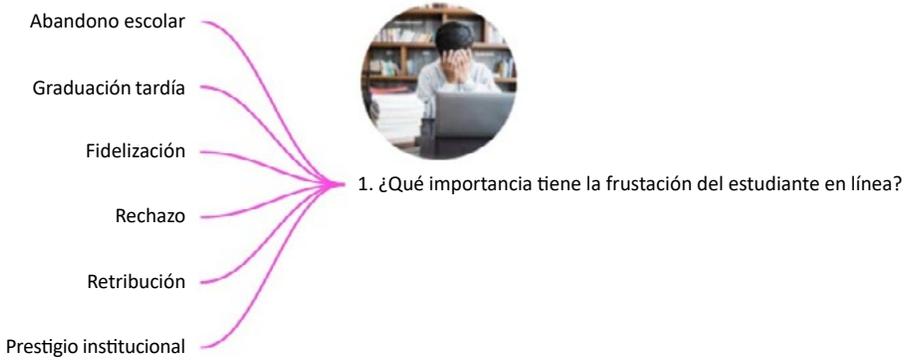


Figura 2. Importancia de considerar la frustración del estudiante en línea.
Fuente: Elaboración propia.

En primer lugar, la institución diseñando y ofertando programas de calidad, así como de mecanismos que faciliten la interacción entre los agentes educativos y la formación profunda y genuina en los facilitadores (Figura 3).



Figura 3. Agentes de la formación en línea.
Fuente: Elaboración propia.

Los asesores o facilitadores, al procurar formarse como docente en línea, haber realizado al menos un curso como estudiante en esta modalidad, al ayudar al estudiante en la adquisición de estrategias y destrezas adecuadas para su formación, fomentar la interacción entre sus estudiantes, propiciar la colaboración, diseñar una carga efectiva y una evaluación adecuadas, al indicar claramente qué se espera del estudiante, hacer saber el margen de tiempo para responder a dudas y preguntas, y cumplirlo, mostrarse (y ser) accesible y cercano, empatía con el estudiante y su situación y ser flexible en la medida de lo posible: evitar ser excesivamente rígido (Figura 4).

Por último, pero no menos importante el estudiante, con el despliegue de una profunda consciencia y actitud de autogestión de los que deciden tomar esta opción de estudios. Además, gestionar el tiempo de estudio, desde identificar los tiempos requeridos por la asignatura, un análisis del tiempo que destina al estudio y realización de tareas, una coordinación y adecuado manejo del tiempo entre los diversos aspectos de vida, familia, amigos, trabajo y escuela. Por otro lado, debe prepararse como estudiante en línea, conociendo estrategias básicas de estudio bajo esta modalidad (Figura 5).

Así como, conocer lo que se espera de él como estudiante en línea, cómo participar en actividades de aprendizaje colaborativo con compañeros, comunicarse de forma asertiva en los espacios que propicia las plataformas educativas, conocer dónde está disponible la documentación, el material de aprendizaje y los recursos de la asignatura y cómo solicitar ayuda entre compañeros, docente e institución.



Figura 4. Elementos de frustración de la formación en línea.

Fuente: Elaboración propia.

Desde la postura de estudiante, existen momentos de ansiedad y frustración, ya que no es una modalidad sencilla, se requiere al menos de un alto nivel de comprensión lectora, de análisis y discriminación de información, de procesos cognitivos más elevados (atención, memoria, percepción, lenguaje y pensamiento), del desarrollo de habilidades como la autogestión, administración del tiempo y de factores afectivos muy claros como la automotivación.



- Vincular con estudiantes que sean casos de éxito para motivar y crear expectativas.
- Formación básica en el uso de TIC.
- Desarrollo de habilidades blandas necesarias en un estudiante en línea.
- Realizar cursos de inducción para el desarrollo de habilidades de estudio, comunicativas y de colaboración.

Figura 5. Acciones preventivas de la formación en línea.

Fuente: Elaboración propia.

Es necesario para ser “facilitador de educación en línea, primero vivir la experiencia como estudiante”. También es necesario considerar el perfil del docente en línea ya que es particular, ya que no todos los docentes pueden desempeñar dicha función.

Conclusiones

Los procesos en Entornos de Aprendizaje en Línea tienen un enfoque educativo muy ad hoc a las necesidades de un mundo dinámico y cambiante para la formación de futuros profesionistas.

Los contenidos multimedia existentes permiten desarrollar las habilidades necesarias de manera autónoma y creativa, además es un buen recurso de inclusión para integrar a personas con discapacidad (PcD), porque frecuentemente desarrollamos materiales que no consideran las diversas limitaciones físicas que presentan estudiantes.

Dos de los elementos que no debemos pasar por alto en la integración de saberes son: la intencionalidad y el enfoque pedagógico. La primera guía el proceso para incentivar su aprendizaje y contribuye a que exista mayor claridad en las indicaciones que se brindan en los EVA, mientras que la segunda forma parte del andamiaje necesario para el desarrollo de la competencia respecto al ser, hacer y saber.

Capítulo **II**

Casos, propuestas y escenarios para el trabajo en medios virtuales

Isidro González Vázquez

Este capítulo presenta tres propuestas para el trabajo con estudiantes de la división económico administrativa a través de medios virtuales.

1. Actividad en equipos de trabajo como sistema de evaluación alternativa para modalidad en línea de la materia mercadotecnia internacional

Modalidad virtual, plataforma Moodle y tres sesiones semanales de dos hrs cada una en Meet.

Actividad equipo 01. Integración de equipo de proyecto, marco contextual y cultural.

Objetivo: Identificar variables socioculturales de país destino para exportación de producto de proyecto cuatrimestral.

Apreciables estudiantes

Les saludo muy cordialmente y al mismo tiempo les comparto las instrucciones de la actividad en la que se trabajará en equipos de proyectos, por lo que será necesario formarse equipos de trabajo con una integración de cuatro a cinco participantes.

Primera parte: Análisis preliminar

1. Elección de proyecto para plan de marketing internacional.
2. Descripción del producto/servicio de acuerdo con los cuatro pilares de la mercadotecnia.
 - Producto.
 - Precio.
 - Plaza.
 - Promoción.
3. Análisis FODA del proyecto.
4. Descripción del perfil del cliente a nivel local.
5. Competidores directos a nivel local.

Segunda parte: Estudio exploratorio

1. Postular un país para comercializar su producto/servicio y explicar las razones de su elección.
2. Investigar las condiciones culturales del país elegido considerando los siguientes componentes:
 - Idioma y lenguas anexas.
 - Religión y/o religiones e ideologías.
 - Vestimenta representativa.
 - Tradiciones.
 - Creencias y leyendas.
 - Costumbres de la región.
 - Comida típica y folclore.
 - Música tradicional y representativa.
 - Fechas importantes y ferias.

El equipo de trabajo debe incluir elementos visuales en el estudio exploratorio con sus respectivas fuentes de consulta y citarlas de acuerdo con APA.

Se nombrará un representante del equipo que será quien realice la entrega en la plataforma sin olvidar incluir los nombres completos de cada uno de los integrantes en la portada de la actividad.

Cada equipo de trabajo tiene libertad de organización para la elaboración de su documento de entrega, la calificación obtenida en equipo será registrada a cada uno de los integrantes.

Para cumplir con la presente actividad, deberán utilizar el Formato de actividades en el que se incluye:

- Portada.
- Introducción.
- Contenido (Tópicos de la actividad en equipo 01).
- Conclusiones.
- Fuentes utilizadas de acuerdo con APA.

El documento será guardado en Word en formato Arial no. 12 y el nombre del documento con la siguiente nomenclatura: Actividad 01_Equipo_01.

No se olviden de visualizar el documento de la rúbrica actividad equipo para identificar los elementos evaluables de la actividad. Fecha límite de entrega es cinco días a partir de la presente sesión.

2. Modelo Canvas de investigación de mercados de diagnóstico comercial de pescados y mariscos en Jalisco

Objetivo general:

Identificar las condiciones comerciales de productos extraídos del mar en Jalisco.

Objetivos específicos:

- Conocer hábitos de consumo de los consumidores de pescados y mariscos
- Identificar productos procesados alternativos de acuerdo con el gusto y preferencia del consumidor de pescados y mariscos.
- Definir de frecuencia de compra del consumidor de pescados y mariscos
- Identificar áreas de oportunidad en puntos de venta de pescados y mariscos.

El presente estudio tiene cuatro líneas de investigación:

- Estudio del consumidor de pescados y mariscos.
- Estudio del comerciante de pescados y mariscos.
- Estudio del industrial de pescados y mariscos (restaurantes).
- Estudio del industrial de pescados y mariscos (procesados y enlatados).

1. Estudio exploratorio preliminar.

- Análisis de la industria.
- Identificación de comerciantes de pescados y mariscos en Jalisco.
- Importación de pescados y mariscos.
- Consumo de pescados y mariscos.
- Variedad de productos.

2. Estudio del consumidor de pescados y mariscos.

- Preferencia de productos.

- Razones de hábitos de compra.
 - Razones de hábitos de consumo.
 - Frecuencia de consumo y compra.
 - Inversión promedio del consumidor al comprar de pescados y mariscos en relación con los demás productos alimenticios.
 - Preferencia y frecuencia de puntos de abastecimiento de productos alimenticios.
 - Percepción y disposición del consumidor a adquirir productos alternativos de pescados y mariscos.
3. Estudio del comerciante de pescados y mariscos.
- Identificación de razones de productos ofertados.
 - Comparativo de precios en razón a los diferentes puntos de venta.
 - Estrategias comerciales en puntos de venta.
 - Identificación de áreas de oportunidad en puntos de venta en razón a la variedad de productos, estrategia de precios y promoción en puntos de venta.
 - Identificación de alianzas estratégicas entre productores y comerciantes.
4. Estudio del industrial de pescados y mariscos. Restaurantes.
- Identificación de razones de productos ofertados.
 - Comparativo de precios en razón a los diferentes puntos de venta.
 - Estrategias comerciales en puntos de venta.
 - Identificación de áreas de oportunidad en puntos de venta en razón a la variedad de productos, estrategia de precios y promoción en puntos de venta.
 - Identificación de alianzas estratégicas.
5. Estudio del industrial de pescados y mariscos. Procesados.
- Identificación de razones de productos ofertados.
 - Comparativo de precios en razón de los diferentes puntos de venta.
 - Estrategias comerciales en puntos de venta.
 - Identificación de áreas de oportunidad en puntos de venta en razón de la variedad de productos, estrategia de precios y promoción en puntos de venta.
 - Identificación de alianzas estratégicas.

Estructura de la investigación

Planeación de la investigación:

- Definición de objetivo general y específicos finales.
- Stakeholders de la investigación.
- Cronograma.
- Gestión de recursos.
- Condiciones de entrega del informe de la investigación.

Estudio Exploratorio:

- Situación actual de la industria de pescados y mariscos en Jalisco y México.
- Variedad y características de los productos.
- Productos importados y origen.
- Productores de pescados y mariscos.
- Comerciantes de pescados y mariscos.

Estudios cualitativos:

- Observación puntos de distribución y venta (estudios *shopper*, *ad hoc*).
- Selección de puntos de venta y diseño de formato.
- Supermercados.
- Tienditas / minisúper.
- Tiendas pescados y mariscos.
- Generación de reporte.

Grupo focal consumidor de pescados y mariscos:

- Selección e invitación de participantes.
- Selección y preparación del lugar del evento.
- Aplicación de grupo focal.
- Generación de reporte.

Grupo focal comerciante de pescados y mariscos:

- Selección e invitación de participantes.
- Selección y preparación del lugar del evento.
- Aplicación de grupo focal.

- Generación de reporte.

Grupo focal y/o entrevista industriales de pescados y mariscos (restaurantes):

- Selección e invitación de participantes.
- Selección y preparación del lugar del evento.
- Aplicación de grupo focal.
- Generación de reporte.

Estudio cuantitativo consumidor de pescados y mariscos:

- Determinación de población y muestra.
- Diseño de cuestionario y prueba piloto.
- Análisis y correcciones de prueba piloto.
- Trabajo de campo.

Recopilación y captura de datos.

Tabulación de resultados.

Análisis e interpretación de resultados.

Conclusiones y recomendaciones.

Generación de reporte.

Presentación de resultados.

3. Propuesta de diseño de ambientes virtuales de aprendizaje para curso de investigación de mercados

El recurso denominado fundamentos de investigación de mercado, el cual está dirigido a pequeños empresarios que requieren generar sus propios registros de información para la toma de decisiones en su negocio. Las sesiones serán a distancia por Zoom y trabajando con la plataforma Moodle para seguimiento y control de aprendizaje. Al ser microempresarios, requieren optimizar sus tiempos ya que la mayoría de ellos deben cumplir varios roles, además de su capacitación profesional, cumplir con sus compromisos en su empresa, familiares y personales, además de mantener distancia en la mayor medida posible para evitar riesgos en tiempos de contagio COVID-19.

Tiempo de dedicación o duración

El curso está programado para cinco semanas en plataforma Moodle; en cada semana se encontrarán actividades sumativas, formativas y una sesión virtual, misma que será grabada y puesta a disposición de los alumnos. La materia estará compuesta por una sección general y una de actividades y recursos a desarrollar.

Conocimientos a impartir

Los participantes conocerán los principios básicos de la investigación de mercados, su relación con las demás áreas de la empresa, proceso de una investigación de mercados, fuentes primarias y secundarias de información y herramientas de recolección de datos para optimizar la toma de decisiones comerciales.

Definición de la población destinaria

Los participantes serán principalmente microempresarios, considerando directores, gerentes y supervisores de departamentos relacionados al área comercial y que toman decisiones con características comerciales con conocimientos básicos de Internet y medios electrónicos.

Definición de los operadores

Facilitador virtual. En cargado de dar seguimiento y asesoría continua de los participantes, moderador de los foros de aprendizaje, avalúa, califica y retroalimenta las actividades realizadas durante el curso en un tiempo menor a las 24 hrs. Expone de manera virtual los temas del curso una vez a la semana y resuelve dudas de manera síncrona durante la sesión y por mensajería de la plataforma Moodle.

Tutor. Es el encargado de brindar asesoría y guía a los estudiantes para que alcancen sus objetivos a través de la construcción de aprendizaje, el trabajo autónomo y colaborativo y la autorreflexión.

Asesor Tecnológico. Brinda apoyo y asesoría a los estudiantes en relación con los problemas técnicos en el uso de las Tics, específicamente en el funcionamiento correcto de la plataforma.

Selección de la tecnología a utilizar

Se utilizará la plataforma Moodle como herramienta de gestión de aprendizaje interactivo entre los participantes ya que permite combinar diversos modelos pedagógicos, también nos permite implicar al alumno en la construcción de contenidos además de realizar un seguimiento continuo del estudiante.

Para la sesión virtual se realizará una por semana con una duración de dos horas; se contempla utilizar Zoom ya que es un video chat con una capacidad de hasta 100 participantes, es bastante amigable y permite grabar las sesiones para compartirlas en YouTube para que los alumnos puedan realizar consultas posteriores.

Recursos necesarios

Lectura de la semana en PDF. Se compartirá durante todo el curso el tema teórico correspondiente a cada semana en plataforma para que los estudiantes realicen la revisión y lectura del mismo.

Actividad interactiva. Se presentarán videos, materiales visuales, revistas, en los que los estudiantes puedan visualizar el marco teórico, analizarlo y resolver casos reales utilizando diferentes plataformas auxiliares.

<https://wakelet.com/symbaloo.com>

<https://www.baamboozle.com/>

<https://kahoot.com/es/>

Estos programas nos permiten presentar diseños creativos de juegos interactivos en relación con el marco teórico y práctico para los participantes.

Sesión. Cada sesión deberá ser de dos horas máximo y se realizará por Zoom, el cual nos permite compartir presentaciones, explicación sobre el funcionamiento de la plataforma, contenido, presentación de videos y generación de equipos de trabajo virtuales para la aplicación teórica práctica de los contenidos de cada semana.

Pregunta de discusión en foro. Semanalmente se presentará en el foro de discusión una pregunta de reflexión relacionado al tema en turno, en la que los participantes deberán tener un mínimo de dos participaciones; la primera es respondiendo a la pregunta detonadora; la segunda

participación es realizar un comentario a una de las aportaciones de sus compañeros.

Avance de proyecto

Se realizará una actividad integradora semanal, la cual los participantes deben realizar conforme a las instrucciones de cada una de ellas. La mecánica varía de acuerdo con los temas en cuestión y deberán utilizar utilizando cualquier de las siguientes herramientas de acuerdo con la instrucción de cada actividad:

CANVA y/o Genially: Para el diseño de infografías. <https://www.canva.com/es>, <https://www.genial.ly/es>

Creately: Para la realización de mapas mentales. <https://creately.com/es>

Pixton: Para hacer historietas en exposición de casos. <https://edu-es.pixton.com/solo/>

Powtoon: Para videos de presentación de temas teóricos/prácticos. <https://www.powtoon.com/>

Cada una de las actividades semanales deberán ser realizadas de acuerdo con sus condiciones en formato Word y subirse en la plataforma en forma de ensayo: Portada, introducción, contenido, conclusiones y citas de acuerdo con APA.

Ejemplo de video personal: <https://www.youtube.com/watch?v=1LWPqi61rxo>

Capítulo **III**

La Universidad Tecnológica de Jalisco en tiempos de pandemia

*Héctor Pulido González
Hassem Rubén Macías Brambila*

1. Introducción

El fenómeno de la pandemia del virus SARS-COV-2 que azotó al mundo en general y a México en particular, se ha comentado hasta el cansancio, el mismo ocurrió desde finales del 2019 y se sintió con mayor fuerza desde marzo del 2020. Por supuesto los efectos de la misma son incalculables por la pérdida de vidas y los daños económicos, académicos y de estabilidad emocional, entre muchos otros.



Figura 1. Estudiantes antes de la pandemia.
Fuente: archivos de UTJ.

De todos los aspectos que se mencionan como daño, el más importante definitivamente es la pérdida de vidas que sufrió la población y tal parece continúan sufriendo. Sin embargo, igualmente importante es, guardadas toda proporción, el retraso en el ámbito educativo que se presentó en las instituciones educativas del país.

Al grado de que no se ha realizado un debate serio en el marco institucional, de lo que hemos podido enfrentar o superar en términos educativos y que nos permita valorar si las acciones emprendidas han sido suficientes, adecuadas, pertinentes y sobre todo efectivas en el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones de educación superior y en específico de la Universidad Tecnológica de Jalisco.



Figura 2. Estudiantes durante la pandemia.

Fuente: archivos de UTJ.

Cuando se recibió por parte de las autoridades de salud y de educación estatales la notificación del cierre de las actividades presenciales, se atendió puntualmente la indicación, pero en ese momento fue hagamos lo que se pueda para cerrar el cuatrimestre y por lo tanto profesores, alumnos y personal administrativo-directivo con los recursos conocidos y disponibles trabajamos para concluir el ciclo, sin embargo, se pensaba que esta pandemia duraría algunas semanas y pronto estaríamos de regreso, eso no sucedió y tuvimos que cambiar nuestro modelo de trabajo para entrar a la nueva etapa: aprender en tiempos de pandemia.



Figura 3. Estudiantes en taller durante la pandemia.

Fuente: archivos de UTJ.

2. Del aula a la casa

Y llegó la pandemia, de repente nos tuvimos que resguardar y trabajar desde casa. Ante esta realidad que nos impuso el fenómeno de la pandemia, cada profesor y cada estudiante se enfrentó al reto de identificar los recursos con que contaba para sacar adelante el curso y cerrar el cuatrimestre de enero-abril 2020; por supuesto, no pocos se dieron cuenta de que les faltaba un buen equipo de cómputo, tableta o teléfono móvil inteligente, y que decir de la conectividad, saber si el internet de casa es el adecuado, si es suficiente, además el otro gran reto fue preparar un lugar en casa para impartir o recibir las clases sin afectar al resto de los miembros de la familia, que si los demás trabajan también desde casa o reciben clases virtuales, o clases a distancia, entrar a la intimidad del espacio privado tanto del profesor, como del alumno se debe hacer con un mínimo de respeto, de decoro.

¿Qué dispositivos utilizas para las sesiones virtuales?

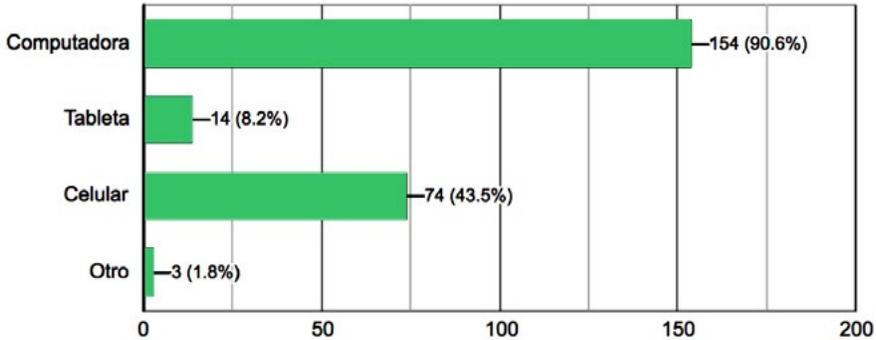


Figura 4. Resultados de la encuesta a docentes sobre uso de dispositivos.

Fuente: Dirección de Tecnologías.

Después aprender a comportarse en aulas virtuales, que si debo prender la cámara de video, que si no la prendo, que si me conecto a diario, que solo si hay que dar instrucciones especiales, cuestionarse si los mismos materiales de mis clase presenciales sirven en modelos a distancia, además tomar la decisión con respecto a que recursos tecnológicos deben utilizarse, entornos virtuales de aprendizaje (Moodle, Blackboard, Schology o Google Classroom, etc.) por otro lado debo usar plataformas de videoconferencia (Google, Meet, Microsoft, Teams, Zoom, Skype, etc.) además de usar las aplicaciones de mensajería instantánea como Whatsapp, Telegram o Messenger y usar el correo electrónico.

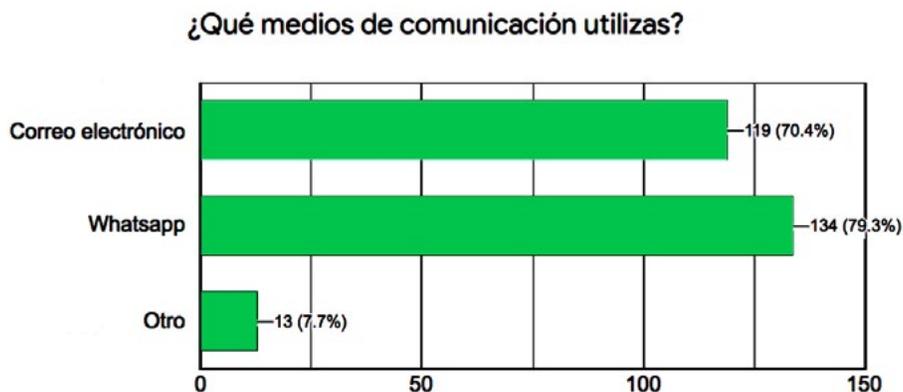


Figura 5. Resultados de la encuesta a docentes sobre los medios de comunicación.
Fuente: Dirección de Tecnologías.

Cada persona eligió y tomó la mejor decisión, en ese momento y concluyó el cuatrimestre, pero no podíamos continuar así, de tal manera que la Universidad y cualquier institución de educación superior debía iniciar su proceso de transformación de la educación presencial a la educación a distancia asistida con tecnología. Ante la incertidumbre de los alcances y duración de la contingencia sanitaria lo que siguió fue prepararse para un largo tiempo e impulsar la educación a distancia bajo un modelo institucional lo antes posible.

3. Formando a los profesores

Sin lugar a dudas el primer paso identificado fue levantar un diagnóstico de las competencias digitales de los profesores, cuántos de ellos contaban con suficientes herramientas tecnológicas que les permitieran desarrollar cursos de educación a distancia apoyándose con las plataformas de entornos virtuales y de video conferencia, además que tuvieran la capacidad didáctica y pedagógica para preparar materiales educativos.

En este proceso de trabajo durante la contingencia del COVID-19, ¿Has detectado necesidades específicas de capacitación para trabajar en línea?

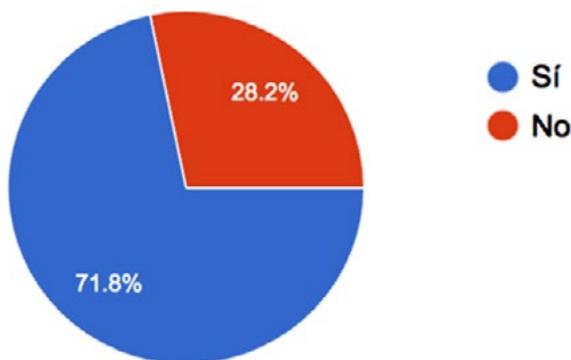


Figura 6. Resultados de la encuesta a docentes sobre necesidades de capacitación.
Fuente: Dirección de Tecnologías.

De acuerdo con los resultados de las encuestas se encontró lo siguiente:

Resumen de capacidades instaladas en los docentes de la UTJ							
Suma por división	PTC y PA requieren capacitación	PTC y PA que no se reportan	Total de PTC	Total de PA	No. Grupos	Total de estudiantes atendidos	Total de estudiantes en estadía atendidos
DEA	25	1	27	42	47	834	125
MAI	26	8	20	40	23	368	138
TA	12	3	7	48	16	250	89
PP	15	1	10	20	22	406	62
MEC	20	1	17	29	28	618	49
TIC	24	1	17	31	25	454	24
Totales	122	15	98	210	161	2930	487

Tabla 1. Resultados de la encuesta a docentes sobre resumen de capacidad instalada en docentes de UTJ.
Fuente: Dirección de Tecnologías.

Por lo tanto, se observa claramente de la urgente necesidad de formar a los profesores, con cursos básicos en el manejo de la Suite de Google for Education, como cursos especializados en el manejo de la plataforma Moodle entre otras plataformas:

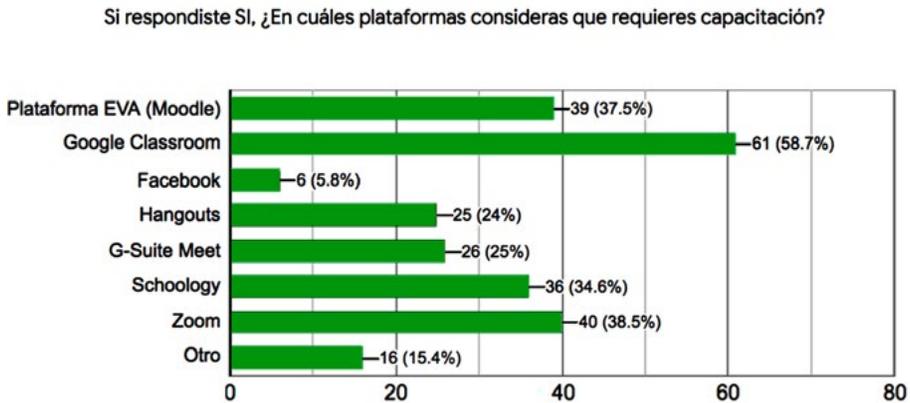


Figura 7. Resultados de la encuesta a docentes sobre necesidades de capacitación.

Fuente: Dirección de Tecnologías.

Incluso fomentar la participación de los profesores en el diplomado de capacitación en gestión en ambientes virtuales de aprendizaje con enfoque a docencia que imparte la Universidad Virtual del Estado de Guanajuato (UEVG) en convenio con la Universidad Tecnológica de Jalisco (UTJ) como parte del proyecto de la Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología del Estado de Jalisco (SICYT) y coordinado por el Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología de Jalisco (COECyTJAL), cuyo objetivo es “Desarrollar competencias básicas en al menos 500 docentes de educación superior de Jalisco para la facilitación y el seguimiento del proceso enseñanza-aprendizaje de cursos a distancia por medios electrónicos a través del diseño y la valoración de un Ambiente Virtual de Aprendizaje”.



Figura 8. Diplomado de UVEG.
Fuente: Dirección de Tecnologías.

La capacitación de este diplomado considera:

- Un enfoque constructivista: promover que el docente identifique su forma natural de aprender y construya conocimiento en consecuencia.
- Un modelo centrado en el aprendizaje del estudiante: promover ambientes de trabajo propios para que el docente gestione su propio aprendizaje.
- El desarrollo de competencias: promover que el docente adquiera conocimiento y a la par lo gestione y además desarrolle habilidades y actitudes en el marco de los valores institucionales.
- Brindar acompañamiento de un asesor que facilite y retroalimente el aprendizaje y un tutor que apoye su integración al modelo de trabajo a través de ambientes virtuales de aprendizaje.
- La promoción de la adquisición de conocimientos y desarrollo de competencias acorde al programa académico, así como su aplicación en la sociedad mediante estadías y servicios profesionales.
- El Acceso a ambientes virtuales de aprendizaje.
- El desarrollo de guías e instrucciones completarias que se encuentren en el ambiente virtual desarrolladas por expertos de distintas áreas académicas.

- La interacción e integración del estudiante con los otros miembros del ambiente virtual de aprendizaje.

Con una duración de 160 horas que se desarrollan en 16 semanas y con los participantes que son docentes del sistema de educación superior tecnológico y de las instituciones con Reconocimiento de validez oficial de estudios (RVOE) otorgado por la SICyT. El diplomado desarrolla el siguiente temario:

Módulos

I. Estudiar en Ambientes Virtuales de aprendizaje;
a) Aprender a Aprender.
b) Mis Procesos de Aprendizaje.
c) La Tecnología en mi Aprendizaje.
d) Organización de Mi Tiempo y Espacio.

II. Aprendizaje en Línea;
a) El Constructivismo.
b) El Aprendizaje en Línea.
c) Andragogía y Aprendizaje Autodirigido.
d) Factores en Contra del Aprendizaje y Acciones Preventivas

III. Habilidades de la Comunicación Interpersonal;
a) El Observador y la Acción Humana
b) La Comunicación en Medios Electrónicos

IV. Diseño Curricular por Competencias;
a) Diseño por Competencias.

V. Creación y Publicación de Contenido Educativo;
a) Creación y Publicación de información en Internet.
b) Contenido en Formato de Audio, Video e Interactividad tipo SCORM

VI. Asesoría y Tutoría en Línea;
a) El Proceso de la Asesoría en Línea.
b) Aspectos Operativos Específicos de la Tutoría.

VII. Evaluación Alternativa para Modalidad en Línea;
a) Conceptos Básicos sobre la Evaluación Educativa.
b) Evaluación en Línea

Figura 9. Módulos del diplomado de UVEG.

Fuente: Dirección de Tecnologías.

A cada docente interesado se le solicita cumplir con los requisitos:

Académicos:

- Habilidad para la autogestión del aprendizaje.
- Habilidades de comprensión lectora y comunicación escrita.
- Disposición para el trabajo colaborativo.
- Habilidades de búsqueda y síntesis de información.
- Experiencia en la operación de entornos virtuales de aprendizaje.
- Experiencia en planeación y diseño de objetos de aprendizaje en modelos basados en competencias.
- Participación en programas de tutoría y/o asesoría académica.
- Experiencias en métodos de evaluación por competencias.

- Habilidades de comunicación interpersonal.

Administrativos:

- Contar con carta de acreditación expedida por la IES avalando la participación del docente en el diplomado.
- Presentar identificación oficial personal: credencial del INE/ pasaporte.
- Entregar carta compromiso de finalización del diplomado.
- Habilitación tecnológica.
- Contar con equipo de cómputo de escritorio o portátil, micrófono, bocinas y cámara.
- Con conexión a internet.

Estrategia

Para la promoción del diplomado se realizó una campaña se utilizaron medios virtuales y las redes sociales para difundir la convocatoria.

Para implementar el diplomado, se realizaron reuniones con los rectores de las distintas Instituciones de Educación Superior (IES) tanto particulares como privadas en las que se les invitó a que sus comunidades académicas se integrarán al proyecto, señalando los indudables beneficios que acarrea el mismo para el mejoramiento de la calidad de la docencia. Enseguida de las Reuniones con rectores se realizaron sesiones de información, con los denominados “Enlaces” en cada una de las IES. Los Enlaces son figuras que representan a las IES ante la estructura operativa que en UTJ realiza la gestión operativa del diplomado. Los enlaces son responsables de integrar expedientes de docentes postulantes al diplomado y tienen como sus funciones informar, coordinar y dar seguimiento de los participantes en el diplomado a sus respectivos rectores.

Con estas actividades previas y con la estructura organizacional conformada por el equipo de trabajo establecido al respecto por la UTJ, así como por los referidos enlaces, el proyecto inició actividades en mayo del 2021 con la primera generación, mismos que sumaron 280 participantes provenientes de 10 Instituciones de Educación Superior con cobertura en todas las regiones de Jalisco.

“Capacitación en gestión en ambientes virtuales de aprendizaje con enfoque a docencia”.
Diplomado primera generación.
Mayo-septiembre 2021.

Número	Institución educativa	Número de docentes
1	Instituto Nórdico	11
2	Instituto Tecnológico Mario Molina	55
3	UNAG	4
4	Centro Universitario UNE	19
5	Universidad Enrique Díaz de León UNEDL	30
6	Universidad Cuauhtémoc	28
7	Universidad Politécnica de la Zona Metropolitana de Guadalajara	20
8	Centro Universitario UTEG	33
9	Universidad Tecnológica del Estado de Jalisco	46
10	Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana de Guadalajara	34
Total		280

Tabla 2. Miembros de la primera generación asistentes al diplomado de UVEG.

Fuente: Dirección de Tecnologías.

La segunda generación inició actividades en el mes de septiembre del 2021, CON 240 profesores participantes de 11 Instituciones de Educación Superior, esperando concluir con la formación de los participantes en el mes de febrero del 2022.

“Capacitación en gestión en ambientes virtuales de aprendizaje con enfoque a docencia”.
Diplomado segunda generación.
Septiembre 2021-febrero 2022.

Número	Institución educativa	Número de docentes
1	Instituto Nórdico	7
2	Instituto Tecnológico Mario Molina	55
3	Universitarios de Occidente	27
4	UNAG	9
5	Centro Universitario UNE	26
6	Universidad Enrique Díaz de León UNEDL	15
7	Universidad Cuauhtémoc	23
8	Universidad Politécnica de la Zona Metropolitana de Guadalajara	4
9	Centro Universitario UTEG	13
10	Universidad Tecnológica del Estado de Jalisco	49
11	Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana de Guadalajara	12
Total		240

Tabla 3. Miembros de la primera generación asistentes al diplomado de UVEG.
Fuente: Dirección de Tecnologías.

4. Transformando los cursos a entornos virtuales

En la Universidad Tecnológica de Jalisco se elaboró un programa de transformación digital que incluye varios proyectos:

● Programa de Transformación Digital

Objetivo

Ampliar la cobertura de la Educación Superior Tecnológica en el estado de Jalisco, a través de modelos académicos y pedagógicos asistidos tecnológicamente, mediante programas educativos pertinentes que contribuyan al desarrollo social y de la competitividad empresarial.



Figura 10. Programa de transformación digital.
Fuente: Dirección de Tecnologías.

● Proyectos



Figura 11. Proyectos del Programa de transformación digital.
Fuente: Dirección de Tecnologías.

A lo largo de estos meses de trabajo bajo condiciones de pandemia se ha estado llevando a cabo las actividades bajo un modelo de virtualización, es decir, se sentaron las bases para que los profesores determinaran la plataforma de entornos virtuales que utilizarían, para ello se les ofreció la opción de elegir Moodle o Google Classroom.

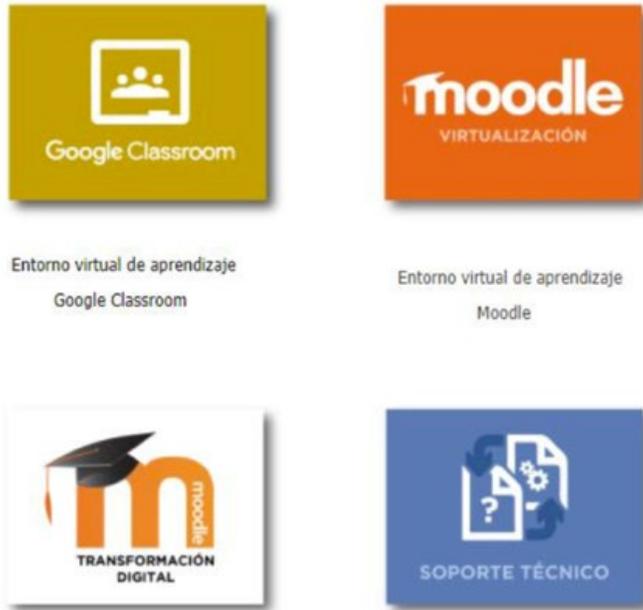


Figura 12. Plataformas de entornos virtuales de aprendizaje.
Fuente: Dirección de Tecnologías.

En la Universidad Tecnológica de Jalisco se ha avanzado significativamente en la virtualización de los cursos creados en las plataformas de Moodle y Google classroom como se aprecia en la imagen siguiente, en la misma se puede observar como en el ciclo septiembre-diciembre se programaron 926 cursos en ambientes virtuales de aprendizaje de los cuales 731 fueron en Google Classroom y 205 en Moodle.

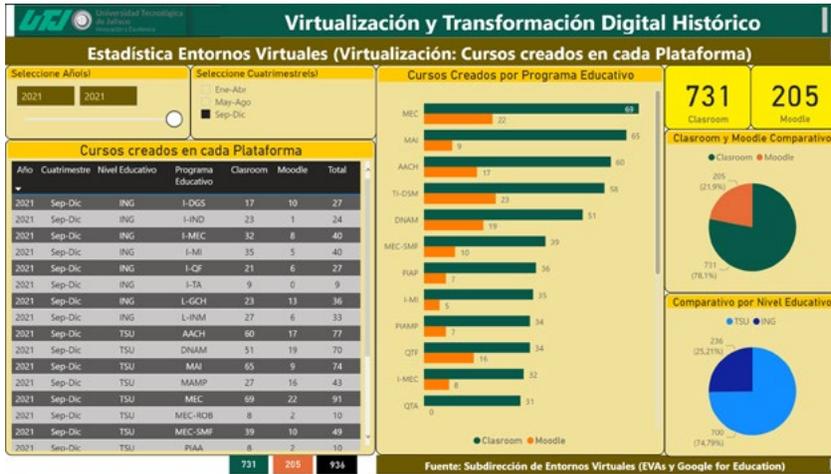


Figura 13. Plataformas de entornos virtuales de aprendizaje en septiembre-diciembre 2021.

Fuente: Subdirección de información y estadística.

Desde la Dirección de Tecnologías de la Universidad Tecnológica de Jalisco se les apoya en la creación de sus cursos donde los académicos deben subir sus materiales, actividades e instrumentos de evaluación conforme avanzan en el curso, así mismo se les apoya a calendarizar y programar sesiones de videoconferencia en la plataforma de Google Meet para que mantengan en sesiones sincrónicas el contacto con los estudiantes, de tal forma que en los últimos cuatrimestres se puede mostrar el avance de la cantidad de cursos que se han impartido con esta modalidad y la cantidad de grupos y alumnos atendidos:



Figura 14. Eventos en videoconferencias en septiembre-diciembre 2021.

Fuente: Subdirección de información y estadística.

Por supuesto además de las sesiones a distancia en tiempo real, también se ha trabajado en el diseño de cursos asincrónicos:

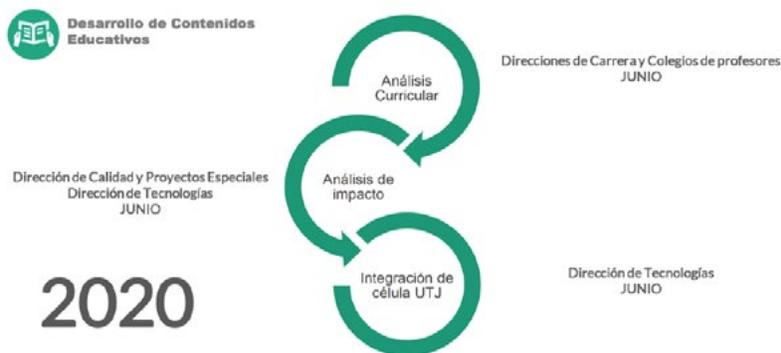


Figura 15. Modelo de desarrollo de contenidos.

Fuente: Dirección de Tecnologías.

Los cuales como se espera lo puedan tomar los estudiantes en los tiempos que sus condiciones lo permitan, para ello se han conformado las células

de producción de contenidos, quienes se encargan del diseño de los cursos, diseño instruccional, diseño gráfico y multimedia, edición, derechos de autor, producción y liberación para su uso y seguimiento.

De esta manera, los cursos de la UTJ se pueden clasificar de la siguiente manera:

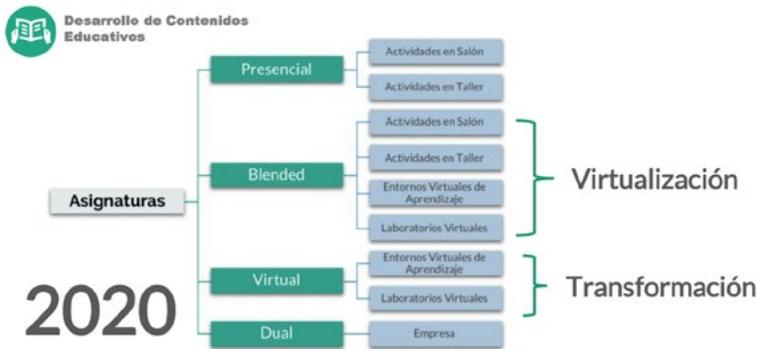


Figura 16. Clasificación de las asignaturas UTJ.
Fuente: Dirección de Tecnologías.



Figura 17. Desarrollo de contenidos educativos de asignaturas asincrónicas de UTJ.
Fuente: Dirección de Tecnologías.

De lo anterior se pueden mostrar los avances de la implementación de los cursos de transformación digital asincrónicos en la Universidad Tecnológica de Jalisco.

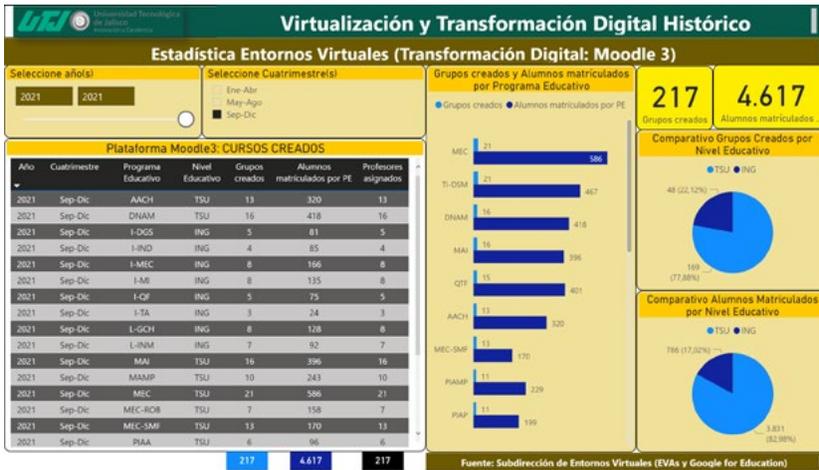


Figura 18: Estadística de cursos asíncronos en septiembre-diciembre 2021.

Fuente: Subdirección de información y estadística.

Así mismo se incluye la estadística de la atención a los usuarios en las plataformas de educación a distancia sincrónicas y asincrónicas:



Figura 19: Estadística de atención a usuarios en septiembre-diciembre 2021.

Fuente: Subdirección de información y estadística.

5. Transformando la educación

Nos señalan los expertos en educación que cuando hablamos del aprendizaje es importante entender que se tienen diferentes puntos de vista sobre las causas los procesos y las consecuencias del mismo. No existe una definición única de aprendizaje aceptada por todos, aunque no coinciden acerca de la naturaleza precisa del aprendizaje, muchos de ellos aceptan la siguiente posible definición que reúne los aspectos centrales para el aprendizaje (Anderson, 2011).

“El aprendizaje es un cambio observable de la conducta o la capacidad de comportarse de cierta manera lo cual el resultado de la práctica u otras formas de experiencia”.

Existen tres criterios del aprendizaje:

1. Aprendizaje implica un cambio.
2. El aprendizaje perdura a lo largo del tiempo.
3. El aprendizaje ocurre por medio de la experiencia.

Desde el punto de vista filosófico, el aprendizaje se analiza bajo el concepto de epistemología que se refiere al estudio del origen, los límites y los métodos del conocimiento. ¿cómo adquirimos conocimientos?, ¿cómo podemos aprender algo nuevo?, ¿cuál es la fuente del conocimiento?

Las dos posturas sobre el origen del conocimiento y su relación con el entorno son el racionalismo y el empirismo ambas están presentes en las teorías actuales del aprendizaje.

Los temas fundamentales en el estudio del aprendizaje son los siguientes:

1. ¿Cómo ocurre el aprendizaje?
2. ¿Qué papel desempeña la memoria?
3. ¿Cuál es el papel de la motivación?
4. ¿Cómo ocurre la transferencia?
5. ¿Qué procesos participan en la autorregulación?
6. ¿Cuáles son las implicaciones para la instrucción?

Es por todo lo anterior que existen principios de instrucción comunes a diversas teorías de aprendizaje:

- Los aprendices progresan a lo largo de etapas o fases.
- El material debe organizarse y presentarse en pequeños pasos.
- Los aprendices requieren práctica retroalimentación y repaso.
- Los modelos sociales facilitan el aprendizaje la motivación.
- El aprendizaje es influido por factores motivacionales y contextuales.

Para transformar la educación debemos hacer un breve repaso de los conceptos básicos de las teorías de aprendizaje (Schunk 2012):

Teoría conductista

Se tienen varias teorías para el aprendizaje, la primera es la teoría conductista en la cual se postula que el aprendizaje es un cambio en la conducta observable causado por estímulos externos en el medioambiente. Los conductistas indican que los cambios observables indican que el estudiante ha aprendido algo y no solo porque lo tiene en su cerebro. En respuesta a algunos educadores indican que no todos los aprendizajes son observables y además en el aprendizaje que solo cambios en la conducta.

Sus implicaciones para el aprendizaje en línea

Los estudiantes deben hablar de los productos del aprendizaje y puedan evaluar sus expectativas por ellos mismos, revisando si lograron o no el objetivo de la lección. Los exámenes en línea u otras formas de evaluación deben ser integrados en la secuencia de aprendizaje para revisar el logro de aprendizaje individual y proveer retroalimentación.

Los materiales de aprendizaje deben tener la secuencia apropiada para promover el aprendizaje. La secuencia debe tomar forma de lo simple a lo complejo, de lo conocido a lo desconocido y del conocimiento a la aplicación.

Los estudiantes deben ser provistos de retroalimentación para que puedan monitorear lo que están haciendo y tomar acción correctiva si es necesaria.

Teoría cognoscitiva

La psicología cognitiva señala que el aprendizaje involucra el uso de la memoria, la motivación y el pensamiento, abstracción, motivación y metacognición. Y que la reflexión juega una parte importante en el aprendizaje. Los teóricos cognitivos ven el aprendizaje como un proceso interno y que la capacidad de aprender depende de la cantidad de esfuerzo durante el proceso de aprendizaje y la profundidad de ese proceso.

Sus implicaciones para el aprendizaje en línea

Los estudiantes usan los sistemas sensoriales para registrar la información en forma de sensaciones, deben recibir la información en la forma de sensaciones antes de que la percepción y el procesamiento puedan ocurrir, los atributos de la pantalla, colores, gráficos, tamaño del texto, etcétera.

La información importante debe ser colocada en el centro de la plantilla para lectura y deben ser capaces de leer de izquierda a derecha, la información crítica debe ser resaltada para los estudiantes, y deben ser capaces de comprender y hablar de porque deben aprender estos temas.

El nivel de dificultad del material debe ser acorde al nivel cognitivo del alumno para que este pueda atender y relacionar el material.

Se deben usar organizadores avanzados para activar la estructura cognitiva existente y proveer información para incorporar los detalles de la lección. Aquí se puede presentar la información en mapas durante el proceso de aprendizaje como mapas lineales, mapas en forma de red y mapas en forma jerárquica. También se deben recordar los estilos de aprendizaje: ver, escuchar y hacer.

Teoría constructivista

Los teóricos constructivistas señalan que los estudiantes interpretan la información y el mundo de acuerdo con su realidad personal, ya que ellos aprenden por observación, procesamiento e interpretación y entonces personalizan la información a conocimiento personal. Los estudiantes aprenden mejor cuando pueden contextualizar lo que ellos aprenden para aplicación inmediata y significado personal.

Sus implicaciones para el aprendizaje en línea

El aprendizaje debe ser un proceso activo, los estudiantes deben mantenerse activos haciendo actividades que resulten en altos niveles de procesamiento y que les facilite la creación de significados personales.

Los estudiantes deben construir su propio conocimiento, más allá que aceptar el que les proporciona el instructor. La construcción del conocimiento es facilitada por la buena instrucción en línea interactiva, debido a que los estudiantes deben tomar la iniciativa por aprender e interactuar con otros estudiantes y el instructor.

El aprendizaje colaborativo y cooperativo deben ser impulsados por el aprendizaje constructivista. Trabajar con otros estudiantes les proporciona una experiencia de la vida real de trabajo en grupo y permite a ellos usar sus habilidades metacognitivas. Los estudiantes deben tener control de su proceso de aprendizaje y deben tener una forma de descubrimiento guiado donde los aprendices permiten tomar decisiones acerca de los objetivos de aprendizaje con la guía y apoyo del instructor.

Teoría conectivista

Una teoría recientemente bajo discusión es el conectivismo, el cual es la integración de principios explorados por el caos, las redes, la complejidad y las teorías autoorganizadas. Debido a la explosión de la información en la era digital actual, el aprendizaje no está bajo el control del estudiante. Medioambiente cambiante, innovaciones, cambios en la disciplina y en las disciplinas relacionadas sugieren que la estudiante debe desaprender aquello que ha aprendido en el pasado y aprender como aprende y evaluar la nueva información.

Sus implicaciones para el aprendizaje en línea

La propuesta de algunas guías para el diseño de materiales para el estudiante basado en la teoría conectivista son las siguientes:

- Debido a la explosión del acceso a la información, los estudiantes deben ser estimulados a explorar e investigar la información actualizada, el estudiante debe ser autónomo a independiente para adquirir infor-

mación que le ayude a construir una válida y precisa base de conocimientos.

- Algo de la información y procedimientos se vuelven obsoletos debido a los cambios en el campo y por la innovación, por lo tanto, deben ser capaces de desaprender información vieja y modelos mentales y aprender la información actualizada y nuevos modelos mentales.
- De información disponible de una variación de fuentes significa que alguna información no es tan importante o genuina como otra. Como resultado de ello, el estudiante debe ser capaz de identificar información importante de la que no lo es.
- El estudiante debe tener la habilidad de reconocer que conocimiento ya no es válido y que puede adquirir el nuevo conocimiento para una disciplina.
- Debido a la globalización, la información ya no tiene una localización específica y con el uso de las telecomunicaciones, los expertos en tecnología y los estudiantes del mundo pueden compartir y revisar información.

El aprendizaje y el conocimiento descansan en una diversidad de opiniones. Como resultado de ello los estudiantes se deben permitir conectarse con otros alrededor del mundo para examinar otras opiniones y compartir su pensamiento con el mundo. La promesa del aprendizaje móvil ayuda a la función del estudiante en un mundo conectado donde ellos puedan aprender a cualquier hora y en cualquier lugar.

Así mismo de la revisión de las teorías estamos en un momento donde estamos transformado la educación, pero para que esta sea efectiva debemos identificar con claridad cuáles son las ventajas y desventajas de la educación en línea.

Ventajas y desventajas de la educación en línea primero hablaremos de los puntos fuertes:

- Aprender y trabajar en red, hace que el aprendizaje en línea se ha actualizado almacenado, recuperado y distribuido de forma instantánea.
- Además, es un sistema bidireccional en el que el estudiante adquiere un papel activo.
- Eliminando límites del tiempo y la rigidez del espacio físico-información.

- Permite mayor flexibilidad organizativa individual.
- La mayor amplitud y comodidad en el acceso a cualquier persona con conexión.
- Desprende de prejuicios asociados a la raza, condición social, sexo o apariencia.
- Permite a un mayor número de estudiantes participar en las discusiones, democratizando la participación.
- Acceso fácil y cómodo a diferentes canales de comunicación.
- Permite incorporar a estudiantes y profesores de diferentes lugares y culturas.
- Despierta la curiosidad la imaginación.
- Es sugestivo y motivador.
- Se enfoca en una visión amplia del aprendizaje.
- Promueve una visión constructivista del aprendizaje, trabajo autónomo y autoplanificado, personalizando el ritmo individual de cada estudiante.
- Numerosas posibilidades para acceder, representar, procesar, transmitir y compartir información actualizada.
- Toda la interacción queda almacenada, organizada y disponible de manera permanente.
- Los estudiantes tienden a aprender más rápidamente y de manera menos repetitiva.
- Posibilidad de disponer de una gran variedad de recursos o materiales de calidad de manera gratuita o muy bajo costo.
- Ahorra los costos y el desplazamiento de estudiantes y profesores.
- Fomenta el surgimiento de comunidades de autoconocimiento uso del conocimiento y producción.

Puntos débiles del aprendizaje en línea:

- A veces es difícil distinguir la validez de los contenidos de los materiales disponibles en la red.
- La red y los recursos que ofrece puede provocar adicción, ansiedad y distracción.
- Sedentarismo y problemas físicos como cansancio, cefaleas, cansancio visual.
- A causa de la referencia física los entornos virtuales se perciben como

- fríos, distantes, aislados y dan la sensación de soledad.
- Los diálogos pueden ser rígidos e impersonales.
 - El hecho de enfrentarse solo al estudio predispone mayor vulnerabilidad y mayor tasa de abandono que el aprendizaje presencial.
 - Requiere un alto grado de responsabilidad y de autonomía.
 - Puede resultar molesto o pesado cuando el material e Interacción se basa solo en texto.
 - Requiere mayor inversión de tiempo por parte del profesor y del estudiante.
 - Requiere más trabajo y esfuerzo personal que el sistema convencional.
 - Aunque la infraestructura es mínima el equipo adecuado y la conexión de internet debe ser estable y de buena calidad.
 - Pueden darse problemas técnicos que afectan el aprendizaje.
 - Requiere conocer lenguaje virtual y tener estrategias de comunicación.
 - Precisa competencias tecnológicas por parte del profesor y de los estudiantes.
 - Si el material es excesivo puede disminuir la calidad de la formación.
 - Muchos cursos y contenidos son de baja calidad.

6. Identificando factores de éxito en el aprendizaje en línea

El aprendizaje en línea implica una serie de características del estudiante que incluyen las personales, (Mateo Suburá, 2014) las estrategias de aprendizaje que requiere, las destrezas técnicas, su participación en el aula, la calidad de su participación en el aula, el estudiante debe incluir la implicación personal en su propio aprendizaje y contar con la autonomía como estudiante ya que debe ser consciente de que es el único responsable de su aprendizaje y de todo lo que será su trabajo en línea y que nadie puede aprender por él y por lo tanto debe actuar en consecuencia.

Para lograr lo anterior se espera que sea capaz de lograr una adecuada gestión del tiempo:

- Conectarse con regularidad.
- Leer las instrucciones del profesor y las intervenciones de la clase.
- Acceder a los materiales y recursos.
- Estudiar.

Con lo anterior, podemos y debemos esperar del estudiante en línea:

- Que sepa organizar su trabajo y su aprendizaje.
- Que lea y que escriba reflexivamente.
- Que sepa cuáles son los canales de ayuda establecidos por la institución y el docente.
- Que pueda manejar por sí solo los recursos.
- Que sepa aplicar estrategias de búsqueda, selección, tratamiento y producción de información.
- Que actúe honestamente; que no copie o plagie.
- Que esté dispuesto a participar en actividades de aprendizaje colaborativo.
- Que muestre respeto a los demás.
- Que esté dispuesto a explorar; a experimentar y a aprender de otra manera.
- Que sea un participante activo.

Sin embargo, también es importante el rol de docente ya que no es suficiente con que el profesor domine los contenidos de su asignatura y para que logre el aprendizaje en sus alumnos facilitan a sus estudiantes información, recursos o acciones destinados a que tomen conciencia de su situación y la necesidad de desarrollar al aplicar una serie de destrezas y estrategias para su desempeño y aprendizaje en línea (Bautista, 2011).

Estas son las medidas que deben poner los docentes en práctica para la preparación del estudiante en línea:

- Desarrollar una serie de recomendaciones y consejos para un buen desempeño en línea.
- Plantear procesos que permitan la participación del estudiante.
- Facilitar tiempos y acciones de reflexión sobre el proceso de aprendizaje.
- Considerar la autoevaluación y la coevaluación.
- Desarrollar recursos propios o facilitar enlaces a internet.

Un profesor no puede esperar que los estudiantes:

- Que obligatoriamente y en todo momento sean un participante activo.
- Que haga todo lo que recomendamos en la acción docente.
- Que todos los estudiantes cumplan los plazos y siempre al 100 %.

La institución es muy importante en la preparación de los estudiantes para ello deben ofrecer preparación necesaria o bien apoyar a los docentes en esa preparación.

- Talleres, seminarios, cursillos o asignaturas.
- Acciones de formación de profesorado de educación básica.
- Difusión y divulgación del aprendizaje en línea.

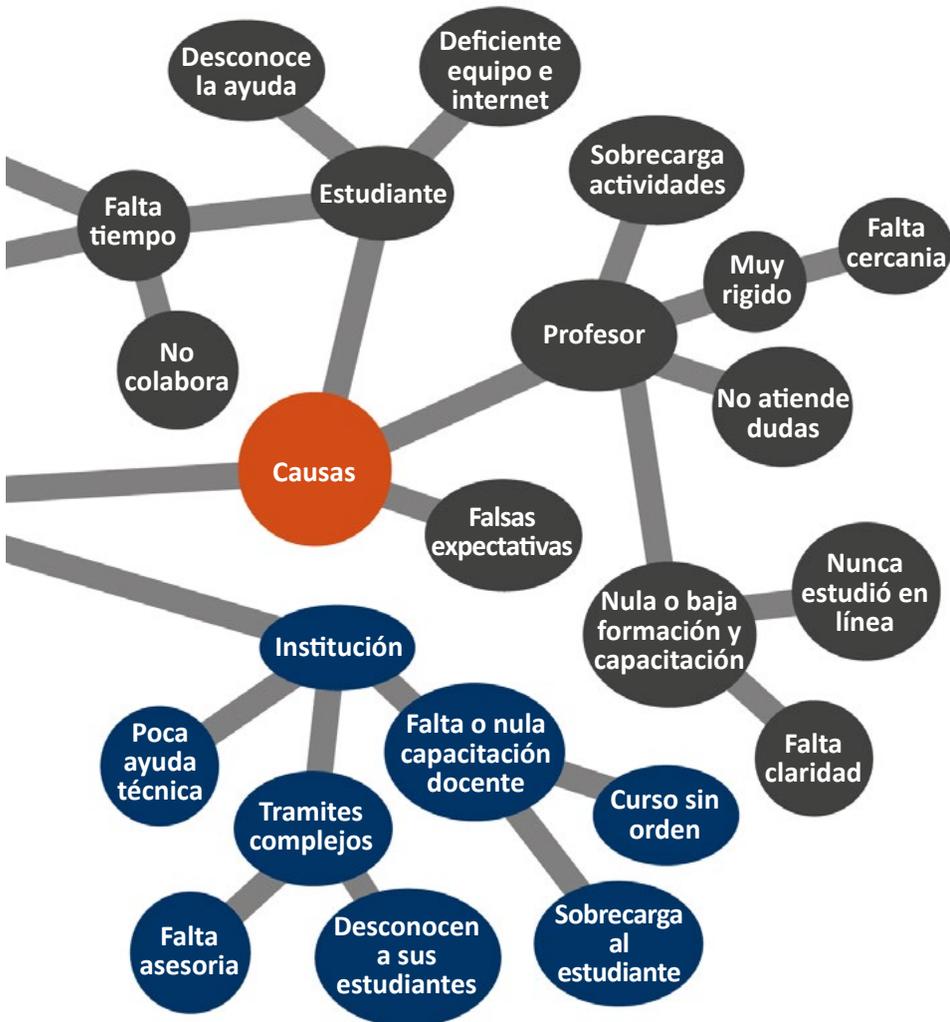
MAPA MENTAL

Causas y acciones preventivas de la frustración en línea



Figura 20. Causas y acciones preventivas de la frustración en línea.
Fuente: Elaboración propia.

Como se aporta en el mapa mental se consideran las causas y las acciones preventivas de la frustración del estudiante en línea, prevenir o reducir la frustración del estudiante son de gran beneficio para el estudiante, el docente y la institución y de la propia sociedad (Borges, 2005).



Conclusiones

En muchas ocasiones los profesores nos encargamos y nos ocupamos de preparar los materiales para impartir nuestras asignaturas, es decir, lo que vamos a enseñar, pero pocas veces nos preocupamos por lo que el estudiante aprende. Por eso es muy importante conocer y comprender los conceptos, teorías y estilos de aprendizaje que afectan a los alumnos.

Con las clases en línea debemos tener cuidado en el diseño correcto de las actividades de aprendizaje que estimulen, motiven y ayuden a los estudiantes a lograr objetivos de aprendizaje planteados. No basta con tener sesiones en línea presenciales con una cámara de video donde repetimos los mismos modelos de enseñanza que hemos hecho durante toda nuestra vida de académicos, debemos conocer y entender las diferencias, ventajas y desventajas del aprendizaje en línea, promover entre los alumnos nuevos hábitos de estudio y estimular el cumplimiento con todas sus actividades, entrega de productos, participación en foros y evaluaciones que deben realizarse para demostrar que se adquieren las competencias esperadas en los ambientes virtuales de aprendizaje.

Es importante considerar las características y factores que influyen en el aprendizaje en línea tanto del estudiante, el profesor y la institución, pero también son esenciales para considerar la frustración del estudiante en línea que se origina por las situaciones problemáticas o graves repetidas, ya que las consecuencias de la frustración del estudiante pueden tener consecuencias graves para todos los agentes implicados en la educación en línea: estudiantes, docentes e instituciones.

Los diversos elementos que originen frustración, desilusión o agobio en el estudiante en línea son de mucha importancia y pueden ocasionar:

- Abandono del estudiante.
- Repercutir en su graduación tardía.
- Afectar la fidelización del estudiante.
- Afectar negativamente a la percepción que el estudiante tenga de la formación en línea, de la institución educativa o ambas cosas.
- Originar el rechazo de la formación en línea.
- Disminuir la retribución del docente en línea.
- Perjudicar el financiamiento y la consideración social de la institución.

El profesor del siglo XXI postpandemia además de ser experto en su materia o asignatura, debe aprender de didáctica, pedagogía, diseño curricular, teorías del aprendizaje, andragogía y ser competente digitalmente, saber usar plataformas de telecomunicación, ambientes virtuales de aprendizaje y diseñar ambientes educativos para esta modalidad. Sin olvidar que debe ser motivador, líder, guía y tutor.

Ser profesor universitario es ahora más que nunca un reto pero también una gran motivación personal y profesional, para aportar a los estudiantes ejemplos, trayectorias y rutas exitosas en la consolidación profesional, ser docente no es una actividad de medio tiempo ni una actividad laboral mientras decido que hacer con mi vida profesional, implica una gran responsabilidad y un enorme compromiso con la sociedad, la institución y sobre todo con los estudiantes, si un profesor universitario no está dispuesto a hacer todo eso, es mejor que se dedique a otra actividad laboral.

Capítulo **IV**

Herramienta para la medición del clima laboral pluridimensional (HMCL-P)

Jorge Orlando Villalpando Robles.

1. Introducción

El objetivo del presente estudio en este capítulo, es proporcionar a las universidades y a las organizaciones, una herramienta para evaluar el clima laboral, obteniendo resultados que permitan detectar las áreas de oportunidad del departamento evaluado, a fin de que el personal disponga de un ambiente laboral adecuado para la realización de sus actividades, de manera proactiva y motivada; para ello, se efectuó una profunda indagación en libros y artículos arbitrados, que cuentan con la solidez y veracidad necesaria para la incorporación de sus aportaciones en la herramienta aquí documentada.

La herramienta para la Medición del Clima Laboral Pluridimensional (HMCL-P), permitirá recabar anticipadamente la información relacionada con el clima de las organizaciones. Se dispondrá de un archivo de Excel, donde se manejan 30 dimensiones, mismas que se estudiarán acorde a la escala de Likert. Inicialmente, la herramienta podrá ser utilizada en la Universidad Tecnológica de Jalisco (UTJ), en las materias donde tenga alguna aplicación y/o en las estadías profesionales, donde la herramienta podrá ser considerada para llevar a cabo un proyecto de mejora, con el propósito de mantener un ambiente laboral saludable dentro de las organizaciones donde se presten los servicios.

La propuesta de una nueva herramienta, emerge de los problemas presentados en las organizaciones, ejemplo de ello, son las micro y medianas empresas, de tal forma que, muchas aún presentan dificultades en el desempeño óptimo de sus funciones, tanto en cuestiones administrativas y operativas; por lo que en el instrumento se considera la NOM-035-STPS-2018 en la evaluación del clima organizacional, generando resultados que coadyuven a la generación de nuevas estrategias para la mejora laboral.

HMCL-P proporcionará a las empresas facilidades para su evaluación, optimizando y mejorando no solo su ambiente laboral, sino también generando resultados en su productividad, puesto que los empleados estarán mayormente cómodos en su área de trabajo.

2. Marco teórico

En este trabajo de investigación, se estudiaron los diversos instrumentos de clima organizacional, en virtud de que han sido aplicados en empresas y/o instituciones que buscan obtener un nivel óptimo en el bienestar y productividad de sus colaboradores.

Las herramientas utilizadas para la realización de (HMCL-P), cuenta con los fundamentos necesarios para las dimensiones seleccionadas, de lo contrario.

Según señala Segredo Pérez (2017), integró al instrumento (ECOS-S) las dimensiones de motivación, comunicación, relaciones interpersonales y de trabajo, funcionamiento, condiciones de trabajo, estímulo al desarrollo organizacional, liderazgo, participación, solución de conflictos, trabajo en equipo; García de Paz y Lahib y Zarza (2017) habla sobre el tema de Mobbing; Bordas Martínez (2016), deriva de los instrumentos citados en la literatura como: Litwin y Stringer (1968); Campbell *et al.* (1970); Pritchard y Karasick (1973); Moos *et al.* (1974); Likert (1976) y Koys y DeCottis (1991): integrando dimensiones como: autonomía, cooperación y apoyo, reconocimiento, organización y estructura, innovación, transparencia y equidad, motivación y liderazgo.

Baquero Barriga, Quintero Chavarría y Herrera Cubides (2013), especifican temas como; comunicación, cultura organizacional, motivación y satisfacción laboral; Patlán y Flores (2013), detallando tópicos como: unión y apoyo entre compañeros de trabajo, beneficios y recompensa, trabajo en equipo y calidad de vida en el trabajo; Segura Gálvez (2013), conforma dimensiones a su instrumento tales como: condiciones ambientales, riesgos físicos, recursos materiales y humanos, diseño de puesto de trabajo, valores, misión y carácter de la organización, estructura de la empresa y ordenación jerárquica, políticas de incentívación, reconocimiento y promoción, políticas de formación y relación entre compañeros; Patlán y Flores (2013), trata temas como: satisfacción de los trabajadores, autonomía en el trabajo, relaciones sociales, unión y apoyo entre compañeros de trabajo, consideración de directos, beneficios y recompensa, motivación y esfuerzo, por último, liderazgo de directivos; Velázquez Ramírez (2012), aplica en su instrumento la dimensión de capacitación y desarrollo.

Felipe Machorro Ramos, Marina Rosado Morales y María Vanessa Romero Ortiz, en su instrumento utilizado para la evaluación del clima organizacional, para una empresa petroquímica del Estado de Veracruz, toman las dimensiones propuestas por Araujo (2011), quien conforma su instrumento por: trabajo en equipo, comunicación, igualdad, condición física, liderazgo y motivación; el profesor Carlos Eduardo Méndez Álvarez desarrolla un instrumento para la evaluación del clima organizacional (IM-COC) en 1980, consta de 7 dimensiones: objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control, se valida en el entorno colombiano en 2006.

Víctor Manuel Alcántar Enríquez, Sonia Elizabeth Maldonado-Radillo, José Luis Arcos Vega, se basan en los resultados obtenidos de una evaluación aplicada por Alcántar y Arcos (2008), se deriva de las operacionalizaciones de los instrumentos citados en la literatura como: Gómez-Rada (2004), Sandoval (2004), Davis y Newstrom, (1999, p. 126), Salgado, et al. (1996), y Litwin y Stringer, citados por Sánchez (2007), quien en su instrumento (CPCL), utiliza variables como: organización, desarrollo laboral, interacción social, comunicación, condiciones de trabajo e identidad y pertenencia; finalmente, se utiliza el instrumento establecido por Litwin y Stringer en 1968, se ha sido utilizado como herramienta referencial para diversos autores, pues especifican 9 dimensiones claves para la evaluación del clima organizacional como lo son: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad.

3. Metodología

La investigación es cuantitativa no experimental transversal descriptiva.

La metodología utilizada para llevar a cabo el instrumento implementado para la evaluación de las organizaciones, es el método cuantitativo no experimental transversal descriptiva (Hernández Sampieri, 2014); donde se define que la investigación no experimental, se realiza sin manipular deliberadamente variables; consiste en no generar ninguna situación de forma intencional, sino en observar fenómenos ya existentes en su contexto natural, para analizarlos. Una investigación no experimental, es sistemática y empírica, en la que variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Dicha investigación es clasificada en dos tipos de diseño: longitudinal y transeccional/transversal, destacando este último por la re-

colección de datos en un solo momento, en un tiempo único, (Liu, 2008 y Tucker, 2004), por lo que, su objetivo es la descripción de variables y el análisis de su incidencia e interrelación de un momento dado.

Es seleccionado el diseño transversal descriptivo, en virtud de que tienen como propósito, indagar la incidencia de las modalidades de una o más variables de una población. El procedimiento consiste en ubicar una o diversas variables, de un grupo de personas, situaciones o fenómenos y realizar estudios puramente descriptivos, ocasionalmente el investigador pretende efectuar descripciones comparaciones el contexto que sea estudiado (Hernández Sampieri, 2014).

Con base en una amplia variedad de instrumentos de evaluación del clima laboral, se propone una herramienta adaptable a las organizaciones, las cuales, presenten problemáticas en la atmósfera laboral, para ello, cada compañía se encargará de proporcionar la información necesaria para la determinación de variables incluidas en el instrumento evaluador, una vez diseñado, se darán a conocer los patrones a seguir.

4. Desarrollo

Procedimiento para la aplicación de la Herramienta para la Medición del Clima Laboral Pluridimensional (HMCL-P).

Fase 1. Entrevista.

1. Se presenta a los ejecutivos y director de RRHH, la propuesta de evaluación del clima laboral, donde serán proyectados los lineamientos a seguir por parte del personal evaluado.
2. Una vez aceptado el proyecto, se estructurará una entrevista formal con el director de Recursos Humanos, donde se llegará a un acuerdo sobre el formato que será utilizado, se establecerán los lineamientos después de la contratación de los servicios.

Fase 2. Adecuación de la encuesta del clima organizacional.

Tan pronto los encargados del proyecto estén conformes con el formato de evaluación, se dará a conocer al personal, las instrucciones para llenar la encuesta.

Fase 4. Resultados.

Una vez realizada la encuesta, se procesarán los resultados obtenidos, a nivel organización y por departamento en un documento de Excel, por medio de gráficas, mostrará las deficiencias de la organización.

Ya que los resultados han sido recolectados, se realizará un análisis e interpretación de los datos, se proyectarán en gráficas que muestren las áreas de oportunidad de la organización.

Se observará el nivel de satisfacción que tiene el personal dentro de la organización.

Acorde a los resultados se elaborarán planes de acción, que se aplicarán en un periodo determinado de tiempo.

Se comunicarán los resultados ante la organización, y se propondrán dichos planes de acción para mejorar el clima organizacional.

El tiempo de duración del proyecto será menor a uno o dos meses.

- Consecutivamente, se exponen recomendaciones para la adaptación de su instrumento evaluador.
- Diseño de encuesta: definición de preguntas, factores, tipo de escala de respuestas, la muestra (de ser necesaria), variables de segmentación, y el formato de la encuesta (temas de anonimato). Es necesario diseñar un cuadro de mando que describa la relación entre las preguntas y los factores que generan la motivación.
- Comunicación: Definición e implementación de la estrategia de comunicación que se tendrá para-con los empleados. Permite maximizar la participación en la encuesta y eliminar posibles alusiones al anonimato.

Realización de la encuesta: hojas en físico o en el software establecido.

- -Análisis y comunicación de los resultados: se transfiere la obtención de resultados, generación de informes, y definición de un plan de acción a seguir.

Herramienta para la Medición del Clima Laboral Pluridimensional (HM-CL-P).

En la tabla 1 se muestra el contenido de la base de datos elaborada, señalando los instrumentos con sus respectivas dimensiones, continuamente, los reactivos, aparecerán a lado izquierdo de sus dimensiones pertenecientes:

Tabla 1. Herramienta para la Medición del Clima Laboral Pluridimensional (HMCL-P).

Instrumentos	Dimensiones	Reactivos
Escala Multi-dimensional de Clima Organizacional (EMCO)	Autonomía en el trabajo	Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.
		Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar problemas relacionados con sus actividades.
		A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.
	Consideración de directivos	El director trata a su personal de la manera más humana posible.
		El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.
		Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.
		El jefe trata con indiferencia a su personal.
		Dentro de la organización, el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.
	Liderazgo de directivos	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.
		En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de sus tareas.
		Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan los objetivos de la organización.
	Motivación y esfuerzo	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.
		Los trabajadores muestran agrado al realizar sus tareas.
		Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.
	Relaciones sociales	Los trabajadores se llevan bien entre ellos.
		En la organización, hay compañerismo entre los trabajadores.
		Existe confianza entre los trabajadores para platicar cualquier tipo de problema.
	Satisfacción en el puesto	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.
Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.		

		Dentro de la organización, los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.
		Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.
	Unión y apoyo entre compañeros	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.
		Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.
		Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar problemas relacionados con sus actividades.
		A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.
		Los trabajadores se llevan bien entre ellos.
		En la organización, hay compañerismo entre los trabajadores.
		Existe confianza entre los trabajadores para platicar cualquier tipo de problema.
		Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.
		Los trabajadores dentro de la organización, se sienten parte de un mismo equipo.
		En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.
		Calidad de vida
	Considera que el tiempo que dedica al trabajo y a su familia están balanceados.	
	Dedica tiempo fuera de la oficina a otras actividades que le hagan crecer como persona.	
	Las condiciones laborales de la organización abonan a que yo desee trabajar aquí por un largo tiempo.	
	En general, la organización se preocupa por darme calidad de vida.	
	Comunicación	Se comunican claramente las estrategias, metas y proyectos existentes en la organización, así como los resultados obtenidos.
		Se me explica cómo mi trabajo aporta a la misión y visión de la organización, así como al logro de los objetivos.

	<p>La información fluye de manera eficiente a lo largo de los diversos niveles jerárquicos de la organización.</p> <p>Los canales de comunicación existentes contribuyen al logro de los objetivos planteados por la organización.</p> <p>Existe claridad de comunicación entre diversos miembros que conforman la organización (dirección, colaboradores). *</p> <p>En general, ¿Cómo considero los canales de comunicación existentes?</p>
Liderazgo	<p>Mi jefe o supervisor me mantiene informado acerca de asuntos y cambios importantes.</p> <p>Mi jefe o supervisor toma en cuenta las sugerencias e ideas de sus colaboradores (fomenta la mejora continua).</p> <p>Recibo retroalimentación (feedback y/o reconocimiento) adecuada de mi desempeño por parte de mi jefe o supervisor.</p> <p>Mi jefe o supervisor conoce o se interesa por las inquietudes y malestares de sus colaboradores.</p> <p>Mi jefe me ha indicado claramente lo que espera de mí en cuanto a objetivos, indicadores de medición, responsabilidades y funciones.</p> <p>Mi jefe o supervisor reparte equitativamente la carga de trabajo entre los colaboradores (administra efectivamente a su personal).</p> <p>Mi jefe o supervisor promueve un ambiente de confianza y respeto.</p> <p>Mi jefe o supervisor involucra a sus colaboradores en la toma de decisiones.</p> <p>Mi jefe o supervisor se involucra en la formación, desarrollo y reconocimiento de sus colaboradores.</p> <p>Las palabras de mi jefe coinciden con sus acciones.</p> <p>Mi jefe o supervisor respeta y trata dignamente a sus colaboradores, cuida siempre las formas.</p> <p>En general, ¿Cómo considero el liderazgo en mi área?</p>
Motivación y desarrollo	<p>El trabajo que desempeña lo motiva y le permite crecer como persona constantemente.</p>

		<p>Posee las competencias (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) requeridas para desempeñar adecuadamente su trabajo.</p>
		<p>Recibe capacitación acorde a las funciones, responsabilidades y objetivos de su puesto.</p>
		<p>Considera que ha recibido una retroalimentación adecuada (forma, tiempo y lugar) para mejorar su desempeño. *</p>
		<p>Siente que la organización utiliza y desarrolla adecuadamente las competencias (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) que usted tiene.</p>
		<p>Considera que su departamento, área u organización se preocupa por el desarrollo de sus integrantes.</p>
		<p>Se identifica con los valores y cultura que promueve la organización.</p>
		<p>Siente que su departamento, área u organización reconoce su contribución cuando los objetivos y metas son alcanzados.</p>
		<p>Considera que la inducción al puesto que recibió fue adecuada.</p>
		<p>Encuentra satisfacción con las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece la organización.</p>
		<p>Actualmente me siento cómodo con mis niveles de satisfacción, motivación y compromiso en la organización.</p>
		<p>En general, considero adecuado el nivel de motivación de mi área.</p>
	<p>Políticas y procedimientos</p>	<p>Conozco las políticas y procedimientos existentes en mi departamento, área u organización.</p>
		<p>Están documentadas por escrito las políticas y procedimientos de mi departamento, área u organización.</p>
		<p>La operación diaria de mi departamento se lleva con base en las políticas y procedimientos establecidos.</p>
		<p>Los procedimientos y políticas existentes son adecuados para realizar mejor mi trabajo y alcanzar los objetivos.</p>
		<p>Las políticas y procedimientos se encuentran alineados con la estrategia y cultura de la organización.</p>

	En general, considero que las políticas y procedimientos de la organización son los adecuados.
Estructura y diseño de trabajo	La estructura y los recursos que conforman mi departamento, área u organización son los necesarios y adecuados para el logro de los objetivos.
	Tengo claras cuáles son mis responsabilidades y metas con las que es evaluado mi desempeño, así como el impacto que tienen en los objetivos estratégicos.
	Se confía en que realizo mi trabajo y responsabilidades sin supervisión continua.
	Las líneas de mando están definidas claramente dentro de su departamento y expectativas de los colaboradores.
Seguridad y medioambiente	Considero que mi área es un lugar físicamente seguro para trabajar (instalaciones adecuadas).
	Las condiciones de espacio, iluminación, temperatura, ruido, entre otras son las que necesito para poder llevar a cabo mi trabajo de forma adecuada.
	Cuento con el equipo y las herramientas necesarias para desempeñar mi trabajo eficientemente y con seguridad.
	La empresa proporciona capacitación en relación con temas de seguridad, higiene y medioambiente.
	Cuando reporto irregularidades y malas condiciones de instalaciones y/o equipo se realiza el seguimiento necesario.
	En general, ¿Cómo considero las instalaciones de la organización?
Trabajo en equipo e integración	La estructura y los recursos que conforman mi departamento, área u organización son los necesarios y adecuados para el logro de los objetivos.
	Tengo claras cuáles son mis responsabilidades y metas con las que es evaluado mi desempeño, así como el impacto que tienen en los objetivos estratégicos.
	Se confía en que realizo mi trabajo y responsabilidades sin supervisión continua.
	Las líneas de mando están definidas claramente dentro de su departamento y expectativas de los colaboradores.

		Considero que la estructura y forma de trabajo permite tener una visión clara de hacia dónde va el departamento y cómo lograrlo.
	Capacitación (formación)	¿Los planes de capacitación de la organización se adecuan a tus necesidades de desarrollo profesional en la compañía?
		¿Recibes capacitación para actualizar los conocimientos de tu trabajo?
		¿Cómo consideras la calidad de la capacitación?
		¿Qué proyectos de capacitación conoces de la organización?
	Compensación y beneficios	¿Tu pago es puntual y completo?
		¿Tienes claridad en cómo se integra tu salario?
		¿Consideras que las prestaciones de la compañía son competitivas en el mercado?
		¿De acuerdo con tu género consideras que el salario que recibes es equitativo?
		¿Estoy satisfecho con los beneficios adicionales que me ofrece la compañía (descuentos en productos de nutrición, belleza, deportivos, convenios de descuento con empresas, tarifas especiales entre otros)?
		Elige las tres principales prestaciones o beneficios te gustaría se mejorará o integrara en el paquete.
		¿Crees que tu pago es justo de acuerdo con las responsabilidades que tienes?
		¿Por qué?
		¿Si encontraras otro empleo con las mismas condiciones y salario, te irías de esta compañía?
		¿Cómo consideras que tu remuneración económica está ligada a tu evaluación de desempeño?
¿Qué otros beneficios o prestaciones te gustaría que existieran en la compañía?		
Comunicación	¿Cuándo ingresaste en la compañía recibiste inducción e información suficiente sobre ella?	
	¿La comunicación interna en la compañía es una actividad permanente y planificada?	
	¿A través de qué medios de comunicación interna, te informas de lo acontecido en la organización?	
	¿Recibiste suficiente información sobre el área donde trabajas y la función que realizas?	

	<p>¿Cómo consideras que es la calidad de la información que fluye en tu departamento?</p> <p>¿Consideras que la comunicación sobre los resultados y marcha de la compañía es clara y transparente?</p> <p>¿Tienes claros los objetivos que deben cumplirse dentro de tu área de trabajo?</p> <p>¿Conoces todos los cambios de estructura y procesos que ha habido recientemente en tu área?</p> <p>¿Tienes disponible información sobre la organización y la evolución de la organización a nivel mundial?</p> <p>¿Conoces las políticas, reglamentos, procesos y procedimientos de tu área?</p>
Condiciones de trabajo	<p>¿Dispones de los materiales y recursos necesarios para realizar tu trabajo?</p> <p>¿Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación en tu área de trabajo te permiten desempeñar tu trabajo con normalidad?</p> <p>¿Cuáles?</p> <p>¿Te gusta el espacio físico en donde trabajas?</p> <p>¿Consideras que la organización cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo de manera eficiente?</p>
Cultura organizacional	<p>¿Consideras que la organización innova y mejora continuamente para ser el líder de su sector?</p> <p>¿Recomiendas tu compañía como un buen lugar donde trabajar?</p> <p>¿Actualmente te sientes satisfecho con el trabajo que hoy desempeñas en la organización?</p> <p>¿Consideras adecuados e importantes los proyectos de responsabilidad social implementados en la organización?</p> <p>¿Te sientes orgulloso de trabajar para la organización?</p> <p>¿Las personas con las que te relacionas en la organización actúan con respeto y de manera ética?</p> <p>¿Te sientes identificado con la compañía y el proyecto de la organización?</p> <p>¿Desde tu ingreso en la compañía, piensas que la organización se ha ido transformando en un mejor lugar para trabajar?</p>

		¿Visualizas a la organización como una empresa donde puedes hacer una carrera a largo plazo?
	Equilibrio vida laboral	¿Generalmente tu carga de trabajo requiere que llegues antes y/o que te quedes después del horario de trabajo acordado?
Litwin y Stringer (1968),		¿Cuáles son los factores por los que usualmente tienes carga de trabajo?
Campbell et al. (1970), Pritchard y Karasick (1973), Moos et al. (1974), Likert (1976) y Koys y DeCottis (1991).		¿Tus responsabilidades de trabajo te permiten tener un equilibrio entre tu vida laboral y personal?
Bordas Martínez, 2016, Davis y Newstrom (1999) (Baquero Barriga, Quintero Chavarría, & Herrera Cubides, 2013) (Patlán y Flores, 2013) Lahib y Zarza (2017) Segura Gálvez, 2013 Pérez Rodríguez ,2012	Liderazgo	¿Tu jefe inmediato te permite atender asuntos personales durante el horario de trabajo cuando se requiere?
		¿Tu jefe inmediato te proporciona periódicamente información sobre tu desempeño?
		¿Puedes tomar decisiones propias sin necesidad de consultar con tu jefe?
		¿Tu jefe directo te trata justamente y evita cualquier tipo de favoritismos?
		¿Tu jefe directo es claro y específico cuando define tus objetivos de trabajo o los del departamento?
		¿Cómo consideras la reputación de tu jefe inmediato en la compañía?
		¿Mantienes una buena relación con tu jefe inmediato?
		¿Tu jefe inmediato respeta las diferencias de cultura, sexo, religión, entre otros?
		¿Tu jefe inmediato se preocupa por conocer tus necesidades e intereses?
		¿Tu jefe inmediato hace un seguimiento de tu plan de desarrollo individual?
		¿Tu jefe inmediato te felicita cuando realizas bien tu trabajo?
		¿Tu jefe inmediato se preocupa por mantener un buen clima en el equipo?
		¿Tu jefe inmediato escucha tus opiniones y te hace partícipe de las decisiones?
		¿Tu jefe inmediato se preocupa por transmitir y además predica con el ejemplo los valores, misión y objetivos de la organización?

	<p>¿Tu jefe inmediato te retroalimenta y asesora en el proceso de evaluación de desempeño?</p> <p>¿Tienes autonomía para llevar a cabo tu trabajo?</p> <p>¿Tienes disponible información sobre los puestos vacantes en la compañía?</p> <p>¿Consideras que tienes la oportunidad de desarrollarte profesionalmente en la organización?</p> <p>¿Consideras que las promociones internas se realizan de manera justa?</p> <p>¿Consideras que se le da prioridad al talento interno?</p> <p>¿Al asumir una nueva posición en la organización, tu nuevo jefe te informa de manera clara sobre las funciones y responsabilidades del nuevo puesto de trabajo?</p> <p>Consideras adecuados los criterios de evaluación de desempeño en la organización</p> <p>Consideras que, si desempeñas bien tu trabajo, tienes posibilidad de ascender en la organización</p>
Prevención de violencia, acoso, hostigamiento sexual/laboral.	<p>¿En algún momento has tenido, presenciado o participaste en alguna de estas situaciones?</p>
Satisfacción en el puesto	<p>¿Conoces como tu trabajo contribuye a conseguir los resultados de tu departamento y de la organización?</p> <p>¿Consideras que tu trabajo es valorado?</p> <p>¿La organización te ofrece la oportunidad de trabajar en proyectos y actividades que te implican nuevos retos profesionales?</p> <p>¿Tu trabajo te ofrece la oportunidad de seguir desarrollándote profesionalmente?</p> <p>¿Cómo consideras tu capacidad profesional de acuerdo con las tareas y responsabilidades asignadas?</p> <p>¿Cuentas con la información que necesitas para realizar tu trabajo con excelencia?</p>

		<p>¿Tienes claro cuáles son tus tareas y responsabilidades?</p> <p>¿Tienes la oportunidad de proponer nuevos proyectos o nuevas formas de realizar el trabajo?</p>		
	Colaboración	<p>¿Es fácil conseguir la colaboración de tus compañeros y de las otras áreas con las que te relacionas?</p> <p>¿Cuentas con la colaboración de los integrantes de tu departamento?</p> <p>¿Existe una buena relación entre todos los integrantes de tu departamento?</p> <p>¿Cómo calificas la colaboración de los integrantes de tu área?</p> <p>En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.</p>		
Litwin y Stringer (1968)	Recompensa	<p>En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.</p> <p>Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización, son mejores que las amenazas y críticas.</p> <p>Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.</p> <p>En esta organización hay muchísima crítica.</p> <p>En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.</p> <p>Cuando cometo un error, me sancionan.</p>		
		Conflicto	<p>En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.</p> <p>La actitud en nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.</p> <p>Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.</p> <p>Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.</p> <p>Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.</p>	
			Identidad	<p>Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.</p> <p>Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.</p>

	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.
	En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.
Estándares	Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.
	Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.
	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente la una en la otra.
	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.
	La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etcétera.
Estructura	En esta organización las tareas están claramente definidas.
	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas.
	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones.
	Conozco claramente las políticas de esta organización.
	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.
	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).
	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.
	En esta organización a veces no se tiene claro a quién reportar.
	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.
Relaciones	Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.
	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.
	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas de esta organización.

		Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.
		Las relaciones jefe-trabajador tienden a ser agradables.
	Responsabilidad	No nos confiamos muchos en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.
		A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.
		Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto, yo soy responsable por el trabajo realizado.
		En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.
		Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver problemas por sí mismas.
		En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.
		En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.
	Cooperación	En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.
		Dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.
		En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.
		La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.
		Aquí, es más importante llevarse bien con los demás a tener un buen desempeño.
		Me siento orgulloso de mi desempeño.
	Desafíos	La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.
		Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.
		En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante.
		La toma de decisiones en esta organización, se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.

IV. Herramienta para la medición del clima laboral pluridimensional (HMCL-P)

Cuestionario de Percepción del Clima Laboral (CPCL)	Comunicación	Aquí la organización se arriesga por una buena idea.	
		Estoy enterado de los servicios que prestan otras dependencias administrativas de la organización.	
	Condiciones de trabajo	Resulta fácil comunicarme con directivos o personal de otras áreas administrativas.	
		Los tipos de espacio, condiciones ambientales, y otros elementos relacionados con los espacios físicos de las instalaciones, se adecuan a las actividades de las áreas del Patronato.	
		En mi centro de trabajo existen accesos adecuados para el personal discapacitado.	
		Las áreas de trabajo se conservan limpias y en orden, permitiendo el desarrollo de las actividades para lo que fueron destinadas.	
		Se dispone de suficientes instalaciones sanitarias y áreas de descanso.	
		Se encuentra establecido un programa de limpieza y fumigación de las áreas de trabajo.	
		En general, las condiciones de trabajo de mi área son seguras.	
		Las áreas de tránsito de personas cuentan con las condiciones de seguridad, permitiendo la libre circulación en el centro de trabajo.	
		Los responsables de las áreas muestran con su comportamiento cotidiano, preocupación por las condiciones de trabajo de su personal.	
		Está definido un protocolo de primeros auxilios y se disponen de medios para llevarlo a cabo.	
		Estoy informado de los riesgos existentes en los puestos de trabajo de mi área y de la manera de prevenirlos.	
		La humedad en las áreas de trabajo es adecuada para la realización de las actividades.	
		El ruido en el ambiente de trabajo no produce molestias que impidan el desarrollo adecuado de sus actividades.	
		Identidad y pertenencia	Me siento contento de ser parte del desarrollo de la organización.
			Estoy satisfecho y orgulloso de trabajar en la organización.

		El nombre y prestigio de la organización es gratificante para mí.
	Organización	Las labores que se desarrollan en mi área de trabajo se encuentran organizadas.
		La documentación (procedimientos, instructivos y formatos) incluida en el sistema de gestión de calidad es útil y apropiada para realizar mi trabajo.
		En el desempeño de mis labores habitualmente utilizo la documentación incluida en el sistema de gestión de calidad.
		Conozco como se encuentra estructurada mi área de trabajo y cuáles son las actividades que se desarrollan ahí.
		He recibido el entrenamiento necesario para realizar las funciones que actualmente desempeño.
		Interacción social
	El ambiente de trabajo en las áreas del patronato es bueno.	
	La relación que existe entre los compañeros de trabajo es buena.	
	Es habitual la cooperación entre los compañeros para sacar adelante el trabajo.	
	Soy capaz de integrarme fácilmente a las actividades que se realizan en mi área de trabajo.	
Estado de Veracruz	Comunicación	En nuestro departamento la mayoría conoce nuestras metas.
		Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logro de objetivos.
		Conozco la filosofía y objetivos de la empresa.
	Condición física	Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente.
		Las herramientas de trabajo son las adecuadas.
	Igualdad	Existe un ambiente de confianza entre los compañeros.
		Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.
		Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes.
	Liderazgo	Mi jefe inmediato promueve actitudes positivas.

IV. Herramienta para la medición del clima laboral pluridimensional (HMCL-P)

		Mi jefe inmediato está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo.
		Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo
		Mi jefe inmediato exige mucho de nosotros.
		Recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo.
	Motivación	En nuestro departamento sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencias actitudes positivas.
		Existe reconocimiento de trabajo bien realizado por parte del departamento de recursos humanos.
		Mis compañeros suelen hablar positivamente del departamento.
		Me siento parte de la organización.
	Trabajo en equipo	Existe integración y cooperación entre los miembros del departamento.
		Conozco la filosofía y objetivos de la empresa.
		Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más.
		En nuestro departamento nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo.
	Evaluación del Clima Organizacional de la Salud por Segredo (ECOS-S)	Comunicación
Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.		
La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.		
La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.		
La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.		
Condiciones de trabajo		El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.
		Las condiciones físicas de trabajo son buenas.
		Se dedica tiempo a revisar qué se requiere para mejorar el desempeño de las personas.

		<p>Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.</p> <p>Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.</p>
	Solución de conflictos	<p>Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.</p> <p>En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.</p> <p>Cuando existe un problema todos se interesan en resolverlo.</p> <p>Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.</p> <p>Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.</p>
	Estímulo al desarrollo organizacional	<p>Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.</p> <p>En la institución se le da la atención al desarrollo de los equipos humanos.</p>
		<p>En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas aportadas por los trabajadores.</p> <p>Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.</p> <p>Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.</p>
	Liderazgo	<p>Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.</p> <p>Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.</p> <p>Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.</p> <p>Cuando se inicia una tarea se explica el porqué.</p> <p>A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.</p>
	Motivación	<p>El trabajo que realizo me gusta.</p>

	<p>Cada trabajador es considerado un conocedor de su trabajo y se le trata como tal.</p> <p>En la institución, las personas que trabajan eficientemente, reciben reconocimiento.</p> <p>Los trabajadores se sienten satisfechos de lo que han aportado a los resultados de la institución.</p> <p>Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.</p>
Participación	<p>Cuando hay un reto para la organización, todas las áreas participan activamente.</p> <p>Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.</p> <p>Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.</p> <p>En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.</p> <p>Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.</p>
Funcionamiento	<p>Los trabajadores conocen la misión de la institución.</p> <p>El contenido del trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.</p> <p>Las acciones de control se realizan de forma planificada.</p> <p>Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.</p> <p>Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laborar de forma regular.</p>
Relaciones interpersonales y de trabajo	<p>Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.</p> <p>Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.</p> <p>El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.</p> <p>La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.</p>

		En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.
	Trabajo en equipo	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.
		Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.
		El jefe, es muy exigente con el cumplimiento del trabajo.
		Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.
		Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.
Instrumento de medición del clima organizacional para empresas colombianas (IMCOC)	Control	¿Qué importancia tiene para usted el hecho de estar trabajando en la empresa?
		¿Con qué frecuencia es revisado su trabajo en esta empresa?
		¿Con qué frecuencia conoce usted los resultados de la revisión de su trabajo?
		¿Con qué frecuencia dialoga con su jefe acerca de los resultados y la forma como ejecuta su trabajo?
		¿Cómo se siente por la forma como su jefe verifica actualmente el trabajo que realiza?
		¿Cómo le parece la forma como su jefe verifica su trabajo?
		Objetivos
	¿Cómo califica usted los conocimientos que tiene acerca de los objetivos de la empresa?	
	¿Qué tanta información recibió acerca de los objetivos y políticas de su empresa al ingresar a ella?	
	Al participar usted en el cumplimiento de los objetivos de la empresa, ¿con qué intensidad satisface sus necesidades económicas, de estabilidad laboral, de ascensos, experiencia de aprendizaje, progreso, etcétera?	
	Liderazgo	¿Con qué frecuencia participa en la solución de problemas de su equipo de trabajo?

	¿Cuándo usted no puede solucionar inquietudes o problemas de su trabajo, los plantea a su jefe?
	¿Cuándo usted no puede solucionar inquietudes o problemas de su trabajo, los plantea a sus compañeros?
	¿Cuándo usted ejecuta su trabajo, tiene la libertad para hacerlo como quiere, con la aprobación de sus superiores?
	¿Su jefe (director) es una persona justa, da instrucciones y toma decisiones?
	¿Con qué frecuencia acata las indicaciones de su jefe?
	¿Su jefe verifica su trabajo?
	¿Su jefe le ayuda para que pueda hacer mejor su trabajo?
	¿Los problemas que le afectan y tienen relación con su trabajo, los comenta con sus superiores?
Motivación	¿Los directivos de la empresa conocen los problemas que se presentan en su equipo de trabajo?
	¿Cómo se siente con el trabajo que le corresponde hacer?
	¿Cómo se siente usted con el salario que recibe?
	¿Cómo se siente usted por estar trabajando en la empresa?
	¿De acuerdo con el trabajo que le asignan, el tiempo que le dan para hacerlo es suficiente?
	¿Cómo califica usted la recompensa que recibe cuando realiza una labor bien hecha?
	¿Cuál es el tiempo trabajado por usted en esta empresa?
Relaciones interpersonales	¿Las directivas tienen en cuenta su situación personal cuando toman una decisión que le afecta en el trabajo o en su vida?
	¿Cómo son las relaciones con sus compañeros de trabajo?
	Cuando usted tiene problemas de trabajo, ¿los soluciona con los compañeros y/o superiores?
	¿Cómo califica usted, el trato y relación con su jefe?
	¿Cómo califica usted, la confianza entre los jefes y trabajadores de esta empresa?

		<p>Cuando hay cambios en la empresa, ¿en qué medida recibe información al respecto?</p>
	Toma de decisiones	<p>Al ingresar a esta empresa, ¿Qué tanta información recibió acerca de las obligaciones y labores que tiene que desempeñar?</p> <p>¿Usted toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe?</p> <p>¿Con qué frecuencia le gustaría asumir nuevas responsabilidades en su trabajo, además de las que tiene actualmente?</p> <p>¿Participa usted de las decisiones de esta empresa, en especial aquellas que afectan su trabajo?</p>
	Cooperación	<p>Califique la ayuda y la colaboración que usted cree que existe entre los trabajadores de esta empresa:</p> <p>¿En qué grado usted ayuda y colabora con sus compañeros en el trabajo?</p> <p>¿En qué forma se vincula usted a grupos de trabajo en la empresa?</p> <p>¿Con qué frecuencia acostumbra usted a divertirse con compañeros de su departamento u otras áreas de la organización?</p> <p>¿Con qué frecuencia la empresa organiza paseos, actividades deportivas, fiestas u otras actividades de diversión?</p> <p>¿En qué forma participa en las actividades de diversión que organiza la empresa?</p> <p>¿Con qué frecuencia sus compañeros le piden ayuda para hacer el trabajo que les corresponde?</p> <p>Fuera del horario laboral, ¿Con qué frecuencia se relaciona con sus compañeros?</p> <p>¿Con qué frecuencia participa usted con sus amigos de la empresa, en actividades sociales?</p>
Norma Oficial Mexicana O35- secretaria del Trabajo y Previsión Social, 2018	NOM-035-STPS-2018	<p>¿Ha presenciado o sufrido alguna vez, durante o con motivo del trabajo un acontecimiento como accidente que tenga como consecuencia la muerte, la pérdida de un miembro o una lesión grave?</p> <p>¿Ha presenciado o sufrido alguna vez, durante o con motivo del trabajo un acontecimiento como asaltos?</p>

¿Ha presenciado o sufrido alguna vez, durante o con motivo del trabajo un acontecimiento como actos violentos que derivaron en lesiones graves?
¿Ha presenciado o sufrido alguna vez, durante o con motivo del trabajo un acontecimiento como secuestro?
¿Ha presenciado o sufrido alguna vez, durante o con motivo del trabajo un acontecimiento como amenazas?
¿Ha presenciado o sufrido alguna vez, durante o con motivo del trabajo un acontecimiento que ponga en riesgo su vida o salud, y/o la de otras personas?
¿Ha tenido recuerdos recurrentes sobre el acontecimiento que le provocaron malestares?
¿Ha tenido sueños de carácter recurrente sobre el acontecimiento, que le producen malestar?
¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de sentimientos, conversaciones o situaciones que le puedan recordar el acontecimiento?
¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de actividades, lugares o personas que motivan recuerdos del acontecimiento?
¿Ha tenido dificultad para recordar alguna parte importante del evento?
¿Ha disminuido su interés en sus actividades cotidianas?
¿Se ha sentido usted alejado o distante de los demás?
¿Ha notado que tiene dificultad para expresar sus sentimientos?
¿Ha tenido la impresión de que su vida se va a acortar, que va a morir antes que otras personas o que tiene un futuro limitado?
¿Ha tenido usted dificultades para dormir?
¿Ha estado particularmente irritable o le han dado arranques de coraje?
¿Ha tenido dificultad para concentrarse?
¿Ha estado nervioso o constantemente en alerta?
¿Se ha sobresaltado fácilmente por cualquier cosa?

Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo	El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica.
	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico.
	Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo.
	Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo.
	Considero que las actividades que realizo son peligrosas.
	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno.
	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar.
	Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado.
	Mi trabajo exige que esté muy concentrado.
	Mi trabajo requiere que memorice mucha información.
	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido.
	Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo.
	En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor.
	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo.
	En el trabajo me dan órdenes contradictorias.
	Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias.
	Trabajo horas extras más de tres veces a la semana.
	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana.
	Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales.
	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa.
Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo.	
Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo.	

Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades.
En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto.
Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito.
Puedo decidir cuánto trabajo realizo durante la jornada laboral.
Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo.
Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo.
Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor.
Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o aportaciones.
Me informan con claridad cuáles son mis funciones.
Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo.
Me explican claramente los objetivos de mi trabajo.
Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo.
Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo.
Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo.
Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones.
Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo.
La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo.
Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo.
Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.
Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa.
En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo.
Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran.
Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades.

Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo.
La forma como evalúan mi trabajo en mi centro de trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño.
En mi centro de trabajo me pagan a tiempo mi salario.
El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo.
Si obtengo los resultados esperados en mi trabajo me recompensan o reconocen.
Las personas que hacen bien el trabajo pueden crecer laboralmente.
Considero que mi trabajo es estable.
En mi trabajo existe continua rotación de personal.
Siento orgullo de laborar en este centro de trabajo.
Me siento comprometido con mi trabajo.
En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones.
Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo.
Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones.
Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones.
Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador.
Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores.
Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo.
He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo.
En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:
Atiendo clientes o usuarios muy enojados.
Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas.
Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos.
Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia.
Soy jefe de otros trabajadores:

		Comunican tarde los asuntos de trabajo.
		Dificultan el logro de los resultados del trabajo.
		Cooperan poco cuando se necesita.
		Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo.

Fuente: elaboración propia

5. Conclusiones

A partir de una profunda investigación en una gran variedad de artículos y libros de texto, se obtuvo una herramienta flexible de 30 dimensiones y 458 reactivos, la propuesta es la de adaptar la herramienta a las necesidades particulares de las organizaciones, respetando los parámetros teóricos investigados.

Se obtuvo un instrumento de evaluación que manifiesta dentro del análisis de variables (dimensiones), la importancia de mantener un ambiente de trabajo bien estructurado desde la percepción del personal de todas las jerarquías, ya que un clima organizacional llevado adecuadamente, repercute en el éxito, para ello, es importante no solo evaluar metódicamente el clima de una organización por periodos determinados, sino prever las deficiencias futuras, que permitirán afrontar nuevos desafíos.

Una vez obtenidos los resultados de la evaluación se podrán implementar planes de acción que ofrezcan mejoras a la organización, de esta manera, reducir la rotación del personal, mejorar la productividad y el ambiente agradable de una empresa.

Capítulo **V**

Evaluación de la consciencia de los individuos a partir de su sistema de creencias

*Jorge Orlando Villalpando Robles
Lourdes Michel Gómez Ramírez*

1. Introducción

En el campo de la investigación de la consciencia humana, existen múltiples autores que han estudiado la influencia de los pensamientos del ser humano en su calidad de vida. En la actualidad se encuentran distintos conceptos y diferentes variables para evaluar la percepción de las personas. En la amplia investigación realizada en el presente estudio, se identifica a un autor llamado Dr. David R. Hawkins (1927 – 2012) que desarrolló un modelo que denominó “mapa de la conciencia (1994)”.

En el presente artículo se documentan los primeros resultados de la elaboración de un instrumento en forma de cuestionario, el cual permitirá a las empresas, escuelas e individuos ubicar el sistema de creencias de los empleados, alumnos y en general, a cualquier ser humano que tenga interés en su bienestar, tanto en su crecimiento como en su desarrollo.

Actualmente es muy complicado para las empresas, escuelas y demás entidades aplicar un test capaz de evaluar el nivel evolutivo del pensamiento en las personas. A causa de esta situación, es complicado elaborar un plan de acción que permita a los individuos aumentar su nivel de bienestar mental y emocional, viviéndose difíciles ambientes laborales y académicos.

Partiendo del desconocimiento de lo ante mencionado, se desencadena a su vez, un bajo grado de productividad en las personas en el medio laboral, escolar y personal, además de disminuir la concentración de los sujetos para desenvolverse en las distintas actividades de su diario vivir, teniendo como resultado para la mayoría de personas una existencia carente de paz y felicidad.

El objetivo de la investigación es el de “proponer un instrumento apto para evaluar el nivel de sufrimiento y el sistema de creencias de las personas, basado en las diferentes teorías documentadas sobre el desarrollo de la consciencia.

La pregunta con la que se inició fue: ¿Existe la suficiente teoría documentada para elaborar un test y evaluar la consciencia, así como poder clasificar el sistema de creencias y el nivel de sufrimiento de las personas?

2. Marco teórico

Para Vigotsky la consciencia es un rasgo en la actividad humana, que define la estructura del pensamiento y conducta (Vygotsky, 2013). Mientras que para William James es un mecanismo con el que es posible que cada individuo contraste los fenómenos externos con los internos (James, 2017).

Freud la considera útil para tener percepción de la propia existencia (Freud, 2017). La consciencia se utiliza para definir el grado de bienestar emocional y felicidad (Hawkins, 2018).

Para medir las creencias que tenemos guardadas en el subconsciente, existe el método del testeo muscular, el cual conecta el físico con la energía obteniendo así una respuesta honesta a las preguntas meticulosamente diseñadas.

A través de la examinación de las respuestas se obtiene un puntaje que dirige hacia un nivel evolutivo de la consciencia y así ubicarlo dentro del “Mapa de la consciencia” desarrollado por el Dr. David R. Hawkins (1994).

La importancia de la consciencia y el conocimiento del grado de desarrollo en el que se encuentre el pensamiento es crucial, pues por medio de los resultados es posible desarrollar un plan que permita progresar hacia la trascendencia y con ello encontrar la felicidad, generando una mayor productividad y éxito en los proyectos que se plantee el sujeto evaluado (Wilber, 1985).

Una de las principales ventajas de percatarse de la existencia de la consciencia se basa en la conexión que se forma entre el exterior e interior, un posible aumento de felicidad si se decide mejorar, así como un incremento en la capacidad de reflexión.

Dentro de las desventajas se encuentra la complicación que prevalece para la mayoría de personas ante la imposibilidad de expandir su mente y romper paradigmas, debido a las limitaciones de la estructura social, así como la dualidad del ego (Hawkins, 2018).

Allport define a las cualidades predominantes de la personalidad como: “Organización dinámica interna del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su particular ajuste al medio” (Allport, 1937).

Funciona para separar de un texto las principales características y así poder definir con mayor facilidad el tema, se utiliza principalmente en casos donde se requiere crear un perfil (Allport, 1937).

Una de las ventajas radica en que puede armarse una idea a través de las características predominantes establecidas y enlistadas, en las que pueden ser utilizadas para crear síntesis de textos y la desventaja es referente a las distintas percepciones de características principales una vez analizados los textos, pueden variar debido a las diferentes perspectivas (Allport, 1937).

Hawkins (2018) define los niveles de razonamiento como distintos rangos de vibraciones energéticas, donde predominan diferentes factores que dan como resultado un puntaje que ayuda a ubicar en el mapa de la consciencia el nivel evolutivo del pensamiento.

Conocer los niveles de razonamiento es sumamente importante puesto que a través de una definición del rango de pensamiento se vuelve una posibilidad cercana el mejoramiento de la salud mental, emocional y el rendimiento en las actividades cotidianas.

Usualmente los niveles de razonamiento se utilizan para facilitar la comprensión del plan a seguir para mejorar el entorno (Blay, 2016).

Una de las principales ventajas se basa en la posibilidad de aumentar la felicidad en las personas a los que se les evalúan los niveles de razonamiento, sin embargo, una de las desventajas principales radica en el paradigma del miedo de conocer es verdad el interior de cada ser (James, 2017).

Existe una prueba capaz de medir el nivel de consciencia de las personas, conocido como “testeo muscular”, donde son necesarios dos participantes, uno de ellos que hará el papel del evaluador, técnicamente su puesto se basa en realizar preguntas concretas a la otra persona, este será denominado como evaluado.

Se elevará (Hawkins, 2018) uno de los dos brazos y se le realizarán las preguntas que se responden con sí y no mientras mantiene elevado el brazo, se aplica fuerza en el brazo y si este sujeto lo baja es una negación, pero si el brazo se mantiene firme aún sin el evaluado hacer fuerza, es una afirmación (Hawkins, 2018).

Las respuestas serán obtenidas a través del campo inconsciente, pues el inconsciente guarda información sin ningún juicio alguno, es la manera más honesta de responder este tipo de preguntas debido a la energía kármica (Hawkins, 2018).

La ventaja principal es que la deshonestidad no puede aplicarse al realizarlo y la primordial desventaja es que no puede ser utilizado en organizaciones o escuelas por el hecho que implica un contacto físico (Hawkins,

2018).

El sujeto se identifica como el paciente la persona a la que se le realiza la evaluación, se le denomina así en el momento que se utiliza para un estudio o evaluación (Perrotta, 2008).

Una de las principales ventajas se basa en la experimentación y valoración de una persona que es denominada como el sujeto, a través de la examinación de distintas pruebas que son respondidas por el sujeto (Perrotta, 2008).

La importancia de contar con un sujeto es primordial, pues es con el que se derivan distintas investigaciones, pues en base a los resultados de sus estimaciones es posible definir diferentes teorías (Perrotta, 2008).

Para Frida Díaz-Barriga y Gerardo Hernández los instrumentos evaluativos son herramientas capaces de permitir la verificación de distintos planteamientos con el fin de buscar valorar un conjunto de preguntas lanzadas para encontrar un estimado de puntos.

Su importancia es alta debido al amplio campo de aplicación, la principal ventaja es que permite medir el nivel de ciertas situaciones, mientras que la desventaja se basa en que no se recibe la retroalimentación de forma inmediata.

El método se distribuye entre diferentes instrumentos de evaluación: cuestionarios, reflexión personal, observación externa, entre otros (Díaz-Barriga Arceo & Hernández Rojas, 2002).

Las ventajas de los instrumentos de evaluación se basan en la facilidad de analizar no trabajo y la utilidad para aplicar evaluaciones a grandes grupos, así como el fácil análisis de los resultados. Mientras que la desventaja principal se encuentra el que no hay puntos medios para calificar las evidencias (SEP, 2013).

3. Metodología

Para diseñar un listado con las principales características documentadas sobre la consciencia y agruparlas, fue necesario identificar las principales teorías sobre los niveles de razonamiento de existencia, así como las cualidades predominantes. David R. Hawkins (1994), establece dos principales agrupaciones, una predominada por la fuerza y otra por el poder, ubicando 18 niveles con múltiples peculiaridades que identifican el nivel evolutivo

de cada individuo en el “mapa de la consciencia”, a través de un cuestionario que requiere el contacto físico, denominado “testeo muscular”.

Se utilizó como segunda base la teoría de Antonio Blay (2016), quien concuerda con el Dr., David Hawkins en los diferentes estados prevalentes de la mentalidad, así como el bienestar al que se desea llegar como nivel máximo de trascendencia.

Como tercer respaldo se decidió emplear la hipótesis del escritor Ken Wilber (1985), quien establece que existen distintos niveles de consciencia, divididos en dos bloques, el primero como pensamiento y subsistencia y el segundo rango basado en la consciencia integral y niveles del ser, divididos en seis colores en los que se puede alcanzar el nivel máximo de racionalismo existencial.

Fue posible la innovación de las técnicas físicas, por medio del diseño de un cuestionario de opciones múltiples, utilizado como instrumento basado en el listado previamente elaborado, reuniendo las cualidades específicas de los diferentes rangos del reconocimiento de la realidad (Hawkins, 2018).

4. Desarrollo

El primer producto de la investigación es un listado que contiene las principales características de los niveles de consciencia ya determinados.

Listado principales características:

Vergüenza: Desesperación. 20 puntos o menos.

Temor a la desaprobación, rechazo o fracaso, Neurosis. (Freud), vergüenza, baja autoestima, crueldad, timidez, retraído, introversión, autocrítica, paranoia, perfeccionismo, rigidez, desesperanza, falta de voluntad para vivir, agotamiento psicológico, autocastigo, depresión, negatividad, severidad, déficit comunicativo emocional.

Culpa y odio vengativo. 30 puntos.

Autorrecriminación, masoquismo, culpa, ira, deseo de matar, indigno, poco valor, no merecedor del amor, sensación de no merecer perdón, autoodio, suicidio, manipulador, victimización, vengativo, mentalidad cerrada.

Apatía. 50 puntos.

Abandono, indiferencia, desesperación, carencia de energía, suicidio pasivo, dependientes, derrotista, inflexible, sentirse indefenso.

Sufrimiento. 75 puntos.

Tristeza, pérdida, desaliento, arrepentimiento constante, depresión severa, remordimiento por el pasado, fracaso, aceptación pasiva del sufrimiento, negación, resentimiento, evita, controla, amargo.

Miedo. 100 puntos.

Temor al rechazo, pánico a la muerte, estructuras neuróticas defensivas, tendencia social dominante, dramatismo, controlador, exagerado.

Deseo. 125 puntos.

Control, fama, obstinado, destacado, excitación, necesidad de cambiar el mundo, posesión, sentirse superior, carismático.

Ira. 150 puntos.

Intimidar, ira, castigar, violencia, vengarse, crecerse.

Orgullo. 175 puntos.

Ego, orgullo, siente que siempre tiene la razón, superioridad, repulsión por algunas personas.

Coraje. 200 puntos

Determinación, voluntad de probar cosas nuevas, capacidad de manejar eficazmente las oportunidades, retornan la misma energía que toman, comienzo de autoestima, comienza la autorrecompensa, progreso en dominar las emociones, emoción por vencer obstáculos. Retroalimentación positiva, responsabilidad en las decisiones o acciones, sensación de libertad, misma importancia del trabajo y resultado, integridad de la razón, disminución en la fantasía de deseo, adhesión a la honestidad interior, aumento en la ecuanimidad.

Neutralidad. 250 puntos.

Aumento positivo en la energía, flexibilidad, evaluación imparcial de los problemas realistas, relativamente no apegado a los resultados, aumento en la sensación de bienestar, confianza en la capacidad para vivir en el mundo, optimismo, emocionalmente inalterable, mayor libertad para el individuo y los demás, interés en atraer más que en promover, actitud tolerante y agradable, reflexión y evaluación con calma.

Voluntad. 310 puntos.

Superación completa de resistencia interna a la vida, apertura de la mentalidad, atrido por los nuevos comienzos, positivismo, se considera al mundo un poco más benigno, amigable y compasivo, alto nivel de autoestima, autoaprobación.

Aceptación. 350 puntos.

Capacidad para vivir armoniosamente, comprensión de que la felicidad está dentro de uno mismo, el amor es creado en el interior, desinterés en criticar, dedicado a resolver y buscar soluciones para los problemas, considera que todos tienen los mismos derechos.

Razón. 400 puntos.

Capacidad de manejar grandes datos complejos, tomar decisiones rápidas, correctas y entender las complejidades de las relaciones, experta manipulación de símbolos como conceptos abstractos, aumento de la capacidad de razonar, atracción por conceptos y teorías.

Amor. 500 puntos.

Deseo de utilizar el amor para sanar la vida, Comprensión instantánea sin necesidad de procesamiento simbólico secuencial, Felicidad como cualidad básica en la vida, Es auto gratificante, Mientras más se ama, más se puede amar.

Amor incondicional. 540-599 puntos.

Alegría interior todo el tiempo, la felicidad viene del interior, sanadores espirituales, enorme capacidad de paciencia, actitud positiva prolongada, compasión, efecto notable en los demás, capaz de observar solo perfección en el mundo, deseo de utilizar el estado propio de consciencia en beneficio de la vida misma.

Paz, alegría, autorrealización y completa iluminación 600-1000 puntos.

Lo físico no es tan importante como lo espiritual, desaparición de todos los deseos y aversiones del mundo físico, transcriben sus enseñanzas para las generaciones futuras, divinidad como totalidad atemporal, consciencia como fuente de vida, radiación áurica a la humanidad.

Como segundo resultado fue posible la innovación de la técnica de evaluación física a una prueba de opciones múltiples, al mismo tiempo que se obtiene el tercer resultado al diseñar dicho cuestionario con el que será posible definir un rango de consciencia de cada persona a la que se es aplicada.

Cuestionario para ubicar la sección

1. Camina por la calle y ve un niño vulnerable/lastimado en la calle, usted:
 - a. Disfruta de ese momento o solo le es indiferente.
 - b. Decide revisar y si no es nada grave sigue con su vida.
 - c. Decide cuidarlo hasta que mejore.
 - d. Ni siquiera lo notarías porque no suele estar en contacto con la sociedad.

2. Se encuentra un sobre con dinero y no hay nadie cerca, usted:
 - a. Lo recoge y se lo queda.
 - b. Decide donarlo y gastar un poco en usted.
 - c. Decide donarlo completamente.
 - d. Lo deja donde estaba, no es importante acumular más dinero.

3. Ve a uno de sus conocidos que desea hacerse daño físico, usted:
 - a. Hace un escándalo con los conocidos, lo apoya en su propósito o no hace nada porque en el fondo desearía ser ese sujeto.
 - b. Intenta convencerlo de no hacerlo.
 - c. Habla tranquilamente con la persona y le comenta los contras de hacerlo, pero deja que él tome la decisión.
 - d. Considera que cada persona es libre de continuar o terminar con su vida física, su perspectiva es amplia y no siente culpa.

4. Han robado un objeto muy importante para uno de sus familiares y lo acusan, usted:
 - a. Se molesta, llora, grita o siente ganas de golpear al familiar que lo acusa.
 - b. Le comenta tranquilamente que no fue usted y que ayudará recuperar su pertenencia.
 - c. Sonríe amablemente y con calma comenta que no fue usted.
 - d. Ni siquiera siente la necesidad de responder o alterarse.

5. Se percata que junto a lado suyo están lastimando a un animal salvaje porque mordió a alguien, usted:
 - a. Se siente gustoso, porque el animal se lo merece.
 - b. Se acerca y defiende al animal, pues es solo un animal salvaje.

- c. Con calma comenta que deberían de dejarlo ir, que lastimarlo no le quitará la mordida.
 - d. Comenta con una sonrisa que el perdón es el mejor remedio a la mordida.
6. Observa a una persona mayor con dificultades para cruzar la calle, usted:
- a. No le interesa.
 - b. Corre a ayudarle para después preguntar si puede asistirle en algo más.
 - c. Con una sonrisa amable ofrece su ayuda tranquilamente esperando la respuesta de la persona.
 - d. Calmadamente avanza e intenta transferirle un poco de energía.
7. Usualmente cuando se encuentra ante la muerte de un conocido, usted:
- a. Se deprime o se siente más agresivo de lo usual.
 - b. Siente un poco de tristeza, pero comprende que es un ciclo al que llegaremos todos.
 - c. Siente calma y felicidad porque a pesar de que su vida acaba, su amor perdurará.
 - d. Siente alegría de que pudiera trascender.
8. La emoción que con más frecuencia siente es:
- a. Dolor, ira, desesperación, frustración, estrés, deseo o desesperanza.
 - b. Optimismo o altruismo.
 - c. Felicidad o amor.
 - d. Calma, tranquilidad, paz o armonía.
9. Pasa cerca de un grupo de personas y escucha que se ríen, usted:
- a. Está seguro de que es la causa de las risas.
 - b. Cree que es por alguna situación graciosa que sucedió entre ellos.
 - c. Siente que fue por algo que no le incumbe a usted.
 - d. Ni siquiera notó las risas.
10. Su vecino no trabaja y nota que tiene un nuevo automóvil, siempre tiene los últimos modelos de celulares y utiliza la ropa más cara, usted:
- a. Siente celos, ira y le molesta que él tenga todo lo que usted si merece.

- b. Le da gusto que su vecino tenga buenas cosas en su vida y espera que así siga siendo.
- c. Siente mucha alegría por todo aquel que esté feliz, incluyendo a su vecino.
- d. No siente ninguna emoción porque considera que lo material no es lo importante en la vida.

Hoja de respuesta del cuestionario para ubicar la sección

- 1. Camina por la calle y ve un niño vulnerable/lastimado en la calle, usted:
 - a. Disfruta de ese momento o solo le es indiferente (test nivel 1).
 - b. Decide revisar y si no es nada grave sigue con su vida (test nivel 2).
 - c. Decide cuidarlo hasta que mejore (test nivel 3).
 - d. Ni siquiera lo notarías porque no suele estar en contacto con la sociedad (test nivel 4).

- 2. Se encuentra un sobre con dinero y no hay nadie cerca, usted:
 - a. Lo recoge y se lo queda (test nivel 1).
 - b. Decide donarlo y gastar un poco en usted (test nivel 2).
 - c. Decide donarlo completamente (test nivel 3).
 - d. Lo deja donde estaba, el dinero no es importante (test nivel 4).

- 3. Ve a uno de sus conocidos desea hacerse daño físico, usted:
 - a. Hace un escándalo, se le une en el propósito o no hace nada porque en el fondo desearía ser ese sujeto (test nivel 1).
 - b. Intenta convencerlo de no hacerlo (test nivel 2).
 - c. Habla tranquilamente con la persona y le comenta los contras de hacerlo, pero deja que él tome la decisión (test nivel 3).
 - d. Considera que cada persona es libre de terminar con su vida física, al fin lo que importa es lo espiritual (test nivel 4).

- 4. Han robado un objeto muy importante para uno de sus familiares y lo acusan, usted:
 - a. Se molesta, llora, grita o siente ganas de golpear al familiar que lo acusa (test nivel 1).

- b. Le comenta tranquilamente que no fue usted y que ayudará recuperar su pertenencia (test nivel 2).
 - c. Sonríe amablemente y con calma comenta que no fue usted (test nivel 3).
 - d. Ni siquiera siente la necesidad de responder o alterarse (test nivel 4).
5. Se percata que junto a lado suyo están lastimando a un animal salvaje porque mordió a alguien, usted:
- a. Se siente gustoso, porque el animal se lo merece (test nivel 1).
 - b. Se acerca y defiende al animal, pues es solo un animal salvaje (test nivel 2).
 - c. Con calma comenta que deberían de dejarlo ir, que lastimarlo no le quitará la mordida (test nivel 3).
 - d. Comenta con una sonrisa que el perdón es el mejor remedio a la mordida (test nivel 4).
6. Observa a una persona mayor con dificultades para cruzar la calle, usted:
- a. No le interesa (test nivel 1).
 - b. Corre a ayudarlo para después preguntar si puede asistirle en algo más (test nivel 2).
 - c. Con una sonrisa amable ofrece su ayuda tranquilamente esperando la respuesta de la persona (test nivel 3).
 - d. Calmadamente avanza e intenta transferirle un poco de energía (test nivel 4).
7. Usualmente cuando se encuentra ante la muerte de un conocido, usted:
- a. Se deprime o se siente más agresivo de lo usual (test nivel 1).
 - b. Siente un poco de tristeza, pero comprende que es un ciclo al que legaremos todos (test nivel 2).
 - c. Siente calma y felicidad porque a pesar de que su vida acabó, su amor perdurará (test nivel 3).
 - d. Siente alegría de que pudiera trascender (test nivel 4).
8. La emoción que con más frecuencia siente es:
- a. Dolor, ira, desesperación, frustración, estrés, deseo o desesperanza (test nivel 1).

- b. Optimismo o altruismo (test nivel 2).
 - c. Felicidad o amor (test nivel 3).
 - d. Calma, tranquilidad, paz o armonía (test nivel 4).
9. Pasa cerca de un grupo de personas y escucha que se ríen, usted:
- a. Está seguro de que es la causa de las risas (test nivel 1).
 - b. Cree que es por alguna situación graciosa que sucedió entre ellos (test nivel 2).
 - c. Siente que fue por algo que no le incumbe a usted (test nivel 3).
 - d. Ni siquiera notó las risas (test nivel 4).

5. Conclusiones

Al desarrollar una agrupación de las principales características de los sistemas de creencias de conformidad con los autores consultados, fue posible cumplir el objetivo, se presenta un listado de cualidades predominantes en los distintos niveles de consciencia.

Por consiguiente, se logró aplicar los modelos y principios teóricos referentes a la evaluación del pensamiento. Se propone un test con opciones múltiples, pudiéndose aplicar en las organizaciones y escuelas, ubicando a los sujetos examinados en un nivel de desarrollo mental.

En relación con la aplicación de la herramienta, se recomienda aplicar primero el test “Cuestionario para ubicar la sección”, para evaluar el sistema de creencias de acuerdo con los múltiples niveles encontrados en el mapa de la consciencia (Hawkins, 1994).

Es recomendable que el evaluado se encuentre en un lugar con calma, para evitar que influyan factores externos. Calificar lo respondido con las hojas de respuestas.

Los resultados obtenidos en la aplicación del test, deberán ser utilizados para la formulación de un plan de trabajo.

Es recomendable que las personas que en los resultados de la evaluación se encuentren en el nivel 1 (vergüenza, culpa, apatía, sufrimiento, miedo, deseo, ira u orgullo) sean canalizadas con un profesional de la salud mental.

Capítulo VI

Planeación y desarrollo de proyectos tecnológicos. Uso del diagrama de Gantt

Adriana Janette Hernández Hernández

1. Introducción

La estrategia de enseñanza – aprendizaje que se utiliza para el desarrollo de las competencias en los(as) estudiantes de la Universidad Tecnológica de Jalisco, tiene como base lo establecido en el plan de estudios para TSU Mecatrónica Área Automatización; del tercer cuatrimestre, para la asignatura “ Integradora I”, en donde se señala como competencia “Desarrollar y conservar sistemas automatizados y de control, utilizando tecnología adecuada, de acuerdo con normas especificaciones técnicas y de seguridad para mejorar y mantener los procesos productivos”.

En la primera unidad de aprendizaje “Planeación de proyectos de automatización y control”, la cual tiene como objetivo aprendizaje que “El alumno planeará sistemas automatizados de control, considerando los aspectos técnicos, económicos y normativos, utilizando tecnologías de la información y toma de decisiones para garantizar la disponibilidad operacional”, en el tema “Presentación de la propuesta integral del proyecto de automatización”.

La secuencia de la unidad mencionada en el “saber hacer” menciona que el estudiante elabore una presentación con diversos elementos, entre los cuales se encuentra el Diagrama de Gantt.

Para ello se plantea la estrategia para recabar información y organizar los contenidos para el desarrollo de la asignatura cuatrimestral, constituida por un recurso para la organización gráfica de la información explorada y de utilidad para los estudiantes para la consecución de la planeación y desarrollo de un proyecto tecnológico; en donde el desarrollo de un organizador de información “Diagrama de Gantt, favorece el aprendizaje significativo, ya que la herramienta se implementa como estrategia mediante el uso de un formato preestablecido”.

2. Marco teórico

Los diagramas

Son esquemas, que visualmente permiten ordenar y distribuir palabras, textos o frases que se encuentran en un proceso informativo. Cuando un

estudiante elabora un diagrama, es inducido a organizar información no solo por escrito, sino también en su mente, pues le permite identificar las ideas principales y subordinadas según el orden lógico.

El diagrama de Gantt

En la clasificación de diagramas más usados para la ejecución o aplicación en los proyectos, se ubica en diagrama de Gantt, el cual durante la historia de la gestión industrial ha sido utilizado desde principios del siglo XX, para mejorar los tiempos en las actividades durante los procesos. Es un modelo que coadyuva significativamente en la programación de las operaciones de forma sencilla, el diagrama por estar constituido por barras que muestran la relación entre las actividades en el tiempo. Las actividades se integran en forma de listado de forma vertical y en tanto que los tiempos se señalan de forma horizontal.



Figura 1. Representación “diagrama de Gantt” (elaboración propia).

En la figura 1, se presenta un diagrama de Gantt, ideada como ejemplo para la organización de información de la secuencia de la elaboración de instructivos de trabajo, en alguna empresa determinada.

Las actividades del proyecto representadas en eje vertical, son una guía de funciones, que va acompañada en el eje horizontal con datos de tiempo (día/mes), en donde puede apreciarse la calendarización de las actividades que deben cumplirse durante cuatro semanas y un día (en tipo de semana inglesa).

La estrategia para el aprendizaje

El uso de organizador gráfico-diagrama de Gantt, favorece en el(la) estudiante el aprendizaje significativo, ya que el uso de la herramienta está encaminada a beneficiar el enlace cognitivo, por estar en el nivel del desarrollo real y lo que necesita asimilar significativamente, es decir, encontrarse en su zona de desarrollo próximo que encamina al estudiante a su nivel de desarrollo potencial; que “no es otra cosa que la distancia entre el nivel real de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz” (Vigotsky 1979, p133).

3. Desarrollo de la actividad

Objetivo de la actividad

Crear y actualizar en tiempo real un diagrama de Gantt para que el estudiante aprenda a gestionar el desarrollo de su proyecto tecnológico, durante el tercer cuatrimestre; que le permita compartir en tiempo real el estado de sus tareas o actividades que lo conforman, así como demostrar la correcta planificación de las tareas y en su caso ser una guía de implementación, sistemática, organizada y eficiente en la planificación y ejecución de las actividades.

Consideraciones para el aprendizaje

- a. Realizar la definición de un proyecto cuatrimestral, en el que se establezcan actividades, recursos y tiempos, como elementos complementarios y su importancia en la planeación y desarrollo tecnológico.
- b. Aplicar los conocimientos aprendidos en clase, de las asignaturas de los grados cuatrimestrales anteriores, para la integración de información en la distribución de responsabilidades, división del tiempo y uso de

recursos durante la ejecución del proyecto cuatrimestral para la asignatura integradora I.

- c. Aplicar los conocimientos teóricos de los diagramas de Gantt como representación de las actividades de un proyecto con el uso del programa ofimático Excel.

Instrucciones para la elaboración

1. Identificar el caso práctico/proyecto tecnológico (título del proyecto) a partir del cual elaborará la propuesta del diagrama, para establecer su filosofía de control.
2. Integrar los datos generales del (los) estudiantes involucrados en la elaboración del proyecto.
3. Identificar y numerar las actividades involucradas en la realización del proyecto tecnológico de acuerdo con la secuencia y/o tema de aprendizaje.
4. Describir de forma concreta, clara y coherente la descripción de las actividades necesarias para el desarrollo del proyecto (agregar las que considere necesarias de acuerdo con el proyecto).
5. Determinar un orden de ejecución de las actividades, tomando como referencia las fechas en que deben ser finalizadas para que otras puedan dar inicio (por orden alfabético a-z).
6. Estimar el tiempo necesario para cada actividad (establecer fecha de inicio y fecha final).
7. Calcular el tiempo total que se requiere para completar el proyecto.
8. Seleccionar e integrar los datos para la calendarización por unidad de día (mes/día) de acuerdo con las fechas estimadas de inicio y finalización del proyecto/ asignatura.
9. Organizar la información enlistando en el formato, en el eje horizontal del lado izquierdo las actividades para la ejecución del proyecto de acuerdo con el orden cronológico de los periodos destinados para cada tarea, retomar punto 5.
10. Establecer un semáforo de color para el sombreado, que indique el estado en el avance de las actividades, como guía de aplicación dentro de la cuadrícula del calendario que permita mostrar el avance del proyecto (ejemplo: rojo=actividad retrasada en tiempo, verde=actividad realiza-

da en tiempo, amarillo=actividad en progreso, gris=actividad programada en tiempo).

11. Dibujar /sombrear en la cuadrícula (correspondiente a la intersección de ejes horizontales y verticales), a manera de barras horizontales al largo del diagrama, que van en línea con la descripción de cada actividad.

Rúbrica de evaluación

Criterios/ Ponderación de la evaluación		Competente Avanzado	Competente Intermedio	Competente Básico	No Competente /No aprobado	
		10	9	8	7	
Fondo	Convierte la totalidad de un proyecto tecnológico en una representación gráfica.	1	El diagrama está relacionado 100 % con la secuencia de aprendizaje del proyecto integrador para la asignatura.	El diagrama está relacionado 90 % con la secuencia de aprendizaje del proyecto integrador para la asignatura.	El diagrama está relacionado 80 % con la secuencia de aprendizaje del proyecto integrador para la asignatura.	El diagrama está relacionado menos del 70 % con la secuencia de aprendizaje del proyecto integrador para la asignatura.
		1	La totalidad de las actividades presentan una secuencia y orden alfabético de acuerdo con el orden de ejecución.	El 90 % de las actividades presentan una secuencia y orden alfabético de acuerdo con el orden de ejecución.	El 80 % de las actividades presentan una secuencia y orden alfabético de acuerdo con el orden de ejecución.	Menos del 70 % de las actividades presentan una secuencia y orden alfabético de acuerdo con el orden de ejecución.
	Crea una base documental, para establecer plazos de trabajo realistas y alcanzables (de	1	La elaboración del diagrama muestra cómo se relacionan el total de las actividades y cuales son independientes.	La elaboración del diagrama muestra cómo se relacionan el 90 % de las actividades y cuales son independientes.	La elaboración del diagrama muestra cómo se relacionan el 80 % de las actividades y cuales son independientes.	La elaboración del diagrama muestra cómo se relacionan el menos del 70 % de las actividades y cuales son independientes.
		1	Establece fechas de inicio y fechas de	Establece fechas de inicio y fechas de	Establece fechas de inicio y fechas de	Establece fechas de inicio y fechas de

	acuerdo con la programación de la primera unidad).		finalización de cada una de las actividades.	finalización en el 90 % de las actividades.	finalización en el 80 % de las actividades.	finalización en menos del 70 % de las actividades.
	1	Calcula el tiempo total (días) que se requiere para completar el proyecto.	Calcula el 90 % del tiempo total (días) que se requiere para completar el proyecto.	Calcula el 80 % del tiempo total (días) que se requiere para completar el proyecto.	Calcula menos del 70 % del tiempo total (días) que se requiere para completar el proyecto.	
	1	Integra el diagrama de Gantt con barras horizontales a lo largo del formato que van en línea y coherentes a la descripción de cada actividad.	Integra el diagrama de Gantt con barras horizontales a lo largo del formato que van en línea y coherentes a la descripción del 90 % de las actividades.	Integra el diagrama de Gantt con barras horizontales a lo largo del formato que van en línea y coherentes a la descripción del 80 % de las actividades.	Integra el diagrama de Gantt con barras horizontales a lo largo del formato que van en línea y coherentes a la descripción en menos del 70 % de las actividades.	
	Responsabilidad	1	Responsabilidad en la entrega del trabajo, en la fecha oportuna, sin días de retraso.	Responsabilidad en la entrega del trabajo, con un día de retraso.	Responsabilidad en la entrega del trabajo, de 2 a 3 días de retraso.	Falta de Responsabilidad en la entrega del trabajo, más de 4 días de retraso.
Forma	Datos de los estudiantes	1	El diagrama presenta el título del proyecto los nombres de los estudiantes que efectuaron las actividades, 100 % del equipo.	El diagrama presenta el título del proyecto los nombres de los estudiantes que efectuaron las actividades, 90 % del equipo.	El diagrama presenta el título del proyecto los nombres de los estudiantes que efectuaron las actividades, 80 % del equipo.	El diagrama presenta el título del proyecto los nombres de los estudiantes que efectuaron las actividades, Menos del 70 % del equipo.
	Apariencia del documento	1	El documento se presenta sin errores de ortografía, puntuación y gramática.	El documento se presenta con 1 a 3 de ortografía, puntuación y gramática.	El documento se presenta con 4 a 5 de ortografía, puntuación y gramática.	El documento se presenta con más de 6 de ortografía, puntuación y gramática.

	1	El desarrollo del diagrama, deberá ser generada en editor de ofimático Excel, Google-Sheets.	El desarrollo del diagrama, deberá ser generada en un editor de texto (Word, Power point, Google Docs, etcétera).	El desarrollo del diagrama, no se generó en un editor ofimático.	
	1	Usa el espacio de cronograma de forma eficiente, existe 100 % equilibrio en el sombreado de los espacios en relación de las actividades y las barras compuestas de forma horizontal.	Usa el espacio de cronograma de forma eficiente, existe 90 % equilibrio en el sombreado de los espacios en relación de las actividades y las barras compuestas de forma horizontal.	Usa el espacio de cronograma de forma eficiente, existe 80 % equilibrio en el sombreado de los espacios en relación de las actividades y las barras compuestas de forma horizontal.	Usa el espacio de cronograma de forma eficiente, existe menos del 70 % de equilibrio en el sombreado de los espacios en relación de las actividades y las barras compuestas de forma horizontal.

4. Conclusiones

El estudiante, al realizar un diagrama de Gantt logrará un conocimiento predominantemente práctico que le permite registrar y programar actividades como sucesos de importancia para el desarrollo de un proyecto, así mismo identificará las responsabilidades necesarias para cumplir de forma eficiente un proyecto tecnológico o poner en práctica una propuesta para un sistema automatizado de control, considerando el uso de las tecnologías de la información para garantizar el logro de los objetivos operacionales de un equipo de trabajo.

Referencias Bibliográficas

Alcántar Enríquez, V. M., Maldonado-Radillo, S. E., & Arcos Vega, J. L. (2012). Medición del Clima Laboral Requerido para asegurar la efecti-

- vidad del sistema de Gestión del Calidad. *Revista Internacional Administración & Finanzas*: Recuperado el 30 de 01 de 2020, de <https://www.theibfr.com/download/riaf/2012-riaf/riaf-v5n3-2012/RIAF-V5N3-2012-4.pdf>
- Allport, W. (1937). *Personality*. Nueva York: Holt Co.
- Aguilar, M. d. (2017). Scielo. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-04202017000300223
- Anderson, T. (2011) *Foundations of Educational Theory for Online Learning*, (pp 15-44) *The theory and practice of Online learning* (2nd) Canada: Athabasca University.
- Aguirre, J. I. y Goin, M. M. (2018). Trabajo colaborativo en un entorno virtual para el aprendizaje de matemática de ingresantes a carreras de ingeniería. *Dificultades y desafíos didácticos. Ciencia, Docencia y Tecnología*, 29(57). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6673275>
- ANUIES. (2020). *Habilidades digitales. Uso creativo, crítico y seguro de las TICCAD. Espacio Docente*. <https://espaciODOcente.mx/habilidades-digitales.html>
- Araya, V., Alfaro, M. y Andonegui, M. (2007, mayo-agosto). *Constructivismo: orígenes y perspectivas. Revista de educación*, 13(24), 76-92. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111485004.pdf>
- Ayil, J. S. (2018, enero-junio). *Entorno virtual de aprendizaje: una herramienta de apoyo para la enseñanza de las matemáticas. Revista de Investigación en Tecnologías de la Información (RITI)*, 6(11), 34-39. <https://www.riti.es/ojs2018/inicio/index.php/riti/article/view/84/75>
- Baquero Barriga, F., Quintero Chavarría, L., & Herrera Cubides, S. M. (Junio de 2013). *Análisis De Las Variables Que Inciden En El Clima Organizacional y Propuesta de Mejoramiento de la Unidad de Negocios “Corporativa Industrial” De la Compañía Acción Plus Bogotá*. Trabajo de grado para optar al título de Especialista de gerencia de recursos humanos. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3377/An%C3%A1lisis%20De%20Las%20Variables%20Que%20Inciden%20En%20El%20Clima%20Organizacional%20y%20Propuesta%20de%20Mejoramiento%20De%20L.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Bautista, Guillermo; Borges, Federico; Forés, Anna (2006). *Didáctica universitaria en Entornos Virtuales de Enseñanza Aprendizaje*. Madrid: Narcea, S. A. de Ediciones. ISBN: 84-277-1534-X.
- Bautista G., Borges F., Fores A. (2011) *Didáctica universitaria en entornos virtuales de enseñanza-aprendizaje*. Editorial Narcea, pp 32-57.
- Barrallo, N. (2012). Ideas prácticas para el uso de la Web 2.0 en el aula: wiki y podcast. Centro Virtual Cervantes. https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/publicaciones_centros/PDF/argel_2012/02_barrallo01.pdf
- Barreto, C. R. (2017). *Ambientes virtuales de aprendizaje: Retos para la formación y el diálogo intercultural*. Universidad del Norte. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=arBJDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Barreto,+R.+\(2017\).+Ambientes+Virtuales+de+aprendizaje:+Retos+para+la+formaci%C3%B3n+y+el+di%C3%A1logo+intercultural.+Universidad+del+Norte.&ots=I157-CoUAu&sig=2qrAxZbXZsDFiPNuXI0_Z9DPzGM#v=onepage&q=Barreto%2C%20R.%20%20\(2017\).%20Ambientes%20Virtuales%20de%20aprendizaje%3A%20Retos%20para%20la%20formaci%C3%B3n%20y%20el%20di%C3%A1logo%20intercultural.%20Universidad%20del%20Norte.&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=arBJDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Barreto,+R.+(2017).+Ambientes+Virtuales+de+aprendizaje:+Retos+para+la+formaci%C3%B3n+y+el+di%C3%A1logo+intercultural.+Universidad+del+Norte.&ots=I157-CoUAu&sig=2qrAxZbXZsDFiPNuXI0_Z9DPzGM#v=onepage&q=Barreto%2C%20R.%20%20(2017).%20Ambientes%20Virtuales%20de%20aprendizaje%3A%20Retos%20para%20la%20formaci%C3%B3n%20y%20el%20di%C3%A1logo%20intercultural.%20Universidad%20del%20Norte.&f=false)
- Blay, A. (2016). *Personalidad y niveles superiores de conciencia*. Barcelona: Sincronía JNG Editorial.
- Botta, M. (23 de 08 de 2002). SciELO México. Obtenido de SciELO México: <http://www.hugoperezidiart.com.ar/tallerdetesis-ppt/botta-2002-Tesis.pdf>
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: UNED.
- Borges, F. (2005). La frustración del estudiante en línea. Causas y acciones preventivas. *Digithum*, (7), 0. DOI: <http://dx.doi.org/10.7238/d.v0i7.536>
- Bravo Díaz, Á. M., González Murillo, G. A., & Duque Ceballos, J. L. (2018). Diseño de estrategias de mejoramiento a partir del diagnóstico de clima organizacional en una empresa distribuidora de combustibles y alimentos. *Entramado*, 14, 12-31.
- Cantón Mayo, Isabel (2010). *Introducción a los Procesos de Calidad*. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Edu-*

- cación, 8 (5), 3-18. [Fecha de Consulta 28 de octubre de 2021]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55119084001>
- Castañeda, L. y Adell, J. (eds.). (2013). Entornos personales de aprendizaje: claves para el ecosistema educativo en red. Marfil. <http://www.edutec.es/publicaciones/entornos-personales-aprendizaje-claves-ecosistema-educativo-red>
- Castaño, C. (2003). El rol del profesor en la transición de la enseñanza presencial al aprendizaje «online». *Comunicar*, 21, 49-56. <https://www.redalyc.org/pdf/158/15802107.pdf>
- Chiang Vega, M., Núñez Partido, A., & Martín, M. J. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Vol. 02). Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional la Dinámica del Éxito en las Organizaciones* (Vol. 2). (M. P. Guzmán Brito, Trad.) Distrito Federal, México: MacGraw Hill.
- College Board. (2009). *Guía para la redacción de ejercicios*. Puerto Rico: College Board.
- Costa, A. (2020). Estrategias de aprendizaje autónomo. Obtenido de <https://www.universia.net/pe/actualidad/orientacion-academica/7-estrategias-aprendizaje-autonomo-aplicar-aula-1140425.html>
- Coll, C. y Monereo, C. (eds.). (2008). *Psicología de la educación virtual*. Morata
- Dávila Hernández, M. (2015). Validez y Confiabilidad de un Instrumento para Evaluar el Clima Organizacional en Diferentes Ramas de Actividad Económica. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 429.
- Díaz-Barriga Arceo, F., & Hernández Rojas, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo una interpretación constructivista*. México, D.F.: Interamericana.
- Everett E. Adam, Ronald J. Ebert (1991) *Administración de la producción y las operaciones. Conceptos, modelos y funcionamientos*. University of Missouri-Columbia. Editorial Pearson Educación, 4ta. Edición, página 373
- Fonseca, L. B., Medellín, L. A. y Vásquez, J. L. (2014, septiembre-febrero). El uso de herramientas de la web 2.0 como estrategias didácticas en el proceso de enseñanza-aprendizaje de jóvenes universitarios.

- Paakat: Revista de Tecnología y Sociedad, 7, <https://www.redalyc.org/pdf/4990/499051556007.pdf>
- Freud, S. (2017). Introducción al psicoanálisis. Ciudad de México: Herder Editorial.
- Gobierno de Canarias. (03 de 11 de 2008). Gobierno de Canarias. Obtenido de Gobierno de Canarias: <https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoblog/cperpad/files/2012/05/tema1empresa.pdf>
- Guitert, M. (Coord.). (2014). El docente en línea: aprender colaborando en la red. Barcelona. España. Libro electrónico. Manuales, 2014, Primera edición en formato digital.
- Hawkins, D. R. (2013). Trascender los niveles de conciencia: La escalera a la iluminación. Ciudad de Mexico: El grano d mostaza.
- Hawkins, D. R. (1994). El poder frente a la fuerza. Ciudad de México: El grano d mostaza.
- Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación (6ta ed.). D.F, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- James, W. (2017). ¿Existe la “conciencia”? Santiago de Chile, Chile: Ediciones Tácitas.
- Leyva, M. R. V. (2008). Diseño curricular por competencias. Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Ingeniería.
- Machorro Ramos, F., Rosado Morales, M., & Romero Ortíz, M. V. (2011). Diseño de un instrumento para evaluar el clima organizacional en un complejo petroquímico del Estado de Veracruz. IIESCA Ciencia Administrativa, 35.
- María-Perez-Mateo Suburá y Montse Guitert Catusus, (2014), Aprender y enseñar en línea. El docente en línea: aprender colaborando en la red. Editorial UOC, (pp 21 a 48).
- Méndez Álvarez, C. E. (2006). Clima Organizacional en Colombia. Bogotá, D.C.: Universidad del Rosario.
- Muñoz, T. G. (2003). Cuestionario como instrumento de investigación/ evaluación. España: Almandrejo.
- Perrotta, G. V. (07 de 09 de 2008). Facultad de Psicología UBA. Obtenido de Facultad de Psicología UBA: http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/practicas_profesionales/825_rol_psicologo/material/descargas/unidad_1/optativa/nociones_del_sujeto.pdf

- Osorio, B. R. (2020). Implementación de los test estandarizados mediante el uso de las tic, como apoyo pedagógico para el fortalecimiento de la comprensión lectora con estudiantes del colegio santa Isabel del municipio de Dosquebradas en la ciudad de Pereira. Pereira: Desconocido.
- Pérez Rodríguez, M. M. (2012). Estudio Descriptivo del Clima Organizacional del Centro Médico de Caracas A través de las Dimensiones. Postuladas por Litwin y Stringer. Obtenido de Estudio Descriptivo del Clima Organizacional del Centro Médico de Caracas A través de las Dimensiones Postuladas por Litwin y Stringer: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS3414.pdf>
- Rebière, Oliver & Cristina (2018). ¿Qué es un diagrama de Gantt?, Editorial Independently published, ISBN-10 1977019390, ISBN-13 978-1977019394.
- Romero, R. (1997). Marketing. Ciudad de México: Palmir.
- Siampieri, R. H. (2018). Metodología de la investigación. Las Rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- SEP. (2013). Las estrategias y los instrumentos de evaluación desde el enfoque formativo. Ciudad de México: SEP.
- SEP. (2015). UV. Obtenido de UV: http://dsia.uv.mx/cuestionario911/material_apoyo/glosario%20911.pdf
- Sepulveda, A. (2008). ResearchGate. Obtenido de ResearchGate: 277274651_Elaboracion_de_listas_a_partir_de_textos_y_de_textos_a_partir_de_listas_una_actividad_para_aprender_lenguaje_escrito
- Schunk Dale H (2012) Teorías del aprendizaje, una perspectiva educativa. 6ta edición, México Pearson.
- Segredo Pérez, A. M. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. Revista Cubana de Salud Pública, 67.
- Segura Gálvez, M. (2013). Análisis del Clima Organizacional. Obtenido de Análisis del Clima Organizacional: http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:500839/n9.3_An_lisis_de_clima_organizacional.pdf
- Soria, M. G. y Hernández, R. (2017). Aportes a la formación docente desde comunidades de aprendizaje. Revista del Cisen Tramas/Maepova, 5(2), 131-145. <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/cisen/article/viewFile/10864/10435>
- Tejada, E., Garay, U. y Romero, A. (2017). Influencia del mentoring en el rendimiento de los participantes en las comunidades virtuales de prác-

- tica. RiITE. Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa, 3, 40-50. <http://dx.doi.org/10.6018/riite/2017/308571>
- Tobón, T. S. (2010). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación, Centro de Investigación en Formación y Evaluación CIFE, Bogotá, Colombia, Ecoe Ediciones, 2010. Revista Interamericana de Educación de Adultos, 32(2), 90-95.
- UTJ (2018). Hoja de asignatura con desglose de unidades temáticas Asignatura Integradora I. Técnico Superior Universitarios en Mecatrónica área Automatización en Competencias Profesionales. [Fecha de Consulta 28 de octubre de 2021. Disponible en: <https://www.utj.edu.mx/images/2017/ASIGNATURAS/TSU/MEC/3CUATRI/24.%20INTEGRADORA%20I.pdf>
- Uribe Prado, J. F. (2015). Clima y ambiente organizacional (1ra ed.). México, D.F.: El Manual Moderno.
- Vadillo, M. T. (2007). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Madrid: ESIC Editorial.
- Veytia, M. G. (2013). Las comunidades virtuales de aprendizaje: una ruta didáctica para la construcción de conocimientos en estudiantes de educación media superior. Revista Mexicana De Bachillerato A Distancia, 5(9). <http://dx.doi.org/10.22201/cuaed.20074751e.2013.9.43886>
- Vizcarra, F., Gómez, S. A. y Mendoza, J. M. (2018). El efecto de las comunidades virtuales de aprendizaje en la permanencia y aprendizaje del estudiante de la modalidad virtual del nivel medio superior de la UAS. Revista Mexicana De Bachillerato A Distancia, 10(20), 55-63. <http://dx.doi.org/10.22201/cuaed.20074751e.2018.20.65825>
- Vygotsky, L. (2013). Pensamiento y lenguaje. Ciudad de Mexico: Paidós México.
- Vigotsky, L. S. (1979). Internalización de las funciones psicológicas superiores. En L. Vigotsky (Ed.), El desarrollo de los procesos psíquicos superiores (pp. 133). Barcelona: Editorial Crítica
- Weiss, E. (2012). La educación media superior en México ante el reto de su universalización. Memoria Académica, 6(6). http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5927/pr.5927.pdf
- Wilber, K. (1985). La conciencia sin fronteras. Aproximaciones de Oriente y Occidente al crecimiento personal. (M. I. Guastavino, Trad.) Ciudad de México: Kairós.

*Perspectivas de investigación y herramientas de apoyo hacia la Transformación Digital
y la mejora continua en el desarrollo de competencias profesionales*

Se terminó de editar en junio de 2022 en las oficinas de Astra Ediciones
S. A. de C. V. Avenida Acueducto 829, Colonia Santa Margarita, C. P.
45140, Zapopan, Jalisco, México.
edicion@astraeditorial.com.mx

ISBN: 978-84-19152-67-1

