



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO®



**Universidad
Pedagógica
de Durango**
Educar para Transformar

TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE DURANGO
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE EL SALTO

Bienestar Académico y Organizacional en la Educación Superior Tecnológica

Netzahualcóyotl Bocanegra Vergara (Coordinador)



2º FORO INTER-ACADÉMICO
EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

ISBN: 978-607-98598-2-4



PRIMERA EDICIÓN

Bienestar académico y organizacional en la Educación Superior Tecnológica

Primera Edición: Julio de 2019

© Netzahualcóyotl Bocanegra Vergara (Coordinador)

Editado en: Victoria de Durango, Dgo., México.

Cuidó la edición:

Editor: Universidad Pedagógica de Durango

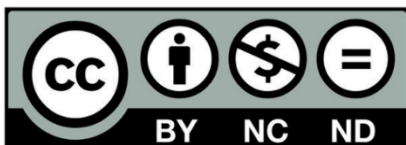
Diseño Editorial: Luis Galindo

D. R. © Netzahualcóyotl Bocanegra Vergara

D. R. © Universidad Pedagógica de Durango

ISBN: 978-607-98598-2-4

Hecho en México/ *Printed in México*



No está permitida la impresión, reproducción total o parcial por cualquier otro medio, de este libro sin la autorización por escrito de los editores.

Comité Científico Dictaminador

Coordinador de la Edición: Dr. Netzahualcóyotl Bocanegra Vergara. Editor: UPD

Dr. David Moreno García

Universidad Autónoma de Nuevo León

Dra. Leticia Moreno Elizalde

Universidad Juárez del Estado de Durango

Dr. Omar David Almaraz Rodríguez

Red Durango de Investigadores Educativos

Dr. Miguel Ángel Estrada Gómez

Centro de Investigación e Innovación para el Desarrollo Educativo

Dra. Jaqueline Guadalupe Guerrero Ceh

Universidad Autónoma de Campeche

Dr. Heriberto Monárrez Vásquez

Instituto Universitario Anglo Español

Dr. Edgar Ricardo Ortega Sánchez

Instituto Educativo Dolores del Río

Dra. Martina Patricia Flores Saucedo

Universidad Juárez del Estado de Durango

Dra. Margarita López Gutiérrez

Universidad Juárez del Estado de Durango

Contenido

Prólogo	6
<i>Dolores Gutiérrez Rico</i>	
Introducción	9
<i>Netzahualcóyotl Bocanegra Vergara</i>	
El estrés académico en estudiantes del Instituto Tecnológico de Durango ..	16
<i>Fernando Ayala Partida</i>	
Autoeficacia percibida por estudiantes del ITES y su relación con tres variables sociodemográficas	32
<i>Beatriz Díaz Ramírez y María Teresa Almader Hernández</i>	
Estudio sobre la satisfacción percibida en la formación profesional de estudiantes del Instituto Tecnológico de Durango	47
<i>Rubén Pizarro Gurrola, Jeorgina Calzada Terrones e Isidro Amaro Rodríguez</i>	
Impacto del programa de tutorías desde la percepción de los alumnos en el Tecnológico de El Salto	64
<i>Elizandro Jiménez Corchado</i>	
Actitudes heterosexuales hacia homosexuales en el Instituto Tecnológico de El Salto	76
<i>Sedna Guadalupe Meraz Adame y Alma Verónica Palomares Adame</i>	
Síndrome de Burnout en docentes del Instituto Tecnológico de Durango	88
<i>José Gabriel Rodríguez Rivas y María Patricia Ubillós Martínez</i>	

Percepción del personal sobre el clima organizacional en el Instituto Tecnológico de El Salto 106

María Teresa Almader Hernández y Beatriz Díaz Ramírez

Compromiso organizacional en los docentes de Ingeniería Industrial del Instituto Tecnológico de Durango 124

María del Pilar Reyes Sierra y Linda Miriam Silerio Hernández

Prólogo

Las Instituciones de Educación Superior (IES) ubicadas en contextos sociales, con características propias y definidas por las circunstancias culturales, políticas, y sociales que le van imprimiendo un carácter distintivo, se adentran a las nuevas tendencias y necesidades de una sociedad que les exigen, una identidad diferente, en donde, muy aparte de formar profesionales, se impliquen a los campos del conocimiento, en un sentido de explicación, de comprensión o bien de innovación.

Las nuevas currículas exigen una metodología que se incorpore al desarrollo de la búsqueda del conocimiento, enfrentar retos en los cambios científicos y tecnológicos, para así, accionar frente a los cambios impuestos por el desarrollo científico actual.

Las instituciones, desde su propia identidad, requieren de transformar y orientar el conocimiento para dar respuestas claras y contundentes, y son, sus académicos, los principales actores para emancipar lo descrito. Por ello, la investigación, es un campo necesario, en donde se descubran las problemáticas que se circunscriben en el entorno, tomar en cuenta los aprendizajes, las evaluaciones, la organización laboral, los aspectos psicológicos positivos o negativos de quienes fluyen en estos espacios, amén de otras situaciones.

Por tanto, la investigación, dentro de la educación es una necesidad, ya que, a partir de sus hallazgos, se pueden suscitar aspectos que permitan la proyección de la educación superior. Sin lugar a dudas y como refiere, Michael Gibbons (2004), las IES, compiten ...ofreciendo esencialmente el mismo "producto": una formación con base en disciplinas y prácticas de enseñanza aprendizaje bien establecidas. Las jerarquías pueden desaparecer como consecuencia de cambios en los fundamentos de las actuales ventajas competitivas.

Por ello, es sustancial que los docentes se desprendan de una función tradicional del ser docente, es necesarios la transformación en la búsqueda de aquello que permita tener una proyección idónea para buscar mejores estudiantes,

mejores enseñanzas, mejores satisfacciones en cada uno de sus espacios de conocimiento.

El libro titulado “Bienestar académico y organizacional en la Educación Superior Tecnológica”, presenta, desde sus autores, una interesante visión de diversas variables, que se inscriben en el sentir de las inquietudes visibles, en donde los sujetos de investigación son tanto docentes, como estudiantes de los diferentes Institutos Tecnológicos del Estado de Durango. Dando como resultado un cúmulo de datos que describen y explican a cada una de las variables de interés.

Al centrarse el título sobre el bienestar, ya describe de por sí, la necesidad de visualizar la importancia de adentrarnos a un aspecto de sentirse bien, en el lugar y espacio donde se encuentra la persona. Variables como *satisfacción percibida*, ha dado pauta de entender que cuando una persona se siente satisfecho con lo que realiza, se caracteriza por progresar adecuadamente en sus metas académicas, poseer elevadas creencias acerca de sus capacidades para lograr un buen rendimiento en las tareas, desarrollar expectativas positivas respecto a la vida, tanto en su rol como directivo, docente, o estudiante. Sin embargo, existen variables como el *estrés*, o *síndrome de burnout*, mismas que en este documento se presentan, que es de interés, tan solo por el sentido de dar cuenta que pasa en cuanto a los síntomas que se presentan en situaciones de reto, de exigencias, y que es el devenir de la historia de aquellos que son actores de un espacio educativo, como un espacio laboral o de estudio y, que de alguna forma, nos puede despersonalizar a tal grado de no tener una *satisfacción*, o bien el de sentirnos *eficaces* o *no eficaces* en lo que realizamos.

Por ello, el estudio de las *organizaciones* y de su *clima laboral*, son imprescindibles, ya que nos da cuenta del comportamiento de los sujetos, del compromiso que pueden tener hacia los objetivos de la institución y sobre todo la identidad que van obteniendo y que da la posibilidad de pertenecer realmente a ese espacio.

Por otra parte, es importante hacer mención que estudios como la importancia de la *tutoría* en las IES, responde a la necesidad de cómo es percibida

por los estudiantes, cómo este programa ha apoyado a los mismos y que retos puede enfrentar, para adentrar a los diferentes actores educativos a un espacio de tolerancia y aceptación a cualquier diferencia existente.

Es pues, una obligación del lector, adentrarse a cada uno de los capítulos que presenta este libro, tomando los diferentes estudios, como un aporte para futuras revisiones e incorporarlas al estado del conocimiento, no sin antes hacer mención, que el objetivo de la investigación tecnológica, desde mi punto de vista, es aportar en la solución de problemas del sector educativo, productivo, público, y social, aquellas herramientas que permitan un avance amplio a las necesidades que en el camino se van identificando.

Finalmente, y no por ello menos importante, deseo felicitar al Dr. Netzahualcoyotl Bocanegra Vergara, coordinador y artífice de este gran trabajo, que supo orientar y motivar a cada uno de los investigadores que han sellado con su conocimiento este producto, permitiendo abrir líneas de investigación, que, sin duda, darán proyección a nuestras instituciones y por consecuencia a nuestro Estado de Durango.

Dolores Gutiérrez Rico

Profesor/investigador de la Universidad Pedagógica de Durango

Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Nivel 1

Introducción

Las Instituciones de Educación Superior en México (IES) tienen entre sus finalidades la formación de profesionales que sean capaces de insertarse exitosamente al mercado laboral y que contribuyan mediante un cúmulo de experiencias y acciones al desarrollo económico y social del país.

Para atender estas proposiciones, en dichas instituciones, se procura generar ambientes favorables para el trabajo a través de una cultura de respeto, legalidad y esfuerzo, con objetivos personales y compartidos por todos los integrantes de la comunidad institucional.

Por lo anterior, esta obra busca divulgar distintas investigaciones que reflejan los esfuerzos que un buen número de docentes pertenecientes al Tecnológico Nacional de México, tuvieron a bien desarrollar, tomando como objeto investigativo el bienestar académico y organizacional en dos instituciones educativas: El Instituto Tecnológico de Durango y el Instituto Tecnológico de El Salto.

Respecto al Bienestar como variable vertebradora de este trabajo, Arribas (2015), ha precisado la existencia de al menos dos perspectivas al respecto; por una parte, el punto de vista hedónico y por otra, el punto de vista eudaimónico. La primera postura relaciona el bienestar fundamentalmente con el placer y la felicidad, siendo la experiencia de sentimientos agradables la que determina su percepción. Por otra parte, la segunda postura implica la realización del potencial humano, planteando que “la persona experimenta el bienestar cuando, a través de diversos mecanismos y experiencias, consigue el crecimiento psicológico, y da significado y propósito a su vida” (Arribas, 2015 p.94).

Sin ser la intención de problematizar respecto a la variable bienestar, más sí tener un referente específico al respecto, este estudio concuerda en que dicho constructo debe ser entendido como un fenómeno multidimensional, en el que a su vez se interrelacionan perspectivas subjetivas y psicológicas. Se asume una conceptualización abierta y genérica para referir a un a un conjunto de fenómenos susceptibles a estudiarse, siempre tendientes a la “ampliación de las libertades de

las personas para su crecimiento y prosperidad, convirtiéndose en una dimensión central del desarrollo humano” (Batthiány, 2015 p. 299).

El estudio del bienestar, para este caso en Instituciones de Educación Superior en el Estado de Durango, se ha asociado a las explicaciones de Dávila y Jiménez (2014), cuando argumentan que la salud y la experiencia de bienestar en el lugar de trabajo ha recibido bastante atención por parte de la investigación organizacional desde diferentes perspectivas. Se ha analizado al respecto, que el bienestar puede potencialmente afectar a todos los individuos que constituyen las organizaciones de diversas formas. Por ejemplo, cuando los trabajadores o estudiantes padecen salud limitada y bajo bienestar en el trabajo, pueden ser menos productivos, disminuir de forma consistente sus contribuciones generales a la organización, tomar decisiones de menor calidad, y ser más propensos al absentismo. Además, a pesar de que las personas dedican aparentemente solo cerca de un tercio de las horas del día al compromiso con la institución, no necesariamente dejan el trabajo cuando abandonan la oficina o en este caso la escuela.

Por lo anterior, es necesario desarrollar investigaciones sobre todos aquellos aspectos académicos y organizacionales que promuevan el bienestar y por añadidura, el rendimiento de los individuos que componen las instituciones.

Respecto al Bienestar Académico, pueden encontrarse distintas investigaciones (Arribas, 2015; Gómez, et al.; 2015; Hinrichs, Ortiz & Pérez, 2016; Polanco, et al., 2014), que abordan la perspectiva de distintas maneras. En algunos momentos y bajo ciertas condicionantes, se podría denominar Bienestar académico, Bienestar en el estudio, Bienestar Universitario, entre otras denominaciones. En lo particular, este estudio coincide en que el bienestar académico se preocupa por socializar entre los miembros de una institución educativa espacios de reflexión que permitan transformar y reinterpretar la vida universitaria y sus repercusiones sociales desde las distintas instancias que componen la institución.

Bienestar académico se relaciona, por lo tanto, con el concepto de formación integral y con la posibilidad de situar la misión de la universidad, no solo en el plano

de la generación de conocimientos que satisfagan las necesidades del contexto, sino también en el plano del ser humano en proceso de formación y de su adecuado ajuste a la comunidad universitaria; de tal forma que se reconozca, se asuma, se investigue y se promueva “la integridad física, intelectual, psicológica, social, axiológica, política y cultural del ser humano” (Llinás, 2009).

Por otra parte, el término Bienestar organizacional se aborda en el presente trabajo no con la intención de implementar acciones para posibilitar dicha cuestión; al menos no por el momento, sino de valorar todas aquellas incidencias que orienten respecto a los valores, filosofía, mitos y otros conceptos que los miembros de la organización comparten y asumen.

En este sentido, el Tecnológico Nacional de México ha procurado establecer desde el documento denominado “Modelo Educativo para el Siglo XXI. Formación y Desarrollo de Competencias Profesionales” un conjunto de indicadores que garantizan el bienestar académico y organizacional en los Institutos Tecnológicos de México. Algunos de los indicadores que valdría la pena enfatizar al respecto de las variables abordadas en este estudio tienen que ver con el respeto a la persona, en el que los esfuerzos conjuntos se orientan a cimentar y promover el desarrollo intelectual, físico y emocional del estudiante, con la finalidad de cultivar sus inteligencias, fortalecer la expresión de sus sentimientos y emociones, y contribuir a la formación de una conciencia crítica de la realidad, con sentido de responsabilidad y libertad, para que desarrolle plenamente sus capacidades y potencialidades en beneficio propio y de la sociedad (DGEST, 2012).

Con esa intención de valorar con técnicas e instrumentos sistemáticos, válidos y confiables, los diferentes fenómenos académicos y organizacionales que se presentan en los Institutos Tecnológicos de Durango, este trabajo pretende servir de insumo fundamental para la formulación de juicios y la toma de decisiones que conlleven al bienestar académico y organizacional en las instituciones mencionadas.

Por lo anterior, se constituyó esta obra investigativa la cual presenta distintas temáticas relacionadas con las variables ya mencionadas, tomando como referencia

en un primer momento a los alumnos y posteriormente a los docentes o en su caso el personal correspondiente a los Institutos Tecnológicos en el Estado de Durango.

En un primer momento, Fernando Ayala Partida destaca uno de los malestares más comunes en la Educación Superior en todo el mundo, bajo su estudio titulado “El estrés académico en estudiantes del Instituto Tecnológico de Durango” interesante y relevante para esta obra, puesto que el bienestar académico enfrenta como uno de sus principales padecimientos a vencer el estrés.

Posteriormente, Beatriz Díaz Ramírez y María Teresa Almader Hernández, en esa misma línea investigativa de corte cognitiva social, preocupadas por sus estudiantes analizan el fenómeno maravilloso de la creencia de una persona en su capacidad de tener éxito en una situación particular a través del estudio denominado “Autoeficacia percibida por estudiantes del ITES y su relación con tres variables sociodemográficas” en el cual ponen de manifiesto la importancia de la temática al constituirse como un mecanismo para alcanzar el éxito académico en la educación superior tecnológica.

Rubén Pizarro Gurrola, Jeorgina Calzada Terrones e Isidro Amaro Rodríguez, presentan algunas de las distintas variables intervinientes en el éxito y bienestar académico de los alumnos, a través de una investigación titulada “Estudio sobre la satisfacción percibida en la formación profesional de estudiantes del Instituto Tecnológico de Durango” en la que precisan las necesidades académicas detectadas por una muestra de estudiantes, dichos hallazgos necesariamente servirán para replantear las políticas educativas en la institución donde se realizó el estudio.

Posteriormente el artículo “Impacto del programa de tutorías desde la percepción de los alumnos en el Tecnológico de El Salto” desarrollado por Elizandro Jiménez Corchado, pretende analizar los mecanismos institucionales que dentro de dicho programa propician colaborativamente maestros y alumnos para favorecer la mejora del rendimiento escolar, la atención a los problemas escolares y el desarrollo de hábitos de estudio y trabajo para evitar la reprobación, el rezago y el abandono escolar.

Siguiendo el abordaje con temáticas afines a la variable bienestar y la seguridad en los centros escolares, Sedna Guadalupe Meraz Adame y Alma Verónica Palomares Adame, desde su artículo titulado “Actitudes heterosexuales hacia homosexuales en el Instituto Tecnológico de El Salto” discuten la tendencia existente en algunas de las instituciones de educación superior hacia la discriminación por orientación sexual, lo cual requiere atención sistemática, pertinente e inmediata por el cúmulo de efectos negativos que dicha cuestión puede producir, ya sea por los daños psicoemocionales que provoca en las víctimas, como por las consecuencias sociales que distorsionan las relaciones interpersonales y transforma la escuela en un espacio inseguro y poco gratificante para el aprendizaje y el desarrollo personal.

Hasta el artículo anteriormente mencionado los sujetos a los que se hizo referencia fueron los alumnos, a partir de los siguientes trabajos, las temáticas y su contextualización referirán a los docentes o el personal en general que labora en alguna de las instituciones mencionadas.

Uno de los trastornos más estudiados y descritos en las investigaciones de actualidad en la Educación Superior, es el Síndrome de Burnout, el cual se caracteriza por una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo (Institución Educativa). Bajo esta problematización, José Gabriel Rodríguez Rivas y María Patricia Ubillos Martínez realizan un análisis de dicho padecimiento a nivel institucional en su trabajo titulado “Síndrome de Burnout en docentes del Instituto Tecnológico de Durango” el cual, sin duda servirá como referencia teórica y práctica en el Tecnológico Nacional de México.

Referente al bienestar organizacional, es necesario establecer un panorama amplio que refleje desde la investigación el conjunto de actitudes, hábitos, percepciones, sentimientos, creencias, valores y muy en especial las formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en las organizaciones. Por lo anterior, María Teresa Almader Hernández y Beatriz Díaz Ramírez en su trabajo titulado “Percepción del personal sobre el clima organizacional en el Instituto

Tecnológico de El Salto” describen el ambiente generado por las emociones de los miembros de la institución mencionada, el cual relacionan estadísticamente con la motivación de los trabajadores.

En esa misma línea, María del Pilar Reyes Sierra y Linda Miriam Silerio Hernández, analizan en el artículo “Compromiso organizacional en los docentes de Ingeniería Industrial del Instituto Tecnológico de Durango” el involucramiento en el trabajo de los maestros al identificarse y comprometerse o no, con un conjunto de acciones que suponen forman parte de su responsabilidad laboral.

Vale la pena reconocer el esfuerzo en esta obra de docentes que pretenden desde sus experiencias y con la objetividad de sus aportaciones investigativas, conocer la realidad educativa permeante en su contexto, tomando en cuenta sus características, funcionamiento y efectos, con lo cual se pueden obtener diagnósticos y valoraciones, que propicien los cambios o ajustes que la educación necesita.

Referencias

- Arribas, J. (2015) Hacia un modelo causal del bienestar en el prácticum del grado en enfermería. Madrid: Universidad Pontificia. Disponible en <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/2498/TD00128.pdf?sequence=8&isAllowed=y>
- Batthiány, K. (2015). Los tiempos del bienestar social. Uruguay: <http://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2015/07/Libro-los-tiempos-del-bienestar-social-versi%C3%B3n-para-difusi%C3%B3n.pdf>
- Dávila de León, Celeste, & Jiménez García, Gemma. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología (PUCP)*, 32(2), 271-302. Recuperado en 12 de junio de 2019, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004&lng=es&tlng=es.
- DGEST (2012) Modelo Educativo para el Siglo XXI. Formación y Desarrollo de Competencias Profesionales <https://www.tecnm.mx/modeloeducativo/modeloeducativo.pdf>
- Gómez H, Paula, Pérez V, Cristhian, Parra P, Paula, Ortiz M, Liliana, Matus B, Olga, McColl C, Peter, Torres A, Graciela, & Meyer K, Andrea. (2015). Relación entre el bienestar y el rendimiento académico en alumnos de primer año de medicina. *Revista médica de Chile*, 143(7), 930-937. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872015000700015>
- Hinrichs, Camila P, Ortiz, Liliana E, & Pérez, Cristhian E. (2016). Relación entre el Bienestar Académico de Estudiantes de Kinesiología de una Universidad Tradicional de Chile y su Percepción del Ambiente Educacional. *Formación universitaria*, 9(1), 109-116. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000100012>
- Llinás, E. (2009). La orientación académica desde el bienestar universitario. Barranquilla Colombia: Universidad del Norte. Disponible en https://books.google.com.mx/books?id=5OxtnselZXwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Polanco, Alejandra, Ortiz, Liliana, Pérez, Cristhian, Parra, Paula, Fasce, Eduardo, Matus, Olga, Torres, Graciela, & Meyer, Andrea. (2014). Relación de antecedentes académicos y expectativas iniciales con el bienestar académico de alumnos de primer año de medicina. *FEM: Revista de la Fundación Educación Médica*, 17(4), 205-211. <https://dx.doi.org/10.4321/S2014-98322014000400006>

El estrés académico en estudiantes del Instituto Tecnológico de Durango

Fernando Ayala Partida
Instituto Tecnológico de Durango/ TecNM
fayala@itdurango.edu.mx

Resumen

El objeto principal de este estudio fue conocer el nivel de estrés académico que viven los estudiantes de la carrera en Ingeniería en Sistemas Computacionales del Tecnológico. Se utilizó la técnica encuesta y se tomó como base el instrumento el inventario SISCO del Estrés Académico, validado por primera vez por Barraza, (2007), Se obtuvo una muestra de 209 alumnos de dicha especialidad, de los cuales el 27% son mujeres y el 73% son hombres. Obteniendo que un 92% de los estudiantes han presentado algún nivel de estrés académico durante el semestre en curso, por lo que demuestran un nivel de preocupación de 3.25, por arriba de la media general de 2.75; Así mismo encontrando que no existe relación entre el estrés académico y el semestre que cursan, señalando estar más estresadas las mujeres (99.68%) que los hombres (79.34%).

Palabras Clave: Estrés académico, estudiantes, educación

Summary

The main objective of this study was to know the level of academic stress experienced by the students of the Computer Systems Engineering career at the Technological Institute of Durango. The survey technique was used and the instrument was based on the SISCO Inventory of Academic Stress, validated for the first time by Barraza, (2007). A sample of 209 students of this specialty was obtained, of which 27% are women and 73% are men. Obtaining that 92% of the students have presented some level of academic stress during the semester in course, for which they show a level of concern of 3.25, above the general average of 2.75; Also finding that there is no relationship between academic stress and the semester they are studying, pointing out that women are more stressed (99.68%) than men (79.34%).

Keywords: Academic stress, students, education.

Introducción

En el mundo, uno de cada cuatro individuos sufre de algún problema grave de estrés y en las ciudades, se estima que el 50 por ciento de las personas tienen algún problema de salud mental de este tipo, según Caldera, Pulido y Martínez (2007 como se citó en Berrío & Mazo, 2011). Como factor epidemiológico, se considera un aspecto de gravedad, ya que el estrés es un importante generador de diversas patologías.

El estrés es una reacción adaptativa del organismo ante las demandas de su medio, según Pulido, et al. (2011); existen diversos tipos de estrés, uno de ellos es el estrés académico; Cuando los seres vivos se exponen a situaciones de estrés durante su vida, pueden agotar las reservas del individuo y desencadenar en una serie de problemas, entre ellos la salud; Por lo cual, los maestros, psicólogos y padres de familia les interesa que se atienda el estrés académico en las instituciones educativas, ya que dificulta la atención y la concentración, favoreciendo el abandono del estudio y la asistencia a clases como lo dice Caballero y Abelló, et al. (2003), ambos estudios citados en Cabanach, et. al. (2013), afectando directamente el rendimiento académico de sus estudiantes.

Algunas variables relacionadas al estrés académico, son el estrés laboral que se refiere al trabajo, la actividad laboral y las condiciones de trabajo Peiró (2001) y el síndrome de burnout representa al agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta de realización personal en el trabajo, los cuales son similares al estrés académico, ya que se dan en el desempeño del ser humano en sus diferentes ambientes.

Tomando como referencia la recomendación de distintas metodologías de los autores, según Cabanach, et al. (2016), Pozos, et al. (2015), Águila, et al. (2015), Fernández, et al. 2015), Pulido, et al. (2011), Jerez, et al. (2015), y Berrío y Mazo (2011), y una vez precisada la variable central del presente estudio, se describen a continuación distintas referencias que constituyen la tendencia investigativa al

respecto del tema, los cuales se muestran por orden descendente según el año de realización de estos trabajos, es decir del más reciente al más antiguo.

Un primer estudio sobre estrés académico, cuyo objeto es la evaluación de los estresores en el entorno académico. Este estudio utiliza una muestra de 1,196 estudiantes universitarios de diferentes carreras para describir y analizar la fiabilidad y validez de la Escala de Estresores académicos, que forma parte del cuestionario de Estrés Académico, Los factores identificados fueron deficiencias metodológicas del profesorado, sobrecarga académica, creencias sobre el rendimiento, intervenciones en público, clima social negativo, exámenes, carencia de valor de los contenidos y dificultades de participación (Cabanach, et al, 2016).

Por su parte, otro artículo reporta la relación entre el estrés académico y sintomatología. Se compara los resultados entre hombres y mujeres. Se encuestó a 527 estudiantes de una universidad pública en México. Con el Inventario de Estrés Académico y se utilizó la clasificación de Rossi. Se determinó que la sobrecarga académica y participación en clase fueron las causas de síntomas físicos; trabajos obligatorios y en grupo, falta de tiempo, sobrecarga académica y participación en clase con síntomas psicológicos; trabajos obligatorios, sobrecarga académica, participación en clase y masificación en el aula con síntomas comportamentales; las mujeres presentan mayor frecuencia de estrés académico, síntomas físicos y psicológicos. Identificar la presencia de estrés puede prevenir síntomas, como somnolencia, fatiga, migraña, ausentismo, inquietud, ansiedad, o problemas de memoria en estudiantes. El estrés académico es un proceso adaptativo y psicológico. El estrés es una respuesta de afrontamiento de los estudiantes. Así, las condiciones propias de la actividad académica, como tareas individuales o grupales, lectura de textos especiales, exposición o disertación de temas y la competitividad entre compañeros favorece la aparición de sintomatología de desequilibrio según Barraza (2008, como se citó en Pozos, et al., 2015).

En un tercer estudio, se observa que el estrés es un fenómeno multifactorial resultado de la relación entre la persona y su medio. Ante el estrés académico, los estudiantes deben ser capaces de cumplir con las exigencias y retos que les demanda la gran cantidad de recursos físicos y psicológicos para enfrentar esta

problemática. Tal situación les puede ocasionar agotamiento, poco interés frente al estudio, nerviosismo e incluso pérdida de control, por ello requieren del reconocimiento y ayuda del personal docente. El conjunto de los efectos anteriormente citados influye en el rendimiento académico de los estudiantes, puede fomentar el consumo de drogas, alteración del sueño, evitación de la responsabilidad entre otros (Águila, et al., 2015).

Un estudio más, cuyo objetivo principal fue analizar la manera en la cual variables como el optimismo, el pesimismo, la autoestima y el apoyo social tienen un efecto sobre el estrés académico en estudiantes universitarios, la muestra estuvo constituida por estudiantes de Psicología. Los estudiantes cumplieron la escala de autoestima de Rosenberg, el cuestionario de optimismo Life Orientation Test (LOT-R), el cuestionario de frecuencia y satisfacción con el apoyo social y el Student Stress Inventory, Stress Manifestation (SSI-SM). Se realizaron tres análisis de regresión lineal, en cada análisis se empleó una variable dependiente distinta: manifestaciones de estrés fisiológicas, conductuales o emocionales; y como variables predictoras: optimismo, pesimismo, autoestima y satisfacción con el apoyo social (emocional, instrumental e informacional). Los resultados muestran que, en primer lugar, las manifestaciones fisiológicas del estrés no son predichas por las variables predictoras utilizadas, en segundo lugar, las manifestaciones conductuales de estrés han obtenido resultados significativos en relación con la satisfacción con el apoyo social instrumental y el optimismo. En tercer lugar, tomando las manifestaciones emocionales de estrés como variable dependiente, se observan resultados significativos respecto al optimismo y el pesimismo. En cuanto a la autoestima no ha resultado ser significativa (Fernández, et al., 2015).

El Estrés académico en estudiantes del Departamento de Salud, demuestra la prevalencia de estrés en estudiantes de la Universidad de Los Lagos, Osorno. La muestra estuvo compuesta por alumnos de las carreras de Enfermería, Fonoaudiología, Kinesiología y Nutrición, a los que se les aplicó el inventario SISCO del estrés académico que mide nivel de estrés, factores estresores, síntomas y estrategias de afrontamiento. Entre los resultados: Alta prevalencia de estrés en los estudiantes del área de la salud, indicando un mayor estrés el género femenino

existiendo diferencia por carreras en las evaluaciones de los profesores, fatiga crónica y dolores abdominales, siendo la carrera de Kinesiología la que presenta menor nivel de estrés en cada una de ellas. Los estresores más mencionados por los alumnos fueron las evaluaciones de los profesores y la sobrecarga de tareas y trabajos. Existiendo diferencia significativa (0,009), entre las carreras en las evaluaciones de los profesores (Jerez, et al., 2015).

Una investigación más aborda el estudio de diferencias significativas entre sexos en el afrontamiento de situaciones académicas estresantes. Se observaron diferencias significativas entre sexos en el afrontamiento de situaciones académicas estresantes. Las estrategias de afrontamiento fueron evaluadas a través de la Escala de Afrontamiento del Estrés (A-CEA). Los resultados de este trabajo muestran que los hombres optan en mayor medida a las estrategias de reevaluación positiva y planificación, mientras que las mujeres eligen a las estrategias de búsqueda de apoyo. En general, las mujeres presentan mayores niveles de estrés percibido que los hombres, según Brimblecombe y Ormston, (1996 como se citó en Cabanach, et al., 2013).

El estudio estrés académico señala que el estrés suele clasificarse, según su fuente, en las categorías de estrés académico y estrés laboral. El estrés académico se define como una reacción de activación fisiológica, emocional, cognitiva y conductual ante estímulos y eventos académicos. Ha sido investigado en relación con variables como género, edad, profesión, estrategias de afrontamiento, etc., El objetivo del artículo fue revisar algunos modelos cognitivos del estrés, incluyendo el Modelo Cognoscitivo Sistémico del estrés académico, para establecer una discusión entre ellos (Berrío & Mazo, 2011).

A partir de este análisis de los antecedentes de investigación realizados por los diferentes autores, se puede decir que el estrés académico conlleva situaciones o estresores, a reacciones físicas, psicológicas y conductuales de la persona, así como a estrategias de afrontamiento del estrés, de manera específica el factor psicológico es el que más influye en una persona en sus emociones y manera de reaccionar en una situación de estrés debido a que, es determinante para las demás

resistencias físicas y conductuales, como lo señalan la mayoría de los autores entre ellos Pozos, et al. (2015), Cabanach, et al. (2013) y Jerez, et al. (2015).

Antecedentes teóricos

Existen diversas teorías del estrés, que se describen: Teorías basadas en la respuesta., La teoría del estrés que expuso Selye, como se dijo, concibe el estrés como una respuesta no específica del organismo, ante las demandas que se le hacen; Esto implica que el estrés no tiene una causa particular. “Cuando se afirma que un individuo sufre de estrés significa que éste es excesivo y que implica un sobreesfuerzo del organismo al tratar de sobreponerse al nivel de resistencia de éste” según Selye (1974, como se citó en Barraza y Silerio, 2007). Por esta razón, el estrés es una reacción adaptativa, mientras no exceda sus niveles, y afecte de modo negativo al organismo.

Las teorías del estrés centradas en el estímulo, lo comprenden de acuerdo con las características que se asocian con los estímulos ambientales, pues consideran que éstos pueden desorganizar o alterar las funciones del organismo. Los autores que más han desarrollado esta orientación son T.H. Holmes y R.H. Rahe; Así, estos modelos se diferencian de los focalizados en la respuesta, porque localizan el estrés en el exterior, no en el individuo, a quien le corresponde el strain (efecto generado por el estrés).

Teorías basadas en la interacción; El exponente de este enfoque es Richard Lazarus, quien enfatiza la relevancia de los factores psicológicos (principalmente cognitivos), el estrés tiene su origen en las relaciones entre el individuo y el entorno, que el sujeto evalúa como amenazante, y de difícil afrontamiento (Lazarus & Folkman, 1986, como se citaron en Barraza & Silerio, 2007).

El afrontamiento “es el proceso a través del cual el individuo maneja las demandas de la relación individuo-ambiente que evalúa como estresantes y las emociones que ello genera” (Lazarus & Folkman, 1986, como se citaron en Barraza & Silerio, 2007).

Modelo sistémico cognoscitivista del estrés académico; Este modelo propuesto por Barraza (2005; 2006; 2007a; 2007b; 2008; Barraza y Acosta, 2007;

Barraza y Silerio, 2007), se sustenta en la teoría general de sistemas de Colle y en el modelo transaccional del estrés de Richard Lazarus. El modelo se constituye por cuatro hipótesis:

- a. Hipótesis de los componentes sistémicosprocesuales del estrés académico: enfatiza la definición de sistema abierto, que implica un proceso relacional sistema-entorno. Por tanto, los componentes sistémicos-procesuales del estrés académico se refieren al constante flujo de entrada (input) y salida (output) que presentan todos los sistemas para lograr su equilibrio. Dichos componentes del estrés académico son tres: estímulos estresores (input), síntomas (indicadores del desequilibrio sistémico) y estrategias de afrontamiento (output).
- b. Hipótesis del estrés académico como estado psicológico: el estrés académico es un estado psicológico porque presenta estresores mayores (amenazan la integridad vital del individuo y son ajenos a su valoración) y estresores menores (se constituyen en tales por la valoración que la persona hace de ellos). En general, un estresor es un “estímulo o situación amenazante que desencadena en el sujeto una reacción generalizada e inespecífica” según Barraza (2005, como se citó en Barraza y Silerio, 2007).

El estrés académico según Barraza y Silerio (2007), presenta y posee situaciones estresantes, diversas reacciones y estrategias de afrontamiento las cuales se describen a continuación:

- Situaciones o ambientes estresantes; Son todas aquellas circunstancias que se vuelven estresantes o estresores para los estudiantes.
- Reacciones físicas. Se encuentran todos aquellos que implican una reacción propia del cuerpo humano, como sería el caso de morderse las uñas, temblores musculares, migrañas, insomnio, etc.
- Reacciones psicológicas. Son aquellos que involucran la conducta de la persona como sería el caso de la inquietud, problemas de concentración, bloqueo mental, depresión, etc.

- Reacciones comportamentales. Contempla aquellos que involucran la conducta de la persona como sería el caso de discutir, aislamiento de los demás, ausentismo de las clases, aumento o reducción del consumo de alimentos etc.

Hipótesis del afrontamiento como restaurador del equilibrio sistémico: ante el desequilibrio que produce el estrés, el individuo pone en marcha diversas estrategias de afrontamiento para restaurar el equilibrio del sistema. Aunque son muy variadas las estrategias de afrontamiento, de acuerdo con Barraza y Silerio (2008) sugieren lo siguiente: habilidad asertiva; elogios a sí mismo; distracciones evasivas; ventilación o confidencias; religiosidad; búsqueda de información sobre la situación; solicitud de asistencia profesional, tomar la situación con sentido del humor, y elaborar un plan y ejecución de sus tareas.

A partir de este estudio se analiza y distinguen indicadores para que los estudiantes contribuyan en afrontar mejor las situaciones estresantes a las que están sujetos durante su estancia en el Instituto Tecnológico de Durango, en lo sucesivo se le denominará Tecnológico de Durango.

Estando de acuerdo con lo que concluye el estudio de Barraza y Silerio (2007) donde establece que las teorías explicativas del estrés que se han revisado, la que mejor expone elementos de orden fisiológico, ambiental, cognitivo y emocional, es el modelo sistémico cognoscitivista para explicar el estrés académico en estudiantes universitarios., por tal motivo se tomará muy en cuenta lo que plantea este modelo sistémico cognoscitivista para el desarrollo del presente estudio de investigación.

En este sentido entender las situaciones o ambientes más estresantes en el ámbito educativo, las principales reacciones y como enfrentan tales circunstancias los estudiantes, es donde radica la importancia de conocer la influencia del estrés académico en relación a los tres actores principales del proceso educativo:

- Al Tecnológico le puede ayudar a implementar planes y programas de estudio encaminados a disminuir el estrés académico en los estudiantes contribuyendo en mejorar su rendimiento.

- A los profesores les puede ayudar a implementar actividades de enseñanza-aprendizaje y de apoyo (tutorías), de menor estrés en los estudiantes.
- A los estudiantes les puede ayudar a mejorar su desempeño académico, al tener mejores estrategias de afrontamiento del estrés, durante su proceso de aprendizaje en el Tecnológico de Durango.

El elemento práctico de este estudio, es que da elementos que pueden servir de apoyo al Departamento de Desarrollo Académico del Tecnológico de Durango, para fortalecer su programa de acción tutorial, capacitación docente y apoyo académico, de igual manera al Departamento de Sistemas y Computación, especialmente a la Coordinación de Tutorías, para fortalecer su programa de tutorías, asesoría y orientación a los estudiantes.

En este sentido, se precisa la necesidad de investigar, formular juicios y tomar decisiones tomando como referencia la existencia del estrés académico en los estudiantes del Tecnológico de Durango, por tal motivo, se plantea el problema tomando como referente central la siguiente pregunta de Investigación, que a su vez es guía transversal del proceso investigativo:

¿Cuál es el nivel de estrés que viven los estudiantes de la carrera Ingeniería en Sistemas Computacionales del Tecnológico de Durango?

Así mismo, se plantean a continuación los objetivos que delimitan el trance investigativo, los cuales fueron diseñados tomando en consideración la revisión de literatura existente sobre la temática y las características de la institución donde se realizó la investigación (Tecnológico de Durango):

Objetivo general: Identificar el nivel de estrés académico que viven los estudiantes de la carrera en Ingeniería en Sistemas Computacionales del Tecnológico de Durango.

Objetivos específicos:

- Determinar la relación existente entre el estrés académico que viven los estudiantes de la carrera Ingeniería en Sistemas Computacionales del Tecnológico de Durango, según el semestre que cursan.

- Analizar las diferencias estadísticamente significativas del estrés académico de los estudiantes de la carrera Ingeniería en Sistemas Computacionales del Tecnológico de Durango, determinado por el género.

Cabe mencionar que los objetivos estarán presentes en el trabajo como insumo central para el análisis de datos y la formulación de conclusiones.

Metodología

La investigación que se llevó a cabo se realizó siguiendo un enfoque cuantitativo (porque se utilizó hizo un análisis de causa-efecto, además se aplicó la estadística descriptiva y diferencial) con un alcance correlacional, (porque se relacionaron variables sociodemográficas y situacionales con la variable objeto de estudio) bajo un diseño no experimental (por que no se manipularon variables y se midió la realidad tal como se presentó) y transeccional (por qué solamente se midió en una ocasión las variables).

Para la recolección de la información se utilizó la técnica encuesta y se tomó como base el inventario SISCO del Estrés Académico, utilizado por Barraza y Silerio (2007); este cuestionario escrito es auto administrado con escala de medición tipo Likert, permite identificar el nivel de estrés (del 1 al 5 donde uno es poco y cinco mucho), los factores estresores recurrentes, síntomas o reacciones al estímulo estresor y el uso de las estrategias de afrontamientos en donde cada uno de ellos presenta cinco valores categoriales (nunca, rara vez, algunas veces, casi siempre y siempre). La confiabilidad del instrumento general arrojó un alfa de Cronbach de 0,875. Los datos fueron obtenidos en los salones de clases donde se dio a conocer el objetivo del estudio, garantizando la identidad y la confidencialidad ya que la información proporcionada sólo se utilizará para fines académicos.

El universo de estudio estuvo constituido por alumnos de la especialidad Ingeniería en Sistemas Computacionales del Tecnológico de Durango, que atiende a 437 estudiantes inscritos en el semestre enero junio 2019; A partir de este universo se obtuvo el tamaño de la muestra mediante el programa STATS V2, con un 95% de confianza y un 5% máximo de error, arrojando una muestra de 209 alumnos, dicha especialidad fue elegida, por ser la más representativa del

Departamento de Sistemas y Computación en cuanto al número de alumnos inscritos en las otras dos áreas de estudio, (Ingeniería en Informática e Ingeniería en Tecnologías de la Información y Comunicación), el tipo de muestreo es simple aleatorio por fácil aplicación de los cuestionarios.

Resultados

El Perfil descriptivo de los participantes en la presente investigación permitió conformar una muestra de 209 alumnos del Instituto Tecnológico de Durango, de la especialidad de Ingeniería en Sistemas Computacionales, de los cuales el 27% son mujeres y el 73% son hombres.

Un 92% de los estudiantes han presentado estrés académico durante el semestre en curso, muestran un nivel de preocupación de 3.25, por arriba del promedio general de la media de 2.75, obteniéndose una desviación estándar de 1.10., lo que nos dice que existe poca dispersión de los datos respecto a la media de la población encuestada, en general la mayoría de las opiniones de los estudiantes se concentran en el nivel tres (algunas veces) ha experimentado estrés; Encontrándose que si existen diferencias en el estrés académico según el género del estudiante; Lo que coincide con los estudios realizados por Jerez et al. (2015), Brimblecombe y Ormston, (1996 como se citó en Cabanach, et al., 2013) y Barraza (2008, como se citó en Pozos, et al. 2015), en el que determinan que las mujeres se estresan más que los hombres.

Las tres situaciones estresantes encontradas que mayor efecto tienen en los estudiantes son: las evaluaciones de los profesores ($\bar{X}= 3.50$) (exámenes ensayos trabajos de investigación, etc.), enseguida la sobrecarga de tareas y trabajos escolares ($\bar{X}= 3.36$) y el tercer es el Tiempo limitado para hacer el trabajo ($\bar{X}= 3.30$); Las tres situaciones estresantes encontrados que menor efecto tienen en los estudiantes son: La competencia con los compañeros del grupo ($\bar{X}= 2.32$), enseguida la Participación en clase ($\bar{X}= 2.46$) (responder a preguntas, exposiciones, etc.) y el tercer lugar La perspectiva y el carácter del profesor ($\bar{X}= 2.91$); dichos resultados coinciden con los estudios realizados por el autor Jerez et al, (2015) y por Pozos, et al. 2015), sólo que en este último estudio se determinaron las

principales situaciones estresantes y su relación respecto a los síntomas o reacciones físicas, psicológicas y de comportamiento en el estudiante, Sin embargo en el presente estudio no se realizó la correlación entre las situaciones estresantes y la sintomatología del estudiante, pero queda pendiente incluirlo para futuras investigaciones.

Respecto a la atención llevada a cabo sobre el desarrollo de los objetivos que implicaron un análisis basado en la estadística inferencial, se determinó utilizar la versión de Kolmogorov-Smirnov, la cual reportó significaciones < 0.05 , por tal motivo se rechazó la hipótesis nula que planteaba una distribución normal en los datos.

Tomando como referencia el objetivo: Determinar la relación existente entre el estrés académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería en Sistemas Computacionales del Tecnológico de Durango, según el semestre que cursan, se pudo identificar como proceso central de análisis las diferencias de medias, lo cual conlleva realizar un análisis de tipo inferencial bajo la versión no paramétrica utilizando el estadístico denominado Rho de Spearman, para lo cual se plantean las siguientes hipótesis estadísticas.

- H_0 . No existe relación en el estrés académico de los estudiantes, respecto al semestre que cursan.
- H_1 . Existe relación en el estrés académico de los estudiantes, respecto al semestre que cursan.

Posteriormente se procedió a realizar el análisis utilizando el software de análisis estadístico SPSS versión 21 que permitió identificar el nivel de correlación de cada ítem, obteniendo un nivel de significación promedio equivalente a 0.274, por lo anterior se retiene la hipótesis nula al no existir relación en el semestre que cursa el estudiante con respecto a la variable central. Excepto aquellos ítems como: Somnolencia o mayor necesidad de dormir (0.025), Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas) (0.012). Lo cual se contrapone con los resultados encontrados por el estudio realizado por Jerez et al. (2015), así como la mayoría de las investigaciones, en donde los primeros y los últimos semestres reportan mayores niveles de estrés.

Tomando como referencia el objetivo: Analizar las diferencias estadísticamente significativas del estrés académico de los estudiantes de la carrera en Ingeniería en Sistemas Computacionales del Tecnológico de Durango, determinado por el género, se pudo identificar como proceso central de análisis las diferencias de medias, lo cual conlleva realizar un análisis de tipo inferencial bajo la versión no paramétrica utilizando el estadístico denominado U de Mann-Whitney, para lo cual se planteará las siguientes hipótesis estadísticas.

- Ho. No existen diferencias estadísticamente significativas en el estrés académico, según el género del alumno.
- H1. Existen diferencias estadísticamente significativas en el estrés académico, según el género del alumno.

Posteriormente se procede a realizar el análisis estadístico lo que permitió identificar el nivel de significación de cada ítem, obteniendo significación media equivalente a 0.012, por lo anterior se rechaza la hipótesis nula al encontrar diferencias estadísticamente significativas con respecto a la variable central, es decir si existen diferencias significativas del estrés académico, según el género del estudiante; Lo que coincide con los estudios realizados por Jerez et al. (2015); Brimblecombe y Ormston, (1996, como se citó en Cabanach, et al., 2013) y Barraza (2008, como se citó en Pozos, et al. 2015), en el que determinan que las mujeres tienden presentar mayor estrés que los hombres.

Conclusiones

Como conclusiones se tiene que un 92% de los estudiantes han presentado estrés académico durante el semestre en curso, muestran un nivel de preocupación de 3.25, por arriba del promedio general de la media de 2.75, obteniéndose una desviación estándar de 1.10., lo que nos dice que existe moderada dispersión de los datos respecto a la media de la población encuestada, en general la mayoría de las opiniones de los estudiantes se concentran en el nivel tres (algunas veces) ha experimentado estrés; Encontrándose que si existen diferencias en el estrés académico según el género del estudiante; Lo que coincide con los estudios realizados por Jerez, et al. (2015), Brimblecombe y Ormston, (1996 como se citó en

Cabanach, et al., 2013) y Barraza (2008, como se citó en Pozos, et al. 2015), en el que determinan que las mujeres se estresan más que los hombres.

Los tres ítems con ponderaciones elevadas encontradas en los estudiantes son: las evaluaciones de los profesores ($\bar{X}= 3.50$) (exámenes ensayos trabajos de investigación, etc.), enseguida la sobrecarga de tareas y trabajos escolares ($\bar{X}= 3.36$) y el tercer es el Tiempo limitado para hacer el trabajo ($\bar{X}= 3.30$); Los tres ítems o situaciones estresantes encontrados que menor efecto tienen en los estudiantes son: La competencia con los compañeros del grupo ($\bar{X}= 2.32$), enseguida la Participación en clase ($\bar{X}= 2.46$) (responder a preguntas, exposiciones, etc.) y el tercer lugar La perspectiva y el carácter del profesor ($\bar{X}= 2.91$); dichos resultados coinciden bastante con los estudios realizados por Jerez, et al. (2015), y por Pozos, et al. (2015), sólo que en este último estudio se determinaron las principales situaciones estresantes y su relación respecto a los síntomas o reacciones físicas, psicológicas y de comportamiento en el estudiante, Sin embargo en el presente estudio no se realizó la correlación entre las situaciones estresantes y la sintomatología del estudiante, pero queda pendiente incluirlo para futuras investigaciones.

En seguimiento del primer objetivo específico: Determinar la relación existente entre el estrés académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería en Sistemas Computacionales del Tecnológico de Durango, según el semestre que cursan, se pudo identificar como proceso central de análisis las diferencias de medias, lo cual conlleva realizar un análisis de tipo inferencial.

Se pudo identificar el nivel de correlación de cada ítem, obteniendo un nivel de significación promedio equivalente a 0.274, por lo anterior se acepta la hipótesis nula al no existir relación en el semestre que cursa el estudiante con respecto a la variable central. Lo cual se contrapone con los resultados encontrados por el estudio realizado por Jerez et al. (2015), así como la mayoría de las investigaciones, en donde los primeros y los últimos semestres reportan mayores niveles de estrés.

En seguimiento del segundo objetivo específico: Analizar las diferencias significativas del estrés académico de los estudiantes de la carrera en Ingeniería en Sistemas Computacionales del Tecnológico de Durango, determinado por el

género, Se obtuvo significación media equivalente a 0.012, rechazándose la hipótesis nula al encontrar diferencias significativas con respecto a la variable central, es decir si existen diferencias significativas del estrés académico, según el generó del estudiante; Lo que coincide con los estudios realizados por Jerez et al. (2015), Brimblecombe y Ormston, (1996, como se citó en Cabanach, et al., 2013) y Barraza (2008, como se citó en Pozos, et al. 2015), en el que determinan que las mujeres tienden a estresarse más que los hombres.

Como recomendaciones para futuras investigaciones se precisa la posibilidad que se incluyan otras especialidades por dos razones: primeramente, para conocer si existe relación entre el estrés y la especialidad y la segunda para conocer cuáles son las situaciones más estresantes o estresores de los estudiantes de manera general y en específico, según la especialidad.

Así mismo se recomienda pedir la opinión de la Coordinación Institucional de Tutorías y los distintos Departamentos Académicos involucrados del Tecnológico de Durango, en estos temas para realizar los ajustes necesarios al estudio de investigación.

Respecto al instrumento de recopilación de los datos se recomienda que se formulen preguntas que contengan las diferentes opciones de respuesta a elegir, evitando aquellas preguntas abiertas, ya que el encuestado casi nunca las contesta.

Referencias

- Águila Belkis Alfonso, Calcines Castillo María, Monteagudo de la Guardia Roxana, Nieves Achon Zaida, Estrés académico, 2015.
- Barraza Macías Arturo, Silerio Quiñonez Jesús, 2007, El estrés académico en alumnos de educación media superior, un estudio comparativo.
- Berrío García Nathaly y Mazo Zea Rodrigo, Estrés académico, 2011.
- Cabanach Ramón G., Fariña Francisca, Freire Carlos, González Patricia y Ferradás María del Mar, Universidad de A Coruña (España), Universidad de Vigo (España), Diferencias en el afrontamiento del estrés en estudiantes universitarios hombres y mujeres, 2013.

Cabanach Ramón G., Souto Gestal Antonio y Franco Victoria, Escala de Estresores Académicos para la evaluación de los estresores académicos en estudiantes universitarios 2016.

Fernández González, González Hernández, y Trianes Torres, Relaciones entre estrés académico, apoyo social, optimismo-pesimismo y autoestima en estudiantes universitarios, 2015.

Gil Monte, Pedro R., El Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout), Una Enfermedad laboral en la sociedad del bienestar, 2005.

Jerez Mendoza Mónica y Oyarzo Barría Carolina, Estrés académico en estudiantes del Departamento de Salud de la Universidad de Los Lagos Osorno, 2015.

Pozos-Radillo Blanca Elizabeth, Preciado-Serrano María de Lourdes, Plascencia Campos Ana Rosa, Acosta-Fernández Martín y Aguilera V María de los Ángeles, Estrés académico y síntomas físicos, psicológicos y comportamentales en estudiantes mexicanos de una universidad pública, 2015.

Pulido Rull Marco Antonio, Serrano Sánchez María Luisa, Valdés Cano Estefanía, Chávez Méndez María Teresa, Hidalgo Montiel Pamela y Vera García Fernando, Estrés académico en estudiantes universitarios, 2011.

Autoeficacia percibida por estudiantes del ITES y su relación con tres variables sociodemográficas

Beatriz Díaz Ramírez
beatrizdiaz_2@hotmail.com
Instituto Tecnológico de El Salto/ TNM

Maria Teresa Almader Hernández
itestere1@hotmail.com
Instituto Tecnológico de El Salto/ TecNM

Resumen

La autoeficacia es la capacidad que tienen las personas para realizar una determinada tarea con éxito, la presente investigación tuvo como objetivos identificar las principales fortalezas y debilidad y determinar las diferencias estadísticamente significativas en la autoeficacia percibida por los estudiantes del ITES según su: procedencia, género y la carrera que cursa. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental, la muestra fue de 197 estudiantes equivalente al 50% de la población, un diseño no experimental transversal, se utilizó un cuestionario tipo Likert con 10 ítems, se realizó un análisis descriptivo para determinar la media y desviación estándar, se exploraron las asociaciones de la variable independiente (autoeficacia) con el género, carrera y estado de procedencia, no se observó diferencia significativa en la autoeficacia percibida por los estudiantes del ITES, según el género, estado de procedencia y carrera cursada.

Palabras clave: Autoeficacia, género, estado de procedencia, carrera.

Abstract

Self-efficacy is the ability of people to perform a certain task successfully. In this research had the objectives to identify the main strengths and weaknesses and to determine the statistically significant differences in the self-efficacy perceived by the students of the ITES according to: origin, gender and career. The research had a

qualitative focus, correlational scope and transverse non-experimental design. The sample consisted of 197 students which corresponds to 50% of the population. It was used a Likert type questionnaire with 10 Items. A descriptive analysis to the determinate the mean and standard deviation was carried out. The independent variable (self-efficacy) with gender, career and state of origin were analyzed. No significative difference in self-efficacy was perceived by ITES students.

Keywords: Self-efficacy, gender, state of origin, career.

Introducción

Si se habla de un sistema educativo, se necesita estar consciente de los cambios fundamentales que por naturaleza se dan en períodos de transiciones tanto sociales como tecnológicas, por lo que uno de los principales fines de la educación formal debería enfocarse a proveer a los estudiantes con instrumentos intelectuales, creencias de eficacia e interés para adquirir nuevos conocimientos, cultivar destrezas y de esa forma ayudar a mejorar sus vidas (Bandura, 1999), no basta con ser capaz sino que es necesario aceptarse capaz de utilizar todas sus habilidades y destrezas ante diversas circunstancias que se le presenten (Ornelas, et al., 2012). La autoeficacia es importante tanto en el rendimiento académico, como en el aspecto laboral (Cogollo, 2017).

Según Peralbo, Sánchez y Simón (1986, como se citó en Hernández, 2017), el concepto de autoeficacia surge como un intento de conceptualizar la mayor parte del comportamiento humano desde una perspectiva integradora, relacionado con la conducta humana derivado de la parte cognitiva, aunque también existen posturas periferalistas que aseveran que la conducta está determinada por el ambiente externo, esto coincide con lo señalado por Bandura (1997), quién define autoeficacia como la capacidad que tienen las personas para realizar una determinada tarea con éxito, influyendo tanto la conducta como los objetivos y las condiciones del entorno, así mismo la autoeficacia ha mostrado ser un factor de gran importancia, por otro lado, Hernández (2017), señala que la

autoeficacia académica es un constructo que en años recientes ha tenido una evolución importante en cuanto a investigación empírica se refiere.

Tomando en cuenta la importancia del tema en cuestión y con la intención de proceder metodológicamente conforme al enfoque cuantitativo, se realizó una revisión de literatura tomando como referencia distintas investigaciones en revistas arbitradas, tesis doctorales y libros especializados. Los datos al respecto, se presentan a continuación en orden cronológico.

Así Pérez, et al. (2018), llevaron a cabo un estudio cuyo objetivo fue analizar la relación de la autoeficacia general y las dimensiones del compromiso con la carrera, y la importancia de estas variables como predictores de un alto nivel de autoestima en estudiantes de ciencias de la salud, este estudio se llevó a cabo con una muestra de 188 alumnos de diferentes campos de la salud, se administró la Escala de Autoestima de Rosenberg, la Escala de Autoeficacia General y la Escala de Bienestar en el Contexto Académico. Los resultados mostraron una correlación positiva de la autoestima con la autoeficacia, el vigor y la dedicación, mientras que la autoeficacia correlacionó positivamente con las tres dimensiones del compromiso y con la edad.

Oriol, Mendoza, Covarrubias y Molina (2017) realizaron un estudio enfocado a comprobar si el clima de autonomía y las emociones positivas experimentadas en el aula eran predictores del rendimiento académico, a través de la autoeficacia y el compromiso académico en estudiantes universitarios y se observó que la autoeficacia no mostraba un efecto directo significativo sobre el rendimiento, por esta razón se realizó un segundo modelo, tomando la autoconfianza como predictor del compromiso académico, eliminando el efecto directo de esta variable sobre el rendimiento. Los resultados mostraron un mayor ajuste en el segundo modelo, por lo que se concluyó que las emociones positivas y el apoyo a la autonomía predicen el rendimiento académico y también autoeficacia y compromiso académico.

En un estudio realizado por Domínguez (2016) sobre valores normativos de una escala de autoeficacia académica en estudiantes universitarios de Lima sintetiza la obtención de valores normativos (baremos) de la Escala de Autoeficacia

Percibida Específica de Situaciones Académicas (EAPESA) en estudiantes universitarios de Lima, donde participaron 883 estudiantes (75.5% mujeres) de edades comprendidas entre 16 y 56 años. Se realizó un análisis factorial confirmatorio, indicando que los datos se ajustan a la estructura unidimensional, y los coeficientes de confiabilidad utilizados presentan magnitudes elevadas.

Pérez, et al. (2017), señalan que, en los últimos años, los entornos formativos son considerados como promotores del desarrollo integral del alumnado. De ahí el interés por la psicología positiva y su aplicación al ámbito educativo. La autoestima es importante para la mejora de los resultados académicos y para el desarrollo y ajuste psicológico del estudiante, por lo que en este estudio, se analizaron la relación de la autoeficacia general y las dimensiones del compromiso con la carrera, y la importancia de estas variables como predictores de un alto nivel de autoestima concretamente, en estudiantes de ciencias de la salud, tomaron una muestra de 188 alumnos de diferentes titulaciones del campo de la salud, se utilizó la Escala de Autoestima de Rosenberg, la Escala de Autoeficacia General y la Escala de Bienestar en el Contexto Académico, mostrando una correlación positiva de la autoestima con la autoeficacia, el vigor y la dedicación, mientras que la autoeficacia correlacionó positivamente con las tres dimensiones del *compromiso* y también con la edad. Se realizó un análisis de regresión logística, el cual reveló que los predictores eran de una alta autoestima.

En estudio realizado por Blanco, Ornelas, Aguirre y Delgado (2011) cuyo objetivo fue comparar los perfiles de autoeficacia académica percibida por hombres y mujeres universitarios de la Universidad Autónoma de Chihuahua, cuyo promedio de edad fue de 18.23 años, esta investigación fue de enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo, la muestra utilizada fue de 902 mujeres y 1,187 hombres, la variable género debe ser tomada en cuenta siempre que el objetivo sea la mejora de la autoeficacia percibida, así mismo señalan que en investigaciones subsecuentes se deberían replicar estos resultados en un mayor número de muestras, en estudio realizado por Aguirre, Blanco, Rodríguez y Ornelas (2015) cuyo estudio se enfocó a comparar los perfiles de autoeficacia general percibida de

mujeres y hombres universitarios del noreste de México, obtuvieron como resultados que las mujeres en comparación con los hombres se perciben más autoeficaces y con mayor necesidad y posibilidad de elevar más su autoeficacia, coincidiendo en cierta forma con Blanco et al.(2011) ya que aseguran específicamente que siempre que se persiga como objetivo mejorar la autoeficacia percibida se debe tomar en cuenta la variable género.

En la intención de problematizar desde la metodología de la investigación, al respecto de la autoeficacia percibida por los alumnos del ITES, se podrán encontrar distintos argumentos que repunten la importancia de la temática, particularmente este estudio coincide con el presentado por Ornelas, Blanco, Gastélum y Chávez (2012), al considerar que dentro de los contextos educativos ha existido un interés consistente por comprender los factores cognitivos y comportamentales que favorecen o dificultan el desempeño del estudiante en sus labores académicas y cómo éste se relaciona con su desarrollo integral. En el área de la psicología educativa específicamente, el constructo de autoeficacia ha recibido especial atención y se han generado importantes avances de investigación que han contribuido al mejoramiento de prácticas pedagógicas y de enseñanza.

En ese sentido y como estrategia para plantear el problema, se enuncian a continuación los siguientes objetivos de investigación:

- Determinar la tendencia en la autoeficacia percibida de los alumnos del ITES
- Describir las principales fortalezas y debilidades en las percepciones de autoeficacia en los alumnos del ITES
- Analizar las diferencias estadísticamente significativas en las perspectivas de autoeficacia de los alumnos del ITES según el género, estado de procedencia y carrera que cursan

Metodología

En la presente investigación, se tomaron como referencia los aportes metodológicos descritos por Hernández, Fernández y Baptista (2010), el estudio se realizó con un enfoque cuantitativo ya que se utilizaron variables de esta tipología,

con un alcance tipo correlacional, en el que se analizó la autoeficacia percibida por los estudiantes según el género, el estado de procedencia y la carrera que cursa, cabe mencionar que este tipo de estudios explican y cuantifican relaciones entre las variables estudiadas, cuya finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico, así mismo el diseño utilizado fue no experimental transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un único momento.

La población total de estudiantes es de 393, de las tres carreras que ofrece el Instituto, de los cuales 261 pertenecen a la carrera de ingeniería Forestal, 124 de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial y 8 de la carrera de Ingeniería en informática. La muestra estuvo constituida por el 50% de la población total quedando de la siguiente manera: 129 estudiantes de Ingeniería Forestal, 62 de Gestión Empresarial y 4 de Ingeniería Informática.

Una vez realizado la selección de la muestra, se procedió a encuestar a los estudiantes inmersos en dicha muestra, se les pidió que requisitaran la ficha sociodemográfica y el cuestionario de autoeficacia percibida, para el llenado se tomó un tiempo aproximado de 10-15 minutos. Previo al llenado de la encuesta se explicó a los participantes el objetivo de dicha actividad, así como la confiabilidad de la información.

Los estudiantes llenaron en forma individual y anónima un cuestionario que incluyó aspectos sociodemográficos como el género, edad, estado civil, ocupación, número de hijos y sociales como el nivel socioeconómico del participante. Se evaluó la autoeficacia con la escala de Babler, Schwarzer y Jerusalem (1993) que fue diseñada para evaluar las acciones personales, es decir, las creencias de que las acciones personales son responsables de los resultados exitosos. Es una escala tipo Likert que constó de 10 ítems, con varias opciones de respuesta que iban desde incierto hasta cierto, donde incierto tiene un valor 1 y cierto tiene un valor de 4, lo que determina que a mayor puntuación mayor autoeficacia, esta escala fue validada en Chile por Cid, Orellana y Barriga (2010), los datos de la Escala General de Autoeficacia se agrupan en las categorías de bajo y alto.

Resultados

El análisis de la información se realizó con el paquete estadístico SPSS versión 22 (IBM 21. Chicago: SPSS Inc., 2012). Se elaboró una base de datos y se procedió a realizar un análisis descriptivo donde se determinó la media y desviación estándar para las variables cuantitativas y se realizó un análisis, se exploraron las asociaciones de la variable independiente (autoeficacia) con la edad, la carrera y el estado de procedencia.

La muestra estuvo constituida por 197 estudiantes de las tres carreras que ofrece el Instituto de una población total de 393, que obedecen a las siguientes características 101 hombres y 96 mujeres, con un rango de edades de 18- 36 años, siendo 43 estudiantes de 21 años de edad, equivalente al 21.8%, el 88.3% de la muestra son estudiantes solteros , el 6.6% viven en unión libre, 2.0% son casados, y el 3% son divorciados, el 76% , el 86.9% no tiene hijos, 9.4% tiene un hijo, 3.1% tiene dos hijos y el .5% tiene 3 hijos son estudiantes y solo el 24% estudia y trabaja, predominando en esta muestra se encuestaron estudiantes de 28 diferentes escuelas de procedencia, predominando en primera instancia el Colegio de Bachilleres del Estado de Durango plantel 28 El Salto con un 23.9%, seguido por el Centro de Bachillerato Tecnológico Forestal No.1(CBTf1), con 14.2%, 4.6% el CECFOR 01 y 4.1% el CECYTED 19, el resto de los estados con menores porcentajes, así mismo el estudiantado encuestado proceden de 10 estados de la república (Figura.1).

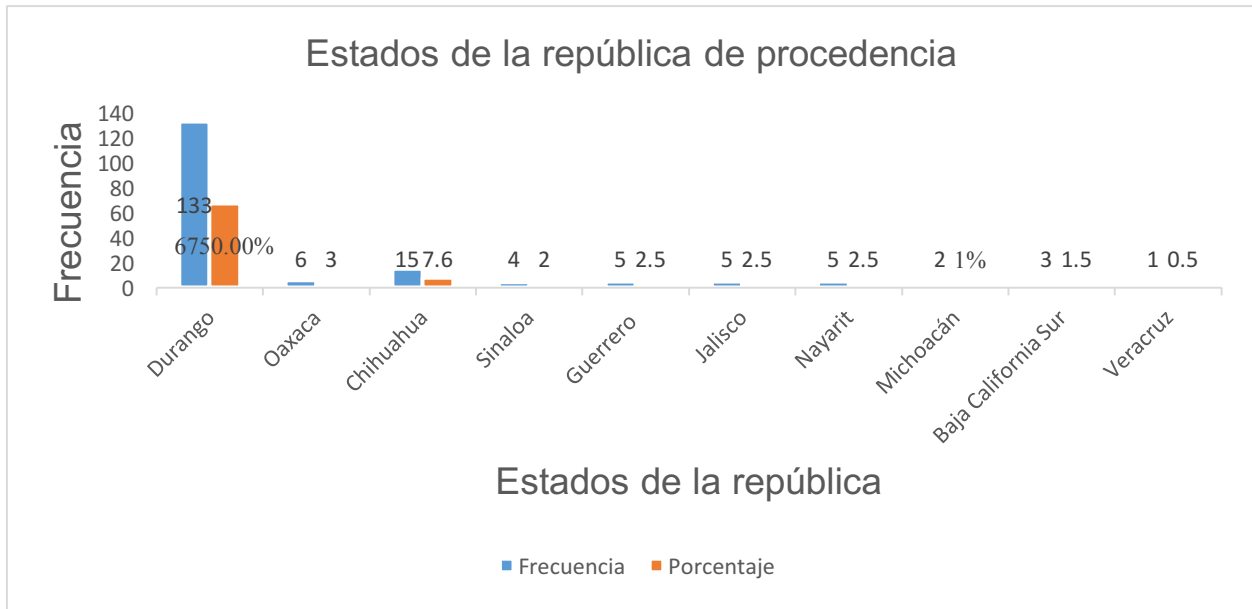


Figura 1.

Porcentaje de los estados de la república de procedencia del estudiantado del ITES

Teniendo en cuenta que la confiabilidad es la “capacidad de un ítem de desempeñar una función requerida, en condiciones establecidas durante un período de tiempo determinado” (Lanche, 2017). La confiabilidad de una prueba permite conocer el grado en que las diferencias individuales en las mediciones son a causa del error aleatorio de dicha medición y qué tanto se atribuye a la variable.

La confiabilidad reportada en la presente investigación, mostró un valor de alfa de Cronbach de 0.84, que representa de acuerdo con Hernández, et al. (2010), que existe una confiabilidad muy buena en los datos obtenidos. En general los estudiantes se perciben con un nivel muy bueno de autoeficacia, mostrada en una media de 3.20, lo que representa que los valores de respuesta son muy similares entre el número de encuestados, encontrándose el criterio 3 (más bien cierto) de acuerdo a la escala de criterio utilizada en la encuesta y una desviación estándar típica de .72, representando lo cerca que está un dato de los demás datos del conjunto.

Respecto a la atención de los objetivos que implicaron un análisis basado en la estadística inferencial, se determinó utilizar la versión no paramétrica; una vez que la prueba de Kolmogorov Smirnov, arrojó significancias menores a 0.05, por tal

motivo se rechazó la hipótesis nula que planteaba una distribución normal en los datos. Con respecto al objetivo de Identificar las principales fortalezas y debilidades en la autoeficacia percibida de los estudiantes del ITES, los resultados arrojaron los siguientes ítems como principales fortalezas y debilidades respectivamente (Figuras 2 y 3).

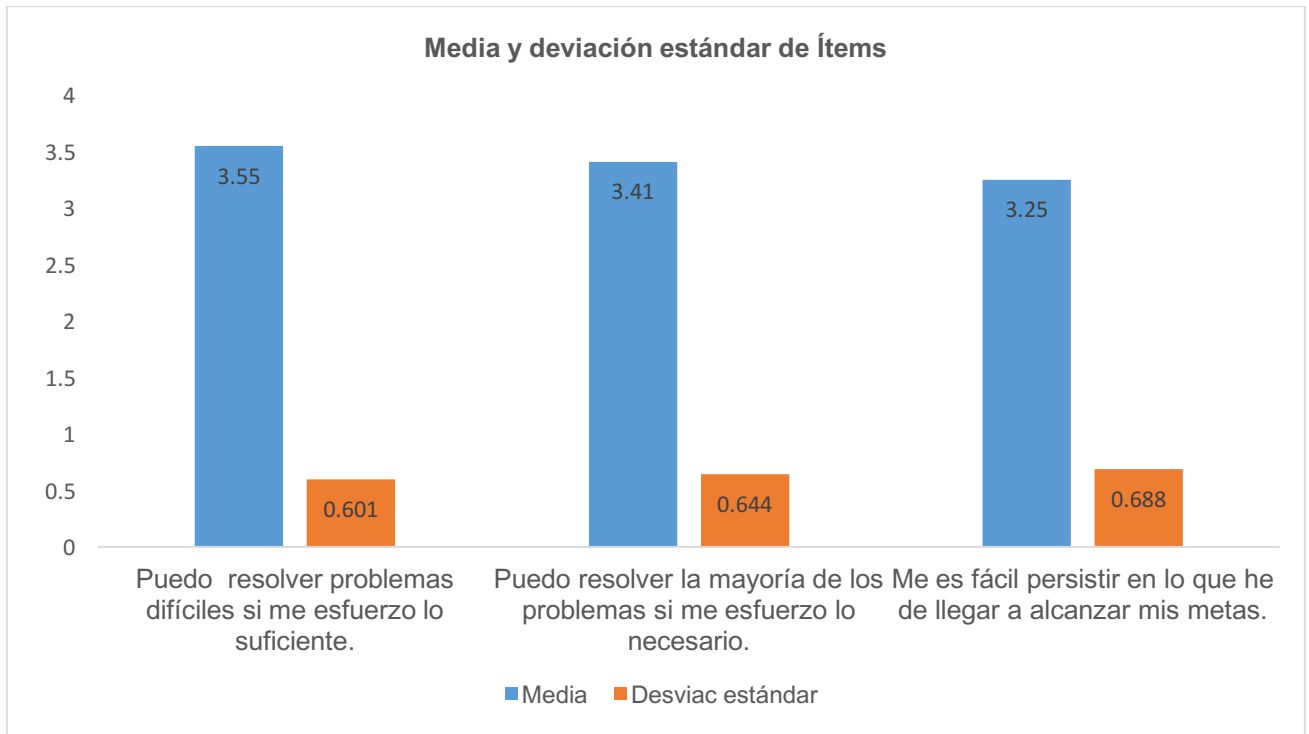


Figura 2.

Principales fortalezas en el estudiantado del ITES

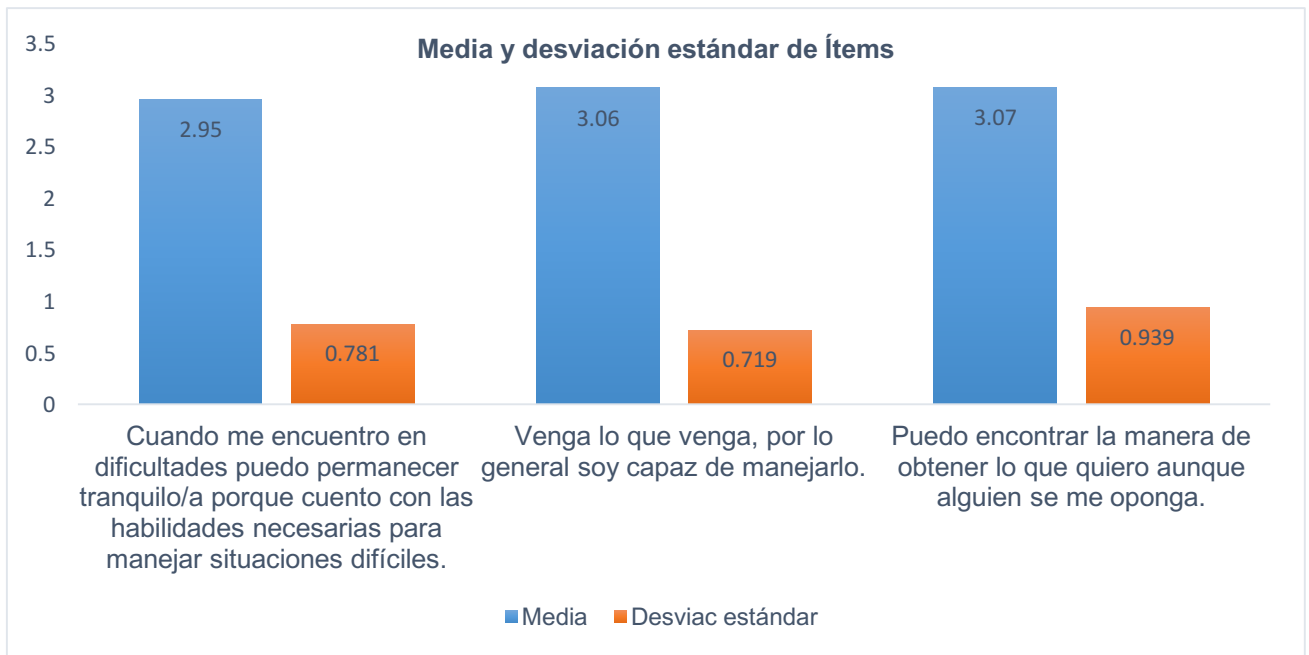


Figura 3.

Principales debilidades en el estudiantado del ITES

Para determinar si existen diferencias estadísticamente significativas en la variable central con respecto al género, se puede identificar como proceso central de análisis las diferencias de medias, lo cual conlleva a un análisis de tipo inferencial bajo la versión no paramétrica, utilizando el estadístico denominado H de Kruskal Wallis para tres grupos, correspondiendo a los objetivos secundarios:

Determinar las diferencias estadísticamente significativas en la autoeficacia percibida por el estudiantado del ITES según el género, para lo cual se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

- Ho: No existe diferencias estadísticas significativas en la variable autoeficacia percibida según el género.
- H1: Existe diferencia estadística significativas en la variable autoeficacia percibida según el género

Los resultados al respecto permitieron observar que no existe diferencia estadística significativa a excepción de dos ítems: Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles (.042) y Venga lo que venga, por lo general soy capaz de

manejarlo (.004), según antecedentes consultados coinciden en cierta manera los hallazgos con los estipulados por Blanco et al. (2011), quienes señalan en su estudio realizado, cuyo objetivo fue comparar los perfiles de autoeficacia académica percibida por hombres y mujeres universitarios de la Universidad Autónoma de Chihuahua, con un promedio de edad de 18.23 años, y una muestra de 902 mujeres y 1,187 hombres, que la variable género debe ser tomada en cuenta siempre y cuando el objetivo sea la mejora de la autoeficacia percibida, en el caso de la presente investigación la muestra fue 96 mujeres y 101 hombres con un promedio de edad de 21.8 años.

Teniendo en cuenta que la institución atiende alumnos de distintos estados de la república y que dicha situación genera diferencias observables en los comportamientos y actitudes de los estudiantes, se planteó el objetivo de determinar las diferencias estadísticas significativas de autoeficacia percibidas por el estudiantado del ITES según el estado de procedencia, para lo cual se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

- Ho: No existe diferencia estadística significativa en la variable autoeficacia percibida según el estado de procedencia.
- H1: Existe diferencia estadística significativas en la variable autoeficacia percibida según el estado de procedencia.

Una vez realizados los análisis correspondientes, no se observó diferencia estadística significativa en cuanto al estado de procedencia del estudiantado involucrado en la encuesta (tabla 1) a excepción de dos Ítems: Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles (0.014) y Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo (0.017).

Ha sido igualmente interesante, valorar las diferencias en las perspectivas de autoeficacia tomando como referencia la carrera cursada puesto que como se mostró en la caracterización de los participantes presentada con antelación, las especialidades ofertadas tienen un composición muy heterogénea, en ese sentido se planteó el objetivo: Determinar las diferencias estadísticamente significativas en la autoeficacia percibida por el estudiantado del ITES, según la carrera que cursa,

se plantearon las siguientes hipótesis.

- Ho: No existe diferencia estadística significativa en la variable autoeficacia percibida por el estudiantado del ITES, según la carrera que cursa:
- H1: Existen diferencias estadísticas significativas en la variable autoeficacia percibida por el estudiantado del ITES, según la carrera que cursa.

Después de analizar la información, los resultados mostraron que no existía diferencia estadística significativa para la variable carrera cursada, solo la pregunta al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlas (0.032) mostró un valor de significancia $<$ a 0.05, así mismo, el resultado obtenido en dicha investigación discrepa con lo señalado por Pérez et al. (2017), quien reporta que existe una relación entre la autoeficacia y la carrera que cursan, y que aún persiste la baja representatividad de las mujeres en campos laborales no tradicionalmente femeninos Blanco et al. (2011). Aguirre, Blanco, Rodríguez y Ornelas (2015) observaron que las mujeres mostraban ser más auto eficaces que los hombres y que sentían la necesidad de que su nivel de autoeficacia fuera cada vez más alto.

Tabla1.

Significancia asintótica de estado de procedencia, género y carrera cursada.

Ítems	Sig. Asintót Estado de Procedencia	Sig. Asintót. Género	Sig. Asintót. Carrera que cursa
Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.	.171	.087	.389
Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.	.322	.919	.580
Me es fácil persistir en lo que he de llegar a alcanzar mis metas.	.427	.869	.407
Tengo confianza en que podría manejar eficazmente eventos inesperados.	.461	.169	.549
Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas.	.167	.493	.144

Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	.014	.042	.060
Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.	.017	.004	.211
Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario.	.381	.561	.661
Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer.	.075	.335	.162
Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.	.149	.196	.032
Media	.218	.368	.320

Con respecto a cuestionario tipo Likert cuyos criterios fueron cuatro puntos (1 = Incorrecto, 2 = Apenas cierto, 3 = Mas bien cierto y 4 = cierto) los análisis señalan que de la muestra encuestada, el 20% respondió al criterio número 4 (cierto) y el 80% al criterio número 3 (más bien cierto), lo que de acuerdo a lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista, los estudiantes se perciben con un nivel muy bueno de autoeficacia.

Conclusiones

Como señala Bandura (1997) creer en las propias capacidades aun cuando aparezcan obstáculos es ser auto eficaz. Esta autoeficacia influye en las elecciones, aspiraciones, nivel de esfuerzo y perseverancia del estudiantado y el desempeño en tareas asociadas a las inteligencias múltiples Navarro, Flores y González (2018). Una vez analizados los resultados, se concluye que no existe diferencia estadística significativa en cuanto a la autoeficacia percibida por el estudiantado del ITES participantes en dicha investigación en cuanto a su género, estado de procedencia y carrera que cursan, lo cual significa que el género, la carrera que cursen o el estado de procedencia, no tienen ninguna influencia en la forma en que los estudiantes auto perciben su eficacia es decir, la confianza que tienen en sí mismos para realizar cualquier tarea que les sea encomendada.

La confiabilidad reportada en la presente investigación, mostró un valor de alfa de Cronbach de 0.84, que representa de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) que existe una confiabilidad muy buena en los datos obtenidos. En general los estudiantes se perciben con un nivel muy bueno de autoeficacia. Se sugiere en futuras investigaciones, continuar relacionando otras variables sociodemográficas.

Referencias

- Aguirre, J. F., Blanco, J. R., Rodríguez, V.J., y Ornelas, M. Autoeficacia General Percibida en Universitarios Mexicanos, Diferencias entre Hombres y Mujeres. *Form. Univ.*[online]. 2015, vol.8, n.5, pp.97-102. ISSN 0718-5006. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062015000500011>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A., Pastorelli, C., Barbaranelli, C., & Caprara, G. (1999). Self-efficacy pathways to childhood depression. *Journal of Personality and social Psychology*, 76, 258-269.
- Blanco, V. H., Ornelas, C., Aguirre, CH., J y Delgado, G. J. (2011). Autoeficacia percibida en conductas académicas: diferencias entre hombres y mujeres. *Revista Mexicana de Investigación Educativa Facultad de Educación Física y Ciencias del Deporte*, de la Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Cid, H.P., Orellana, Y. A., y Barriga, O. (2010).Validación de la escala de autoeficacia general en Chile. *Rev. Med Chile* 2010; 138:551-557. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872010000500004>.
- Cogollo, Milanes Z. (2017). Autoeficacia percibida en estudiantes de enfermería de la Universidad de Cartagena y desempeño académico durante las prácticas formativas Universidad de Cartagena. Facultad de enfermería Cartagena de Indias D. T Y C. 2017.

- Domínguez, L.S. (2016). Valores normativos de una escala de autoeficacia académica en estudiantes universitarios de Lima. *Interacciones*, 2(2), 91-98. Doi: 10.24016/2016.v2n2.31.
- Hernández J, F. 2018. Perfil sociodemográfico y académico en estudiantes universitarios respecto a su autoeficacia académica percibida. Universidad Pedagógica de Durango. México. *Psicogente*, vol. 21, núm. 39, 2018. DOI: 10.17081/psico.21.39.2820.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., y Baptista, L.P. Metodología de la investigación. 6ª edición. Mc Graw-Hill. Interamericana editores, S.A de C.V. México.
- Lanche C., L. E. (2017). Plan de gestión de confiabilidad de las máquinas existentes en la Empresa Corpomegabuss en el Cantón Guano. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Riobamba.
- Navarro, S. G., Flores, O. G., González, N. M. (2018). Inventario de Autoeficacia para Inteligencias Múltiples Revisado (IAMI-R) en una muestra de estudiantes de Concepción, Chile: Percepción de autoeficacia para los diferentes tipos de inteligencia vol. 17, Núm.35 (2018).Doi: 10.21703/rexe.20181735navarro3.
- Oriol, G. X., Mendoza, L. Covarrubias, A.C y Molina, L.V. (2017). Emociones positivas, apoyo a la autonomía y rendimiento de estudiantes universitarios: el papel mediador del compromiso académico y la autoeficacia. *Revista de Psicodidáctica/Journal of Psychodidactics*. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal.
- Ornelas, M., Blanco, H., Gastélum, G. & Chávez, A. (2012). Autoeficacia Percibida en la conducta Académica de Estudiantes Universitarias. *Formación Universitaria*, 5(2), 17-26. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062012000200003>
- Pérez, M. C., Molero, M. M., Barragán, A. B., Martos, A., Simón, M. M. y Gázquez, J. J. 2018. Autoeficacia y engagement en estudiantes de Ciencias de la Salud y su relación con la autoestima. *Publicaciones*, 48(1), 161–172. Doi:10.30827/publicaciones.v48i1.7323.

Estudio sobre la satisfacción percibida en la formación profesional de estudiantes del Instituto Tecnológico de Durango

Rubén Pizarro Gurrola
Instituto Tecnológico de Durango/ TecNM
rpizarro@itdurango.edu.mx

Jeorgina Calzada Terrones
Instituto Tecnológico de Durango/ TecNM
jcalzada@itdurango.edu.mx

Isidro Amaro Rodríguez
Tecnológico Nacional de México/ TecNM
iamaro@itdurango.edu.mx

Resumen

Este artículo mide el nivel de satisfacción que perciben los alumnos que estudian en el Instituto Tecnológico de Durango con respecto a los factores de enseñanza-aprendizaje, trato respetuoso, infraestructura y autorrealización. Se determinó la confiabilidad del instrumento mediante el índice alfa de *Cronbach* y se hizo una prueba de análisis factorial de componentes para determinar la validez del instrumento e identificar de manera estadística, los factores que lo integran.

Mediante análisis descriptivos se identificaron niveles de satisfacción y mediante comparación de medias entre factores se obtuvo que existe menor satisfacción en el factor infraestructura. Se identificaron diferencias estadísticas entre los factores con respecto la carrera y el promedio escolar. Con respecto a la carrera, si existen diferencias estadísticamente significativas entre el factor infraestructura y la carrera que cursan los estudiantes. Con respecto al promedio escolar se obtuvo como resultado que no hay diferencias estadísticamente significativas.

Palabras claves: satisfacción, educación superior, factores

Abstract

This article measures the level of satisfaction perceived by students who study at the Technological Institute of Durango with respect to teaching-learning factors,

respectful treatment, infrastructure and self-realization. The reliability of the instrument was determined using the Cronbach alpha index and a factorial component analysis test was carried out to determine the instrument's validity and to statistically identify the factors that make it up.

By means of descriptive analysis, levels of satisfaction were identified and by means of comparison of factors, it was found that there is less satisfaction in the infrastructure factor. Statistical differences were identified between the factors with respect to the career and the school average. With respect to the career, if there are statistically significant differences between the infrastructure factor and the career that the students take. With regard to the school average, we obtained as a result that there are no statistically significant differences.

Keywords: satisfaction, higher education, factors

Introducción

La finalidad principal de comprar o adquirir un bien o servicio se asocia con resolver una necesidad principalmente. Al resolver esa necesidad, se puede hablar de medir el nivel de satisfacción que tienen las personas por el bien o servicio que están usando y que recibieron.

El término de satisfacción tiene que ver con el nivel o grado de bienestar o placer que tienen las personas cuando han cubierto una necesidad. Medir la satisfacción que perciben los estudiantes en la educación de nivel superior es un indicador de calidad y eficiencia, sirve como referencia para saber si los procesos educativos que se llevan a cabo se hacen adecuadamente (Pérez & Pereyra, 2015).

En México, una función de entre varias de una Institución educativa de nivel superior es satisfacer una necesidad de formación que prepara al estudiante para que, en un futuro, al término de sus estudios, tengan mejores oportunidades en un contexto laboral, profesional, económico y social.

Una formación profesional de estudiantes es el resultado de un proceso educativo de preparación y definición social de un estudiante, dirigido a la construcción de competencias para desempeñarse en un ámbito socio-laboral (Gamino & Acosta, 2016)

Lograr una competencia es la necesidad que tiene el estudiante de sentirse eficaz en el logro de sus objetivos y en sus interacciones con el entorno, representa el deseo del individuo de utilizar sus competencias, además de estar preparado para alcanzar de un modo eficaz los retos externos que puedan presentársele (Beltrán, 2018)

Aunado a lo anterior, si se razona que el tiempo promedio que un estudiante cursa una carrera profesional en una escuela de educación superior es de cuatro a seis años de estudio, entonces, es importante resaltar que una Institución de Educación Superior como el Instituto Tecnológico de Durango (ITD) define en sus alumnos y en ese tiempo, el resto de la vida de ellos, pues pone en juego las competencias y habilidades personales para alcanzar objetivos académicos (Juárez & Silva, 2019).

Con lo anterior, la responsabilidad como académicos y como institución educativa queda de manifiesto por lo que es imprescindible contar con procesos continuos de medición de satisfacción percibida de la educación que reciben los alumnos en la Institución.

La razón de medir la satisfacción percibida de los estudiantes con respecto al servicio que reciben de educación superior se fundamenta en el hecho de que son los alumnos la esencia y la certeza de que sin ellos no hay instituciones educativas. Los estudiantes como destinatarios de la educación son los que mejor pueden valorarla y, aunque puedan presentar una visión parcial y subjetiva, su opinión proporciona un referente que debe atenderse (González, Pino, & Penado, 2017).

Los estudiantes en el ITD, son actores beneficiados de la formación académica, constituyen un elemento para identificar indicadores de calidad de la

Institución. Un alumno satisfecho con la formación recibida identifica y confirma que las cosas se hacen bien y cumplen con aspectos de calidad, además se desarrolla un sentimiento de pertenencia y deseos de intervenir en los distintos cauces de participación favoreciendo una difusión positiva de la actividad académica y la permanencia en las aulas (González, Pino, & Penado, 2017).

Este artículo se constituye como un estudio académico que identifica con resultados estadísticos descriptivos e inferenciales el nivel de satisfacción que perciben los estudiantes en algunos aspectos que se relacionan con su proceso educativo en la Institución. Sin embargo, como se menciona en el artículo de Surdez, Sandoval & Lamoyi (2018), la satisfacción se relaciona con calidad, un alumno satisfecho con la formación recibida identifica y confirma la calidad de la misma (Surdez, Sandoval, & Lamoyi, 2018).

Como concepto, la satisfacción del estudiante es elemento para determinar la calidad de la educación, representa eficiencia en los servicios académicos y administrativos: su satisfacción con las metodologías de enseñanza-aprendizaje, con las interacciones con su profesor y compañeros de clase, así como con las instalaciones y el equipamiento (Alvarez, Chaparro, & Reyes, 2015).

Medir la satisfacción percibida del alumno como cliente tiene sentido, siempre que se acompañe de acciones que induzcan a la mejora y a la innovación; es por ello que medir la satisfacción de los estudiantes de una manera consistente, permanente y adecuada, orientaría a la toma de decisiones correctas y así se podrían aprovechar las oportunidades de mejora (González, Pino, & Penado, 2017).

Con respecto a la medición de satisfacción universitaria, un estudio elaborado por Surdez, Sandoval, & Lamoyi (2018), manifiestan que el nivel de más insatisfacción percibida en los estudiantes es en el aspecto de infraestructura, es decir, los espacios en donde se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje y coincide con diversos estudios que han reportado insatisfacción en necesidades básicas, como la mejora de instalaciones en mobiliario y equipo (Surdez, Sandoval, & Lamoyi, 2018).

En su artículo González, Pino & Penado (2017) mencionan que un elemento de insatisfacción en los estudiantes son las cuestiones que integran el factor docencia, es decir, aspectos que hacen referencia a la metodología docente y las interacciones docente estudiante (González, Pino, & Penado, 2017).

Otro estudio, Pecina (2019) recalca el aspecto de que la identificar necesidades y expectativas de los estudiantes es fundamental para alcanzar su satisfacción, que se considera como una manera de evaluación, siendo una herramienta importante para cualquier institución educativa, porque permite regular y retroalimentar el proceso enseñanza aprendizaje (Pecina, 2019).

Una coincidencia que presentan Alvarez, Chaparro y Reyes (2015), el artículo de Pérez y Pereyra (2015) y el artículo de Surdez, Sandoval y Lamoyi (2018), es que todos ellos, coinciden y resaltan que medir la satisfacción en el estudiante con respecto a la educación que reciben es un instrumento para conocer la eficiencia y calidad en los procesos educativos.

Existen autores tales como González, Pino y Penado (2017) que establece que un elemento de insatisfacción en los estudiantes son las cuestiones que integran el factor docencia el cual es diferente y se contrapone contra lo que menciona Surdez, Sandoval y Lamoyi (2018) que mencionan que el nivel de más insatisfacción percibida en los estudiantes es en el aspecto de infraestructura.

Con respecto a la literatura consultada, no se encontraron estudios sobre medición de satisfacción percibida sobre la educación recibida en el ITD por lo que resulta un área de oportunidad y objeto de interés e investigación.

Algunas tendencias y áreas de oportunidad para objetos de investigación es medir los niveles de satisfacción con respecto a los egresados de Instituciones Educativas y los trabajos que desempeñan, con la finalidad de abordar los problemas existentes en la transición del egresado a la inserción laboral (Rodríguez & Pérez, 2018).

Por otra parte, la misión del Tecnológico Nacional de México (TecNM), es *ofrecer servicio de educación superior tecnológica de calidad, con cobertura*

nacional, pertinente y equitativa, que coadyuve a la conformación de una sociedad justa y humana, con una perspectiva de sustentabilidad. (TecNM, 2019), así mismo, el TecNM establece el compromiso de implementar todos sus procesos, orientándolos hacia la satisfacción de sus clientes, sustentada en la calidad del proceso educativo, para cumplir con sus requisitos, mediante la eficacia de un sistema de gestión de la calidad y de mejora continua, conforme a la norma ISO 9001:2008/NMX-CC-9001-IMNC-2008 (TecNM, 2019).

Esta investigación mide el nivel de satisfacción que perciben sobre su formación profesional los estudiantes de una Institución de Educación Superior, en este caso se toma la referencia en estudiantes de licenciatura de nivel presencial del Instituto Tecnológico de Durango (ITD).

El ITD es una institución de educación superior que ofrece 14 carreras a nivel profesional, 5 programas de maestría y un programa doctoral. El ITD con más de 70 años de historia pertenece al sistema de educación Tecnológico Nacional de México (TecNM). Dentro de algunos de los objetivos que tiene el ITD y que se relacionan con el contexto de éste artículo es el de atender la demanda de educación superior y de posgrado, con la más alta calidad mediante una estrecha y permanente retroalimentación de la comunidad, en especial entre los sectores productores de bienes y servicios, sociales, públicos y privados; destacando la formación y actualización profesional (Instituto Tecnológico de Durango, 2019)

Este estudio, es el resultado de recabar la opinión y resaltar un análisis estadístico descriptivo e inferencial entre variables de estudio que dan respuesta al cuestionamiento: ¿Cuál es el nivel de satisfacción percibida que tienen sobre su formación los estudiantes del Instituto Tecnológico de Durango?

El objetivo de la presente investigación se concreta en determinar el nivel de satisfacción percibida que tienen sobre su formación de la educación superior recibida los estudiantes del Instituto Tecnológico de Durango.

De modo particular se busca lograr estos objetivos específicos:

- Contrastar la confiabilidad y validez del instrumento de referencia con el utilizado para ésta investigación en estudiantes del ITD.
- Identificar diferencias estadísticamente significativas entre los factores del nivel satisfacción percibida que tienen los estudiantes del ITD y la carrera que estudian.
- Analizar las diferencias estadísticamente significativas entre los factores del nivel de satisfacción percibida que tienen los estudiantes del ITD y el promedio general de los alumnos inscritos en el ITD.

El artículo hace un análisis de la opinión recabada de los estudiantes mediante un instrumento de medición que integra preguntas de tipo socio-demográficas y de manera específica ítems asociados al constructo y contexto de nivel de satisfacción de educación superior.

Se toma como referencia el instrumento utilizado por Surdez, Sandoval y Lamoyi (2018), se pone de manifiesto la medición de la satisfacción de los alumnos mediante cuatro dimensiones que se identifican a continuación:

- Enseñanza-aprendizaje: Satisfacción que perciben los estudiantes de los factores que intervienen en la adquisición de sus conocimientos.
- Trato respetuoso: Satisfacción por la percepción de trato respetuoso que reciben los estudiantes de las personas con las que tienen que relacionarse en el recinto universitario.
- Infraestructura: Satisfacción con los espacios, laboratorios y equipos para la enseñanza.
- Autorrealización: Satisfacción que perciben los estudiantes de las oportunidades en la Institución para actuar de modo autónomo y libre, y de su desarrollo personal relacionado con su futuro profesional (Surdez, Sandoval, & Lamoyi, 2018)

Otros autores tales como González, Pino y Penado (2017), asocian un nivel de satisfacción percibida en estudiantes universitarios con factores tales como capacidad que integra aspectos de desarrollo de competencias del alumno;

docencia que relaciona elementos de métodos de enseñanza del docente, recursos y materiales empleados, relación de comunicación con el docente, habilidades del maestro, entre otros; el factor contenido que asocia aspectos del tipo vinculación de contenidos, utilidad de contenidos y reales, necesidades laborales; finalmente un cuarto factor de comunicación que integra puntos tales como expresión, presentación cooperación difusión, entre otros.

Para este artículo se hace una modificación y ajuste al instrumento utilizado del artículo difundido por Surdez, Sandoval, & Lamoyi (2018), adaptado a la búsqueda de satisfacción percibida en estudiantes del ITD.

En el artículo citado de Surdez, Sandoval, & Lamoyi (2018), que se tomó como referencia, reporta una confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach de un valor de 0.840, que indica una adecuada consistencia en los datos por lo que el Instrumento utilizado es confiable desde el punto de vista estadístico.

Metodología

Este documento es una investigación que recaba y analiza la opinión del alumnado del ITD sobre aspectos de satisfacción percibida y la educación recibida.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo mediante el uso de la estadística con un proceso de análisis descriptivo e inferencial, resalta y precisa resultados de la opinión percibida sobre satisfacción académica.

Los alcances de esta investigación cuantitativa son del tipo descriptivo e inferencial. Descriptivo porque resalta medidas estadísticas de las medias y desviaciones estándar por componente e inferencial porque analiza estadísticamente diferencias de los factores con respecto a carrera profesional y el promedio escolar de alumnos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

De igual forma, el diseño de la investigación y del instrumento son de manera transversal y transaccional con característica de recolección de datos.

El instrumento fue aplicado a estudiantes de nivel licenciatura en modalidad presencial del ITD que cursan y que están inscritos en el semestre enero-junio del

2019 en alguna carrera profesional. El instrumento se compone de 33 preguntas del constructo que miden el nivel de satisfacción percibida sobre la educación recibida en una escala de Likert de 1 a 6, siendo 1 el nivel más bajo y 6 el nivel más alto con las siguientes etiquetas: 1. Totalmente insatisfecho; 2. Insatisfecho; 3. Parcialmente Insatisfecho 4. Parcialmente Satisfecho; 5 Satisfecho; 6 Totalmente Satisfecho. La encuesta también recaba datos sociodemográficos de carrera, género, semestre que cursan, y promedio escolar de cada alumno.

De una población total de 6220, hay una subpoblación y objeto de estudio de 4409 casos de alumnos que estudian en cuarto semestre o superior, representan el 70.88% de la población total de estudiantes inscritos en el semestre enero-junio del 2019 en el ITD.

Se toma la decisión de que sean estos alumnos de cuarto semestre en adelante los encuestados, dado que se considera que ellos tienen una percepción más real sobre la educación recibida y son ellos quienes ya han conocido y pasado por procesos educativos académicos y de servicios en la Institución.

Para realizar los análisis estadísticos se utilizó el software estadístico SPSS, los resultados arrojados de los análisis estadísticos descriptivos e inferenciales requeridos, dan respuesta a la pregunta de investigación y satisfacen los objetivos generales y específicos planteados.

La encuesta se aplicó enviando mensajes de invitación haciendo uso de cuentas de correo electrónico institucionales a los estudiantes, así como el uso de las redes sociales que permitieron hacer llegar la encuesta a más alumnos. La encuesta fue aplicada de manera digital utilizando la funcionalidad de *google form*.

El instrumento utilizado se puede encontrar en un repositorio de dominio público *github* siguiente: [https://github.com/rpizarrog/Satisfacci-n-Percibida-Instrumento-
/blob/master/SATISFACCI%C3%93N%20PERCIBIDA%20POR%20LA%20EDUCACI%C3%93N%20SUPERIOR%20RECIBIDA.pdf](https://github.com/rpizarrog/Satisfacci-n-Percibida-Instrumento-/blob/master/SATISFACCI%C3%93N%20PERCIBIDA%20POR%20LA%20EDUCACI%C3%93N%20SUPERIOR%20RECIBIDA.pdf). Es un documento PDF que contiene las preguntas del instrumento.

Resultados

Se determinó una muestra probabilística con los parámetros siguientes: tamaño del universo: 4409 casos, error máximo aceptable: 5% (0.05); porcentaje estimado de la muestra: 50% (0.5); nivel deseado de confianza: 95% (0.95). Se obtuvo un valor de muestra de 354.

Al momento de recabar los resultados de las encuestas, se tuvo un banco de 379 casos respondidos, siendo las carreras de Administración, Arquitectura, Eléctrica, Industrial, Informática y Sistemas las que tuvieron mayor participación.

La confiabilidad del instrumento aplicado establecida por medio del modelo alfa de *Cronbach* fue de 0.956 comparado por el alfa reportado por Surdez, Sandoval, & Lamoyi (2018) de 0.840; esto abre a discusión de que aumentó el valor de la confiabilidad del instrumento ajustado y aplicado en alumnos del ITD con lo que se reporta en el artículo citado, sin embargo, ambos valores identifican una confiabilidad de buena a muy buena y por encima de un mínimo aceptable de 0.70 (Hernández, et al., 2014)

Para demostrar la validez del instrumento, se realizó el análisis de factorial de componentes (AFC) por medio de reducción de factores en SPSS; se le solicitaron los descriptivos de KMO esfericidad de Bartlett y el análisis anti-imagen, en la rotación se indicó componentes principales y se solicitaron 4 factores como los del artículo de referencia de Surdez, Sandoval & Lamoyi (2018), la rotación de tipo varimax y una visualización rotada. Se obtuvo el valor de la Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo de 0.9445 y un valor de significación en la prueba de esfericidad de Barlett de .000. La tabla de componentes, se muestra a continuación:

Tabla 1. Análisis factorial con tabla de componentes rotado

	Componentes / Factores			
	1	2	3	4
1. Contenido de las Asignaturas	.674	.202	.283	.194
2. Dominio y actualización de los Profesores	.760	.263	.149	.250
3. Nivel de exigencia de los Profesores	.688	.240	.220	.206
4. Sistema de evaluación de los Profesores	.725	.186	.169	.195
5. Orientación y apoyo de Profesores	.701	.205	.328	.180
6. Método de enseñanza de los Profesores	.753	.231	.308	.222
7. Comunicación con Profesores	.615	.298	.329	.192
8. Desarrollo de Prácticas Enseñanza-Aprendizaje	.701	.207	.295	.268
9. Desarrollo de mis Competencias	.679	.224	.432	.209
10. Trato Respetuoso de Tutores	.345	.634	.211	.092
11. Trato Respetuoso de Maestros	.347	.616	.350	.057
12. Trato Respetuoso de Autoridades	.235	.728	.184	.161
13. Trato Respetuoso de personal de establecimientos	.058	.703	.046	.194
14. Trato Respetuoso Serv. de Cómputo	.147	.730	.121	.275
15. Trato Respetuoso Centro de Información	.182	.710	.127	.133
16. Trato Respetuoso Servicios Escolares	.250	.701	.091	.200
17. Trato Respetuoso Servicios Extraescolares	.214	.556	.284	.181
18. Trato Respetuoso Div. Est. Superiores	.191	.570	.350	.115
19. Trato Respetuoso compañeros	.082	.415	.436	.098
20. Limpieza en el aula	.132	.234	.110	.622
21. Ventilación en el aula	.134	.140	.186	.703
22. Aislamiento de ruidos en el aula	.174	.181	.091	.776
23. Instalaciones en el aula	.189	.147	.035	.803
24. Espacios suficiente para Enseñanza	.260	.246	.193	.656
25. Hardware en laboratorios	.196	.116	.166	.763
26. Software en laboratorios	.228	.115	.186	.731
27. Desarrollo Integral de mi persona	.395	.253	.639	.276
28. Hacer lo verdaderamente quiero y puedo	.371	.190	.688	.291
29. Libertad que tengo en la Institución	.195	.330	.709	.216
30. Desarrollo mi Creatividad	.328	.210	.712	.195
31. Mi Futuro Profesional	.425	.174	.746	.167
32. Me apasiona mi Carrera	.188	.137	.731	.032
33. Mi carrera está acorde a las necesidades laborales	.332	.138	.703	.142

En la tabla 1, se visualizan los datos generados en una tabla de AFC, de acuerdo a los valores que presenta la prueba, se identifican los valores cargados de

cada ítem hacia algún componente en particular. El componente de “enseñanza-aprendizaje” de la columna 1, agrupa las *ítems* de 1 al 9; el componente de “trato respetuoso” en la columna 2 agrupa las preguntas del 10 a la 19, haciendo mención que en éste componente la pregunta 19 por su valor generado bien podría estar en dos componentes como se indica en la tabla mediante un óvalo; el componente de “infraestructura” de la columna 4 agrupa los ítems del 20 al 26 finalmente el componente o factor de “autorrealización” de la columna 3 integra las preguntas de la 27 a la 33.

Algunos autores consideran significativas cargas superiores a .50 como lo establece en su material de complemento de análisis estadístico Hernández, et al. (2014), por lo que mediante el AFC se afirma la validez del instrumento y la determinación de que los ítems si están cargados hacia uno u otro componente.

Por otra parte, con el análisis descriptivo realizado, se percibe una mayor satisfacción en el aspecto de “trato respetuoso”, destacando los cuatro ítems con mayor media: “el trato respetuoso de maestros” con media y desviación estándar de 5.01 y 1.1120; “me apasiona mi carrera” con valores de 4.99 y desviación de 1.3650; “el trato respetuoso de compañeros” con valores de 4.98 y desviación de 1.1390 y; finalmente “el trato respetuoso de tutores” con valores de medias 4.96 y desviación estándar de 1.266. De estos cuatro *ítems*, tres pertenecen al factor “trato respetuoso” los cuales son “trato respetuoso de maestros”, “trato respetuoso de compañeros” y “trato respetuoso de tutores”.

Así mismo, se percibe una menor satisfacción en el aspecto “infraestructura”, siendo los 4 ítems más bajos en “aislamiento de ruidos en el aula”, “instalaciones en el aula”, “software en laboratorios” y “hardware en laboratorios” con medias de 3.60, 3.26, 2.75 y 2.69 ; con desviaciones estándar de 1,601, 1.569, 1,544 y 1,532 respectivamente en cada pregunta. Todos estos ítems están asociados al componente infraestructura.

Los valores promedios encontrados de la media y desviación estándar según su factor fueron: con respecto a “enseñanza-aprendizaje” 4.01 y 1.2589; el “trato

respetuoso” fue de 4.68 y 1.3350; para “infraestructura” 3.45 y 1.5213 y finalmente para “autorrealización” fue de 4.51 y 1.3350.

Se puede concluir y reafirmar, que el nivel más bajo de satisfacción percibida es el factor “infraestructura” con valor de media de 3.45 y desviación estándar de 1.5213, por otra parte, se confirma que nivel más alto de satisfacción es el factor “trato respetuoso” con media de 4.68 y desviación estándar de 1.3350. Las desviaciones muestran poca dispersión de los datos.

En el estudio realizado Alvarez, Chaparro, & Reyes, (2015) refleja que las variables que menor satisfacción perciben los estudiantes son infraestructura y servicios administrativos siendo rubros con un nivel de satisfacción negativo, puntuándolos con 2,76 y 2,97 respectivamente en una escala 1 a 5 (Alvarez, Chaparro, & Reyes, 2015).

Algunas consideraciones inferenciales iniciales presentadas en esta investigación, habiendo realizado la prueba automática no paramétrica de una muestra de *chi cuadrado*, *binomial* y *Kolmogorov Smirnov* en los datos recabados, se presenta una gran tendencia a rechazar la hipótesis nula de que los datos no tienen una distribución normal, ya que la mayoría de los ítems presenta un valor de significación de 0.000 por debajo de 0.05., por tal razón se hacen los análisis estadísticos inferenciales mediante pruebas no paramétricas de K muestras independientes con la opción de *Kruskal Wallis*.

Para analizar la hipótesis nula H_0 . de que “No existen diferencias significativas entre factores del nivel de satisfacción percibida y carreras que estudian los estudiantes del ITD”, al determinar el valor promedio por factor de los valores significativos de cada ítem del constructo con respecto a la variable carrera, se obtiene que en el componente “enseñanza-aprendizaje”, el valor de significación es de 0.415; para el componente “trato respetuoso”, el valor es de 0.198 y para el componente “autorrealización” el valor es de 0.219 por lo que si el valor es mayor a 0.05 se acepta la H_0 . De tal forma que “No hay diferencias significativas con respecto a estos tres factores citados.

En un contraste, el valor promedio de significación del factor “infraestructura” es de 0.002 y dado que es menor que 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis H_0 , entonces, si existen diferencias significativas entre el factor infraestructura y la carrera que cursan”. Esto quiere decir que los alumnos perciben que el factor Infraestructura es determinante en el nivel de satisfacción con respecto a la carrera que cursan en el ITD.

Con respecto a la hipótesis nula H_0 . de que “No existen diferencias estadísticamente significativas entre factores del nivel de satisfacción percibida y el promedio escolar de los alumnos inscritos en el ITD”, al realizar la misma prueba no paramétrica de K muestras independientes de las variables del constructo y el promedio escolar se obtiene que en el componente “enseñanza-aprendizaje” el valor de significación es de 0.182; para el componente “trato respetuoso”, el valor es de 0.427; para el componente de “infraestructura” el valor de significación es de 0.121 y para el componente “autorrealización” el valor es de 0.189 por lo que si el valor es mayor a 0.05 se acepta la H_0 . De tal forma que, de acuerdo a todos estos cuatro valores, “No existen diferencias significativas entre factores del nivel de satisfacción percibida y el promedio escolar de los alumnos inscritos en el ITD”. Esto significa que el promedio escolar nada tiene que ver con el nivel de satisfacción de los estudiantes del ITD.

Conclusiones

El estudio ha permitido realizar pruebas estadísticas que generan resultados y que permite una interpretación que sin duda alguna ayudan a contrastar con otros estudios además de tener una base para posibles estrategias de dirección institucional.

Al haber realizado este estudio y haber aplicado el instrumento se encuentra que el instrumento y los datos generados cumplen con el estándar de confiabilidad mediante la prueba de alfa de *Cronbach* y por medio un análisis factorial de componentes se comprueba la validez del instrumento.

Esta investigación permitió conocer que el factor Infraestructura el cual tiene que ver con espacios, instalaciones, equipos software y hardware necesarios para la educación en la Institución, son un factor que genera menos satisfacción en los estudiantes, de tal forma, si se pone atención en mejorar estos elementos, seguramente la satisfacción percibida de la educación recibida de los estudiantes generaría una sensación de mayor bienestar.

Lo anterior concuerda con el estudio de Surdez, Sandoval, & Lamoyi (2018), ellos establecen que la dimensión de “infraestructura” en la educación superior reporta menor satisfacción en el estudiante, además coinciden con diversos estudios que han reportado insatisfacción en necesidades básicas, como la mejora de instalaciones, mobiliario y equipo (Surdez, Sandoval, & Lamoyi, 2018).

En cuanto a una dimensión muy importante desde el punto de vista del autor, es la de “enseñanza-aprendizaje” que incluye aspectos de procesos y elementos para la adquisición de conocimientos, este estudio arroja que con un valor estadístico promedio de todos los ítems de 4.02, está por encima de la media es decir de satisfecho en adelante y eso percibe que aspecto tales como el dominio de los contenidos y actualización de los profesores, métodos de enseñanza, sistema de evaluación, comunicación con profesores, entre otros, hay una satisfacción percibida por parte del alumno. Sin embargo, si se quisiera hablar de una satisfacción total por parte del alumno siempre es recomendable impulsar capacitación y preparación en el docente para mejorar esa necesidad de educación y todo en beneficio del alumno que estudia una carrera de nivel superior.

Este documento percibe de manera general la opinión que tienen los alumnos sobre el nivel de satisfacción percibida con respecto a la educación que reciben en el ITD. Los datos que arroja la recopilación de datos da lugar a realizar investigaciones y análisis tales como ¿cuál será el nivel de percepción que tienen los egresados?, la finalidad sería de comparar y confrontar análisis e interpretaciones de alumnos con egresados.

Otro estudio que se recomienda realizar es medir la satisfacción de la comunidad que recibe a los egresados profesionistas, es decir, medir que nivel de satisfacción tiene el empleador con su empleado y que es egresado de la Institución.

Otro estudio que se recomienda realizar es aplicar esta misma encuesta en otro momento y de manera probabilística a los alumnos el ITD, tal vez de manera presencial para realizar comparaciones estadísticas con ambas muestras.

Un siguiente estudio que se sugiere realizar, es aplicar otro instrumento con ítems semejantes factores parecidos para comparar resultados estadísticos.

Un estudio diferente sería aplicar este instrumento en otra Institución académica de educación superior perteneciente al TecNM y de igual forma comparar estadísticamente resultados con este estudio presentado.

Referencias

- Alvarez, J., Chaparro, E. M., & Reyes, D. E. (2015). Estudio de la Satisfacción de los Estudiantes con los Servicios Educativos brindados por Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5-26.
- Beltrán, I. (2018). Un análisis empírico de los determinantes de la implicación académica del estudiante universitario. *Revista Tecnología, Ciencia y Educación*, 47-66.
- Gamino, A., & Acosta, M. G. (2016). Modelo curricular del Tecnológico Nacional de México. *Revista Electrónica Educare (Educare Elec 15 años tronic Journal)*, 1-25.
- González, M., Pino, M., & Penado, M. (2017). Estudio de la satisfacción percibida por los estudiantes de la UNED con su vida universitaria. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 243-260.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Instituto Tecnológico de Durango. (29 de 01 de 2019). *Instituto Tecnológico de Durango*. Obtenido de Instituto Tecnológico de Durango: <http://www.itdurango.edu.mx/index.html>
- Juárez, A., & Silva, C. (2019). La experiencia de ser universitario. *Revista de Investigación Educativa*, 6-30.
- Mejía Segarra, C. V., & Moscoso Álvarez, G. A. (26 de 02 de 2019). El bienestar psicológico en estudiantes universitarios. *Trabajo de titulación. El bienestar psicológico en estudiantes universitarios*. Cuenca, Cuenca, Ecuador: UNIVERSIDAD DE CUENCA.
- Pecina, R. M. (2019). Evaluación de la satisfacción académica del estudiante de enfermería sobre la calidad del servicio educativo. *Revista Electrónica sobre educación media y superior ISSN:2488-6507*, 18.
- Pérez, I., & Pereyra, E. (Julio de 2015). SATISFACCIÓN ESTUDIANTIL: UN INDICADOR DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL DEPARTAMENTO DE BIOLOGÍA CELULAR, UCV. *Revista de Pedagogía. Universidad Central de Venezuela*, 69-89.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2018). Satisfacción del egresado respecto de su formación profesional. *VENTANAS ABIERTAS A LA PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA*, 12-30.
- Surdez, E. G., Sandoval, M. d., & Lamoyi, C. L. (2018). Satisfacción estudiantil en la valoración de la calidad educativa universitaria. *Universidad de La Sabana | Facultad de Educación*, 9-26.
- TecNM, T. N. (09 de 02 de 2019). *TecNM. Tecnológico Nacional de México*. Obtenido de POLÍTICA DE CALIDAD DEL TECNM: <https://www.tecnm.mx/informacion/politica-de-calidad>

Impacto del programa de tutorías desde la percepción de los alumnos en el Tecnológico de El Salto

Elizandro Jiménez Corchado
TecNM-ITES-ReDIE
elizandro_27@yahoo.com.mx

Resumen

La tutoría es una estrategia educativa que tiene los propósitos de contribuir al mejoramiento del desempeño académico de los estudiantes y coadyuvar en el logro de su formación integral. El trabajo se realizó con el objetivo de identificar la percepción que tienen los estudiantes sobre la tutoría académica y determinar mediante medidas descriptivas el grado de satisfacción de los estudiantes en las tutorías y poder realizar un plan de mejora. La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional y un diseño no experimental transversal en una muestra de 72 estudiantes de tres programas académicos. La fiabilidad del instrumento ($\alpha=.954$) es alta. Los resultados muestran una muy buena satisfacción con el tutor y el programa de tutorías, para este estudio se tomó como base el Programa Institucional de tutoría académica del Instituto tecnológico de El Salto.

Palabras clave: tutoría académica, percepción, satisfacción.

Abstract

Tutoring is an educational strategy that serves the purposes of contributing to the improvement of the academic performance of students and assist in the achievement of their comprehensive training. The work was carried out in order to identify the perceptions students on academic tutoring and determine the level of satisfaction of students in tutorials using descriptive measures and carry out a plan to improve. The research was conducted under the quantitative approach, with a correlation scope and cross non-experimental design in a sample of 72 students of three academic programs. The reliability of the instrument ($\alpha = .954$) is high. The results show a very good satisfaction with the tutor and tutoring program, for this

study the institutional program of academic tutoring of the Instituto Tecnológico de El Salto was taken as basis.

Keywords: academic tutoring, perception, satisfaction.

Introducción

La tutoría es una estrategia educativa que el Tecnológico Nacional de México (TecNM) ha diseñado y tiene los propósitos de contribuir al mejoramiento del desempeño académico de los estudiantes, coadyuvar en el logro de su formación integral con la participación de docentes y otras instancias que puedan conducirlo a superar los obstáculos que se presenten durante su desarrollo como son: bajos niveles de desempeño, repetición, rezago y fracaso estudiantil, deserción, abandono y baja eficiencia terminal, e incidir en las metas institucionales relacionadas con la calidad educativa, favoreciendo con ello la eficiencia terminal de los programas educativos (SNIT, 2012).

La tutoría contempla tres ejes fundamentales: desarrollo académico, desarrollo personal y desarrollo profesional que se ofrece en cada Instituto Tecnológico (SNIT, 2012). El objetivo de la tutoría académica es contribuir al mejoramiento del desempeño académico de los estudiantes, coadyuvar en el logro de su formación integral con la participación de docentes y otras instancias que puedan conducirlo a superar los obstáculos que se presenten durante su estancia en los Institutos Tecnológicos.

Esta investigación parte del supuesto deductivo del reconocimiento del estado del arte en cuestión a partir de los distintos referentes investigativos que abordan la temática en una diversidad de contextos y circunstancias; por lo anterior, se procedió a realizar una revisión de literatura exhaustiva, encontrando la siguiente información:

Hernández, Sandoval y Guillen (2015) realizaron un estudio en la Facultad de Odontología de la UJED para evaluar el desempeño de la tutoría académica

según percepción de 70 alumnos al terminar el primer año de la Licenciatura mediante un estudio descriptivo transversal, los resultados mostraron que existe buena empatía entre alumno y tutorado, mientras que la capacidad para atención tutorial y la capacidad para orientar a los alumnos en la institución citada, un porcentaje manifestó estar en desacuerdo ya que no todos los tutores están en comunicación constante con el alumnado, ni le dan seguimiento a su desempeño académico, en la variable satisfacción los alumnos del programa de tutorías están de acuerdo que es una influencia positiva en su desempeño académico por lo que se concluye que se hace necesita fortalecer la formación de los tutores apoyándose conceptualmente en el aprendizaje más que en la enseñanza.

En un estudio realizado por Alvarado (2015), mediante una encuesta semiestructurada y un modelo de ecuaciones estructurales, a partir de la información recabada, explica la forma en que las y los estudiantes clasifican sus percepciones sobre el programa de tutoría académica en la Facultad de Contaduría Pública y Administración en la Universidad Autónoma de Nuevo León, los resultados indican que la mayor parte de las y los estudiantes encuestados parecen tener una percepción positiva acerca de las dimensiones valoradas sobre la calidad percibida en la acción tutorial que les brinda FACPYA.

Enríquez, Northón y Delgado (2015) realizaron un diagnóstico para conocer a detalle la calidad de las actividades de los tutores en la Facultad de Economía, Contaduría y Administración de la Universidad Juárez del Estado de Durango (FECA, UJED), que al mismo tiempo proporcionará las evidencias para la toma de decisiones en el futuro inmediato al conocer. Algunos de los resultados fueron los siguientes: interés en los problemas académicos y personales que afectan el rendimiento del estudiante el 48% excelente y 35% bien. Se puede concluir que los tutores sí están comprometidos con su labor.

Un trabajo realizado por Pérez, Martínez y Martínez (2015) es el diseño y validación de una escala de satisfacción con la tutoría en una muestra de estudiantes (n=976), bajo un estudio descriptivo y transversal. Los resultados

muestran una mayor satisfacción con el tutor que con la organización y contenidos de la tutoría.

En estudio realizado en la Unidad Académica de Economía de la Universidad Autónoma de Nayarit para saber la percepción que tienen los estudiantes sobre la tutoría académica, Estrada, Jiménez y Robles (2018), pueden afirmar que los estudiantes que acuden a las tutorías tienen buenos resultados, sin embargo, hace falta mejor comunicación y permanencia en las actividades tanto del tutor como del tutorado.

Guerra, Lima y Lima (2016) realizan trabajo en la Universidad de Sevilla, España para saber las opiniones de los estudiantes de enfermería sobre las tutorías universitarias, llegaron a la conclusión que los estudiantes, mayormente, opinan que las tutorías no están integradas en los proyectos docentes, que no se planifican teniendo en cuenta sus necesidades, y que no existen criterios de evaluación en las mismas, por lo que los gestores universitarios deben incidir en mejorar estos aspectos.

Sánchez, Hervás, Mateos, Rodríguez y Fernández (2015) realizan un estudio sobre la opinión de los alumnos respecto a las tutorías académicas con el fin de mejorar dicha acción tutorial para cursos académicos posteriores. En dicho trabajo concluyen que el porcentaje de alumnos que hacen uso de las tutorías es bajo, no siendo superior en ningún caso al 25 % de los alumnos matriculados, Además, en la asignatura FB existe una predisposición a la solicitud de tutorías previo a la realización de algún tipo de examen, hecho que se considera debe cambiar para que el alumno tome las tutorías como un vehículo de ayuda durante todo el curso para la mejora del aprendizaje de un modo continuo.

En las investigaciones anteriormente descritas se pueden realizar algunos balances sobre las tendencias investigativas como lo sugiere Briones (2002), se destacan las coincidencias que existen en una buena relación entre el tutor y el tutorado, además de que este tipo de actividad académica puede ayudar a disminuir los índices reprobación y rezago escolar, deserción, y evitar los bajos índices de

eficiencia terminal. Algunas controversias encontradas es que la tutoría debería abarcar no sólo el aspecto académico sino también el asesoramiento personal y profesional, por lo tanto, no debe limitarse como actualmente suele suceder, a resolver dudas y a conceder asesoramiento para la realización de trabajos monográficos.

Es importante conocer cuál es el nivel de satisfacción de los estudiantes respecto al programa de tutoría académica en el Instituto Tecnológico de El Salto, los objetivos que se persiguen con esta investigación son: describir el nivel de satisfacción de los estudiantes respecto al programa de tutoría académica, determinar sus fortalezas y debilidades, así como; definir las diferencias estadísticamente significativas en la percepción sobre el programa de tutorías y la variable carrera cursada.

En este trabajo se pretende conocer las diferencias estadísticamente significativas en la percepción sobre el programa de tutorías y la variable carrera cursada. y para ello se parte de que el desarrollo de escalas de satisfacción es un proceso previo para el desarrollo de planes y estrategias de acción en la mejora de la calidad de la educación en el Tecnológico de El Salto.

Las variables consideradas en el instrumento utilizado en el programa de tutoría académica son:

Actitud empática. Se define como la cordialidad y capacidad de crear un clima de confianza con el alumno y proporcionar respeto y atención en el trato con el alumno

Compromiso con la actividad tutorial. Interés que muestra el tutor por los problemas académicos y personales de los alumnos, así como la capacidad para escuchar sus problemas.

Capacidad de la actividad tutorial. Conjunción de las respuestas del interés que muestran en los problemas académicos y personales que afectan el rendimiento del alumno y la capacidad para escuchar los problemas de los alumnos

Disposición para atender a los tutorados. Disposición de atender a los alumnos, a mantener una comunicación permanente con el alumno y la facilidad de localización del tutor.

Capacidad para orientar a los alumnos en decisiones académicas. Se define como el conocimiento que tiene el tutor de la normatividad de la institución en cuanto a los planes de estudio, y a la canalización adecuada y oportuna del estudiante a instancias que le proporcionan una atención especializada.

Satisfacción. Percepción de influencia positiva de la tutoría en el desempeño académico, en la integración al alumno en la institución y a la satisfacción del alumno en el programa de tutorías y en la actuación del tutor asignado.

Metodología

Se realizó un estudio cuantitativo, del cual siguiendo a Briones (2002) se puede decir que utilizan preferentemente información cuantificable para explicar los fenómenos que estudia, en las formas que es posible hacerlo en el nivel de estructuración lógica.

El alcance de la presente investigación fue correlacional del cual Hernández, Fernández y Baptista (2014), han precisado que este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. “En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables” (p. 93).

El diseño de la investigación considera las categorías que en los textos clásicos de metodología de la investigación exponen Campbell y Stanley (1966) y se asocia a los diseños no experimentales al no haber una manipulación intencionada de variables en las que se espere medir el efecto de dicho

experimento. Por otra parte, el estudio es transeccional puesto que la recogida de información fue en un solo momento.

Con base a los criterios del muestreo no experimental transversal, se aplicó un cuestionario a una muestra (n) de 72 alumnos de tutorías, a través de un conjunto de preguntas con seis variables; Actitud Empática, Compromiso con la Actividad Tutorial, Capacidad para la Acción Tutorial, Disposición para Atender a los Alumnos, Capacidad para Orientar a los Alumnos en Decisiones Académicas y Satisfacción, Los datos sociodemográficos solicitados fueron: nombre y apellido, genero, edad, semestre y carrera en 18 reactivos. 72 alumnos tutorados que cursan las carreras de Ingeniería Forestal, Gestión Empresarial e Informática, de los semestres segundo, cuarto, sexto y octavo, participaron 30 hombres (41.7%) y 42 mujeres (58.3%), el promedio de edad fue de 20.5 años.

El instrumento utilizado fue un cuestionario empleado por Fresán y Romo (2011) propuesto por la ANUIES en el documento Programas Institucionales de Tutoría, al que se le agrega otros elementos no considerados que fortalecen el aspecto teórico, la confiabilidad y la validez del instrumento, con un nivel de confiabilidad es alta ($\alpha=.954$) de acuerdo al modelo alfa de Cronbach. Cada reactivo tiene 4 opciones de respuesta que corresponde a la escala de Likert: “1=Excelente, 2=Bien, 3=Suficiente y 4=Insuficiente”. Las respuestas obtenidas se capturaron en una hoja Excel de ahí se calcularon porcentajes de cada respuesta y se generan las interpretaciones que se muestran en los resultados.

Resultados

Los datos obtenidos tras la aplicación del cuestionario fueron procesados y analizados utilizando el paquete informático SSPS en su versión 21.

Primeramente, se determinó la confiabilidad, dicho criterio refiere al grado en que la aplicación de un instrumento repetido al mismo individuo u objeto produce resultados muy similares o iguales. Para efectos de este trabajo, se determinó la

confiabilidad bajo el modelo Alfa de Cronbach que arrojó un coeficiente de .954, con lo que se puede afirmar que los datos son confiables en muy buena escala.

Con la intención de valorar en general las tendencias estadísticas, se incluye a continuación la Tabla 1. Estadísticos descriptivos en la que será necesario realizar algunas precisiones.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos

No.	Item	Media	Desv. típ.
1	Cordialidad y capacidad para crear un clima de confianza con el alumno	1.57	0.728
2	Respeto y atención en el trato con el alumno	1.51	0.75
3	Interés en los problemas académicos y personales que afectan el rendimiento del alumno	1.72	0.859
4	Capacidad para escuchar los problemas de los alumnos	1.64	0.81
5	Capacidad para diagnosticar las dificultades y para realizar las acciones pertinentes para resolverlas	1.85	0.799
6	Capacidad para resolver dudas académicas del alumno	1.78	0.716
7	Capacidad para orientar al alumno en metodología y técnicas de estudio	1.89	0.832
8	Capacidad para estimular el estudio independiente	1.88	0.768
9	Disposición para atender a los alumnos	1.56	0.803
10	Disposición para mantener una comunicación permanente con el alumno	1.71	0.813
11	Facilidad de localización del tutor	1.69	0.781
12	Conocimiento de la normatividad de la institución en cuanto a los planes de estudio	1.85	0.705
13	Orientación atinada en cuanto a la selección de trayectorias académicas	1.93	0.657
14	Canalización adecuada y oportuna del estudiante a instancias que le proporcionan una atención especializada	1.97	0.691
15	Satisfacción del alumno con el programa de tutorías	1.76	0.864
16	Satisfacción del alumno con la actuación del tutor asignado	1.64	0.827
17	Su participación en el programa de tutoría ha mejorado su desempeño académico	1.89	0.865
18	Su integración en el tecnológico ha mejorado con el programa de tutoría	1.9	0.922

De acuerdo a los datos estadísticos la media general es de 1.76 con una desviación típica de .788, que indica que el programa académico de tutorías en lo general está funcionando muy bien en el tecnológico, brindando una atención apropiada a los alumnos.

Se puede observar que la fortaleza se encuentra en el ítem de respeto y atención en el trato con el alumno, ya que arrojó una media de 1.51 con una desviación típica de .750; sin embargo, el área de oportunidad del programa académico de tutorías se encuentra en la canalización adecuada y oportuna del estudiante a instancias que le proporcionan una atención especializada obteniendo una media de 1.97 con una desviación típica de .691.

En relación a la variable de actitud empática la media aritmética es de 1.54, con una desviación estándar de 0.74 la cual indica que los tutores cuentan con cordialidad, capacidad, respeto y atención hacia los alumnos. Respecto a la dimensión de compromiso con la actividad tutorial los alumnos evalúan muy bien esta dimensión ya que la media fue de un valor de 1.68 con desviación estándar de 0.83. En cuanto a la variable correspondiente a la capacidad para la acción tutorial la media aritmética arrojó un resultado de 1.85 y desviación estándar de 0.78 lo que significa que los tutores están bien calificados. La dimensión que evalúa la disposición para atender a los alumnos, esta actividad la realizan muy bien los tutores ya que se presentó una media aritmética de 1.65 con desviación estándar de 0.80 las dimensiones que evalúan a los tutores respecto a la capacidad para orientar a los alumnos en decisiones académicas y satisfacción tutorial, están bien realizadas ya que ambas variables presentaron una media de 1.92 y desviación estándar de 0.68 respectivamente.

La función tutorial, planteada como una ayuda ofrecida al alumno de nuevo ingreso, en el plano académico, personal y profesional, es un apoyo importante para conseguir el máximo rendimiento académico y éxito en sus estudios si se implanta de un modo eficaz.

Respecto al desarrollo al desarrollo de los objetivos que implicaron un análisis basado en la estadística diferencial, se determinó utilizar la versión no paramétrica, una vez que la prueba de Kolmogorov-Smirnov reporto significaciones menores a .05, por tal motivo se rechazó la hipótesis nula que planteaba una distribución normal en los datos.

Tomando como referencia el objetivo de las diferencias estadísticamente significativas en la percepción sobre el programa de tutorías y la variable carrera cursada Ingeniería Forestal, Gestión Empresarial e Informática, se puede identificar como proceso central de análisis las diferencias de medias, lo cual conlleva a realizar un análisis de tipo inferencial bajo la versión no paramétrica utilizando el estadístico denominado Kruskal-Wallis, para lo cual se plantearon las siguientes hipótesis; H_0 : no existen diferencias estadísticamente significativas en la variable según carrera cursada, H_1 : existen diferencias estadísticamente significativas en la variable según carrera cursada.

Posteriormente se procedido a realizar el análisis utilizando el software de análisis estadístico SSPS versión 20 que permitió identificar el nivel de significación en cada ítem, generando una significación media equivalente a .165, por lo anterior se retiene la hipótesis nula al no encontrar diferencias estadísticamente significativas con respecto a la variable central según la carrera cursada.

Analizando los resultados del trabajo de investigación que realizaron Hernández, Sandoval y Guillen (2015), la mayoría de las dimensiones concuerdan en los resultados de esta investigación, atención muy buena de parte de los tutores, pero mostrando las mismas áreas de oportunidad respecto a la canalización de los alumnos a otras instancias y darles a conocer la normatividad oficial. El trabajo realizado por Alvarado (2015), muestran resultados con igual similitud en el programa de tutorías implementado en la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la UANL, Los resultados indican que la mayor parte de las y los estudiantes encuestados parece tener una percepción positiva acerca de las dimensiones valoradas sobre la calidad percibida en la acción tutorial que les brinda en la Facultad.

Conclusiones

Los resultados muestran que existe buena empatía entre alumno y tutor, con respecto al compromiso con la actividad tutorial se identifica un compromiso muy bueno de parte del tutor para escuchar los problemas académicos, y analizando la capacidad para orientar a los alumnos el tutor está bien evaluado, en la variable de disposición para atender a los alumnos nos muestra una muy buena ética de los tutores otorgando el tiempo necesario para atender a los alumnos, respecto a la variable de capacidad para orientar a los alumnos en decisiones académicas, un pequeño porcentaje de alumnos manifestó estar en desacuerdo ya que no todos los tutores están en comunicación constante con el alumno, no le dan seguimiento a su desempeño académico, no los orienta o canaliza en instancias adecuadas en problemas específicos del alumno; en la variable satisfacción los alumnos del programa de tutorías están de acuerdo que es una influencia positiva en su desempeño académico por lo que se concluye que se necesita fortalecer la formación de los tutores apoyándose conceptualmente en el aprendizaje más que en la enseñanza, apoyo para los procesos cognitivos y afectivos en función de la identificación de problemas en el estudiante, Es importante que los tutores conozcan y den a conocer de manera permanente la normativa oficial del tecnológico.

En el análisis de los resultados de la escala se ha comentado que existe buena relación del alumno con el tutor, al igual, pero en menor escala los alumnos están satisfechos con el programa académico. Estos resultados confirman los datos obtenidos por Pérez, Martínez y Martínez (2015) que encuentran un mayor nivel de satisfacción de los estudiantes con el tutor universitario que con la organización y contenidos trabajados en la tutoría. Estrada, Jiménez y Robles (2018) en su trabajo investigativo afirman que los estudiantes que acuden a las tutorías tienen buenos resultados, sin embargo, al igual que en esta investigación se concluye que; hace falta mejor comunicación y permanencia en las actividades tanto del tutor como del tutorado.

Referencias

- Cecilia Hernández Morales, María de Lourdes Sandoval Rivas, Alejandra Guillén Amaro. (2015). Evaluación de la acción de la tutoría académica a partir de la percepción del alumno de primer año de odontología. *señalando rutas... que trazan el futuro*, 246-253.
- Elías Alvarado Lagunas, a. I. (2015). La percepción de los tutorados sobre el programa de tutoría académica en la facultad de contaduría pública y administración de la UANL. *señalando rutas... que trazan el futuro*, 274-290.
- Francisco Javier Pérez Cusó, Pilar Martínez Clares, Mirian Martínez Juárez. (2015). Satisfacción del estudiante universitario con la tutoría. Diseño y validación de un instrumento de medida. *Estudios sobre educación / VOL. 29*, 81-101.
- Magdalena Fresán Orozco, Alejandra Romo López. (2011). *Programas Institucionales de Tutoría una propuesta de la ANUIES*. MÉXICO: ANUIES.
- María Dolores Guerra-Martín, Joaquín Salvador Lima Rodríguez, Marta Lima Serrano. (2016). Opiniones de los estudiantes de enfermería sobre las tutorías universitarias. *REOP*, 104-121.
- }Martha Beatriz Enríquez Gracia, Dora Northón Gámiz, Raúl José Delgado Rodríguez. (2015). Resultados de la evaluación de la tutoría desde la perspectiva del tutorado. *señalando rutas... que trazan el futuro*, 344-361.
- Nadin Guadalupe Estrada Pulido, Amparo Jiménez González, Francisco Javier Robles Zepeda. (2018). Percepción de los estudiantes respecto a la tutoría académica. *EDUCATECONCIENCIA*, 85-98.
- Sánchez Paniagua López Marta, Hervás Pérez Juan Pabló, Mateos Aparicio Cediél, Inmaculada Rodríguez Rodríguez, Elena Martín Fernández Begoña. (2015). Uso de las tutorías y opinion de los estudiantes de grado en farmacia y grado en ciencia y tecnología de los alimentos. *XII Jornadas Internacionales de Innovación Universitaria*, 610-617.
- SNIT. (2012). *Manual del Tutor del SNIT*. MÉXICO: DGEST.

Actitudes heterosexuales hacia homosexuales en el Instituto Tecnológico de El Salto

Sedna Guadalupe Meraz Adame
sednamerazoirp@gmail.com
Instituto Tecnológico de El Salto/ TecNM

Alma Verónica Palomares Adame
veronica.pa@itelsalto.mx
Instituto Tecnológico de El Salto/ TecNM

Resumen

El presente estudio buscó identificar las actitudes que tienen los alumnos heterosexuales hacia la homosexualidad a través de la Escala de Actitud hacia la Homosexualidad de 10 reactivos (EAH-10). Para de ahí tener como objetivos específicos 1. Identificar diferencias estadísticamente significativas en la actitud hacia homosexuales respecto al género además 2. Conocer las diferencias estadísticamente significativas en la actitud hacia homosexuales respecto a la religión. La investigación se realizó bajo enfoque cuantitativo, un alcance correlacional y un diseño no experimental transversal, donde se obtuvo como resultado que no existen diferencias estadísticamente significativas relacionadas con la variable de religión mientras que si hay diferencias estadísticas respecto al género. Se concluye que en general se tienen actitudes que van de la indiferencia hacia la tolerancia y no hacia la homonegatividad.

Palabras clave: Actitudes, heterosexuales, homosexualidad, homonegatividad.

Abstract

This study will seek to identify the attitudes of heterosexual students towards homosexuality through the homosexuality Scale of 10 items (EAH-10). This is why we have as a specific objective 1. To identify statistically significant differences in attitude towards homosexuals with respect to gender 2. homosexuals with respect to religion. Where the result is that there are no statistically significant differences related to the religion variable while there are statistical differences with respect to gender.

The research was carried out under a quantitative approach, a correlational scope and a transversal non-experimental design, where it was obtained that there are generally attitudes ranging from indifference to tolerance and not to homonegativity.

Keywords: Attitudes, heterosexual, homosexuality, homonegativity.

Introducción

Se cree que con la evolución de la sociedad hacia un pensamiento más liberal como lo menciona Karl Deutsch (1970), que las preferencias privadas de la gente en sus arreglos personales y sociales deben respetarse en la mayor medida posible. Así mismo, es evidente que en la actualidad se ha dado una mayor apertura y tolerancia hacia las minorías, en este caso la minoría que atañe es la de los homosexuales, sin embargo, se percibe que existe aún cierta resistencia hacia la misma en una localidad como El Salto Durango México, lugar donde se lleva a cabo esta investigación, misma que aunque presenta distintos signos importantes de desarrollo social; la cultura y las costumbres son todavía muy conservadoras, además se observa que pudieran predominar aún conductas sexistas machistas y discriminatorias, esto debido a la propia experiencia donde alguna vez se presencié agresión verbal por parte de un grupo de jóvenes hombres hacia un compañero homosexual.

Recientemente se dio a conocer el resultado de la Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS) la cual se realizó en el 2017 por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) Coordinado por Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) contenido y son los datos oficiales más actuales que se tienen sobre discriminación en el país, los cuales toman en cuenta que las persona no heterosexuales representan según la estimación del ENADIS una población del 3.2 por ciento del universo mexicano siendo aproximadamente un total de 2,674,113 de los cuales 53.2 % son mujeres. La población de 18 años y más

está consciente de que los derechos de los grupos discriminados no siempre se respetan en México.

Particularmente, la mayoría considera que se respetan poco o nada los derechos de las personas trans (Término paraguas utilizado para describir diferentes variantes de transgresión/transición/reafirmación de la identidad y/o expresiones de género, incluyendo personas transexuales, transgénero, travestis, drags, entre otras, cuyo denominador común es que el sexo asignado al nacer no concuerda con la identidad y/o expresiones de género de las personas según el Conapred, 2016) (71.9%), gays y lesbianas (65.6%), indígenas (65.4%) y trabajadoras del hogar remuneradas (62%). Enseguida, con porcentajes todavía superiores a 50, se encuentran los derechos de las personas con discapacidad y mayores, así como de las afrodescendientes. En cuanto a la adopción homoparental y lesbomaternal, la aceptación baja a 40 por ciento y el rechazo aumenta a cerca de 60 por ciento. Las personas jóvenes muestran mayor aceptación que las personas adultas y mayores (75 frente a 56.2 y 36.9%) y en las localidades urbanas también hay mayor aceptación con respecto a las localidades no urbanas (63.7 frente a 47.4%). No obstante, todavía es considerable el rechazo social a reconocer este derecho. Mientras que el porcentaje de aceptación que tiene Durango sobre el matrimonio de parejas del mismo sexo está entre el 55.7 a 63.2 por ciento, mientras que en el tema de adopción por parejas del mismo sexo tiene un 43.7 por ciento de aceptación. El prontuario de la ENADIS 2017 anuncia también que: en promedio, las opiniones de las personas con rango de edad de 18 a 29 años expresan un mayor grado de conciencia sobre los prejuicios y estereotipos, seguidas de las personas adultas, mientras que las personas con rango de edad de 30 a 59 años son quienes suelen estar mayormente de acuerdo con las frases prejuiciosas. Es decir, existe un cambio generacional que muestra cada vez menos prejuicios y estereotipos arraigados socialmente (ENADIS, 2017).

Para entender mejor, el diccionario de Psicología de Ander-Egg (2013) dice que la actitud es la disposición o tendencia evaluativa para responder de manera favorable o desfavorable frente a ciertas situaciones (acontecimientos, personas,

grupos, objetos, etc.). La actitud es un estado o disposición psicológica, adquirida y organizada a través de la propia experiencia individual y de la integración de los modelos sociales, culturales y morales del grupo, que predispone al individuo a reaccionar de una manera determinada y estable en el tiempo, constante frente a ciertas personas, objetos, situaciones, ideas y valores. Así pues, complementa Ander Egg (2013), se puede tener una actitud frente a una etnia o raza, un grupo social, una idea, un país, una institución, etc. Mientras el temperamento afecta con su tono la totalidad de la conducta, las actitudes están latentes y no afectan sino a segmentos de la conducta que se ponen de manifiesto cuando hechos sociales fijos actúan a modo de estímulos provenientes del contexto.

La actitud no es la respuesta al estímulo, sino la inclinación afectiva relativamente estable a responder de una manera determinada, o a dar una respuesta preferencial frente a ambientes que activan esa predisposición. Por último, destaca Ander-Egg (2013) que las actitudes, en cuanto formas de organización de los procesos motivacionales, perceptivos, cognoscitivos y afectivos, no pueden distinguirse directamente, sino que tienen que desprenderse del comportamiento observable, bajo la forma de conductas y comportamientos manifiestos, o bien de un modo verbal, bajo la forma de opiniones específicas. Para la psicología social, las actitudes son un concepto básico en la explicación del comportamiento de los seres humanos en sociedad.

Entonces pues, al ser la actitud el objeto de este estudio social se debe poner en perspectiva qué tipo de actitudes se evaluarán y para el caso es la actitud de estudiantes heterosexuales hacia la homosexualidad donde según de la Rubia (2011), la homosexualidad se refiere a la atracción, a las relaciones sexuales y de pareja, siendo éstas fantaseadas o manifiestas, entre personas del mismo sexo; mientras que por otro lado, la heterosexualidad se refiere a la atracción, las relaciones sexuales y de pareja, ya sean fantaseadas o manifiestas, entre personas del sexo opuesto.

Se encontró la tendencia en varios estudios donde se habla que el término homofobia debería no ser usado; ya que para varios investigadores su significado

denota una condición clínica, la cual, no se da, sino más bien a nivel emocional, pues la homofobia es conceptualizada como el rechazo, miedo u odio irracional hacia la homosexualidad y la intransigencia de los roles de género, haciéndose manifiesta en pensamientos, actitudes y conductas hostiles en cualquier contexto social, incluyendo los educativos apunta Vázquez (2017). Así Wrench (2005, como se citó en Quezada, 2017) destaca que el uso de la palabra homonegatividad parece más congruente con la realidad de estos tiempos y se desprendería la relación con una fobia clínica. La homonegatividad hace referencia a las creencias prejuiciosas, reacciones emocionales negativas, actitud de rechazo y conductas de estigmatización y discriminación hacia las personas no heterosexuales citado Moral de la Rubia (2014) a Currie, Cunningham y Findlay (2004).

Se encuentran diversas coincidencias de los resultados de los artículos revisados con los objetivos aquí planteados en los que predominan más las actitudes negativas por parte de los hombres heterosexuales hacia el homosexualismo (masculino y femenino) respecto a las mujeres heterosexuales, es decir que se podría analizar que las mujeres son más tolerantes hacia la conducta homosexual. Barra (2002), encontró en su investigación denominada Influencia del Sexo y de la Tipificación del rol Sexual Sobre las actitudes hacia la Homosexualidad Masculina y Femenina que, por una parte, las mujeres muestran actitudes más amables que los hombres tanto hacia la homosexualidad masculina como hacia la femenina, y por otra parte se presentan mayores diferencias de género en las actitudes hacia la homosexualidad masculina que hacia la homosexualidad femenina. También Moral (2015) en su escrito “Un estudio descriptivo-correlacional en estudiantes de medicina y psicología del noreste de México” para validar una escala de homonegatividad internalizada tuvo como resultado que entre ambos sexos hubo diferencia de medias significativa en el factor de manifestación pública de la homosexualidad con un tamaño de efecto pequeño. La media de rechazo fue mayor en hombres que en mujeres”. Para Barrientos (2010), los análisis realizados sobre los datos revelaron, como era esperable, diferencias entre hombres y mujeres: ellas muestran actitudes más favorables que los hombres, así también, obtiene como resultado que las personas religiosas tienen actitudes más negativas

hacia estas minorías. Los estándares de respuesta que los datos revelan confirman que las actitudes anti-homosexuales están enraizadas en una perspectiva conservadora y punitiva (Barrientos, 2010). Por último, Pulido (2012), en su artículo Homofobia en universidades de la Ciudad de México encontró una alta relación entre los estudiantes de sexo masculino, con afiliación política de derecha, heterosexuales y que no tienen amigos homosexuales, exteriorizan los puntajes de homonegatividad más altos.

Sin embargo también se encontraron algunos resultados diferentes en documentos de investigaciones en donde cambian las actitudes desfavorablemente por parte de las mujeres hacia la homosexualidad, un ejemplo de esto es el estudio de Chavez (2018), con el nombre de Actitudes hacia la homosexualidad en estudiantes universitarios de Cajeme; el cual empleó la Escala de Actitudes hacia Lesbianas y Hombres Homosexuales (ATLG) hecha por Herek, formada por 20 reactivos, donde los resultados indican que 88% de los estudiantes están ubicados a la aceptación de la homosexualidad. Se descubrió mayor porcentaje de mujeres con actitudes de rechazo hacia la homosexualidad en comparación con los hombres (25.7% y 11.7% respectivamente).

Es importante analizar y conocer cómo se encuentra el ambiente escolar dentro de una institución educativa respecto a los niveles de aceptación, tolerancia o rechazo que se tienen hacia las minorías que existan, pues para que haya un óptimo desarrollo académico todos los alumnos deben convivir en armonía y dentro de un entorno seguro.

Es así que en el presente estudio se busca encontrar que actitudes que tienen los estudiantes heterosexuales hacia los homosexuales, teniendo como objetivos específicos identificar si existen diferencias estadísticamente significativas con respecto al género y a la religión como variables comunes y relacionadas teóricamente como incidentes en la temática.

Metodología

El tipo de enfoque que se utilizó en el presente estudio fue cuantitativo (Lara, 2013) puesto que se realizan un conjunto de valoraciones cuantificables que proporcionan tendencias estadísticas, asimismo el alcance fue de tipo descriptivo correlacional debido a que se estudiaron las actitudes que tiene los estudiantes heterosexuales (hombre y mujeres) hacia los homosexuales además de la relación que existe respecto al género y a la religión. El diseño según los preceptos de Campbell y Stanley fue de tipo no experimental transversal, dado que la recolección de datos se llevó a cabo en único momento. Por otra parte, la muestra se plateó como probabilística de acuerdo a la población total de estudiantes de licenciatura del ITES que es de 393 alumnos inscritos en licenciatura. Una vez realizado la selección de la muestra, se procedió a encuestar a los estudiantes de la siguiente manera: se les pidió que llenen los datos sociodemográfica y el cuestionario, para el llenado se toma un tiempo aproximado de 10 minutos, previo al llenado de la encuesta se explicó a los participantes el objetivo de dicha actividad, así como la confidencialidad y el uso estrictamente académico y científico de la información con el instrumento de Escala de Actitud hacia la Homosexualidad la cual consta de diez reactivos con una escala tipo Likert (de 1, totalmente en desacuerdo a 5, totalmente de acuerdo). La mitad están redactados en un sentido de aceptación (R1, R3, R5, R7 y R9) y, la otra mitad, en un sentido de rechazo (R2, R4, R6, R8 y R10) validado por Moral de la Rubia (2011).

Resultados

La población encuestada corresponde a una muestra de 194 alumnos del Instituto Tecnológico de El Salto pertenecientes a las carreras de Ingeniería Informática, Ingeniería en Gestión Empresarial e Ingeniería Forestal, de los cuales 101 son hombres (52.1 %) y 93 son mujeres (47.9%) con edades que van desde los 17 hasta los 36 años donde 20 años fue la edad con más frecuencia representando un 19.6 %. Respecto a la religión se registró que el 80 por ciento de la población

son católicos, el 8.8 % son cristianos no católicos y el 8.2% son de otra religión o agnósticos.

Respecto a las principales actitudes heterosexuales hacia los homosexuales de acuerdo a la tendencia y escala del instrumento utilizado, el estudio arrojó una media (\bar{X}) de 2.93 con una desviación típica (S) de 1,272 la cual se pudiera interpretar como una marcada indiferencia respecto a los temas que envuelven esta minoría, lo cual se cree puede ser positivo ya que en general no se dan condiciones de homonegatividad.

Algunos datos relevantes dado el instrumento utilizado refieren a los siguientes ítems y tendencias: ver a dos hombres besándose en la boca me provocaría asco, el 33.7 por ciento contestó estar de acuerdo con esta aseveración, es decir, al casi 40% si le daría asco ver a dos hombres besándose; por otro lado, el 50.3 % aceptaría la homosexualidad de un hijo, el 26% tiene duda y el 23.8% no la aceptaría. En los ítems que hablan sobre los homosexuales dentro de una sociedad se obtuvo que: el 11.9% cree que los homosexuales son una amenaza para la sociedad, el 67.8 % cree que los homosexuales son personas con todos sus derechos y el 14% opina lo contrario; También se encontró que el 43.9% piensa que la homosexualidad debe ser respetada contra un 17.5 % que siente lo contrario por último, el 91 por ciento no está de acuerdo con la expresión de que los homosexuales son unos enfermo y/o pervertidos.

Respecto al desarrollo de los objetivos que representaron un análisis de la estadística inferencial se determinó utilizar la versión no paramétrica, una vez que la prueba de Kolmogorov Smirnov arrojó significaciones menores a .05, por tal motivo se rechazó la hipótesis nula que planteaba una distribución normal en los datos; criterio tomado en cuenta como consideración principal para la determinación planteada con antelación.

Tomando como referencia el objetivo de identificar las diferencias estadísticamente significativas en la actitud hacia homosexuales respecto al género se puede reconocer como proceso medular del análisis las diferencias de medias lo cual conlleva a realizar un análisis de tipo inferencial bajo la versión no paramétrica

utilizando el estadígrafo la U de Mann Whitney, para lo cual se plantearon las siguiente hipótesis, para lo cual se plantearon la siguientes hipótesis estadísticas, H0: no existen diferencias significativas en la Actitud hacia los homosexuales según el género y H1: existen diferencias significativas en la Actitud hacia los homosexuales según el género.

Posteriormente se procedió a realizar el análisis utilizando el software de análisis estadístico SPSS versión 22 que consiguió identificar el nivel de significación en cada ítem, obteniendo una significación media equivalente 0. 0005. por tanto, se rechazó la hipótesis nula.

El presente documento lleva la tendencia de la existencia de las diferencias estadísticas significativas según el género puesto que se coincide con Barra, (2002) sobre la existencia de diferencias de género significativas en las actitudes hacia la homosexualidad tanto masculina como femenina, también como menciona Barrientos (2010) Los análisis realizados sobre los datos revelan, como era como era de esperar, diferencias entre hombres y mujeres: ellas muestran actitudes más favorables que los hombres. También en su estudio Moral de la Rubia (2013) apunta, que hubo un efecto de interacción significativo, Al comparar las medias entre mujeres y hombres, solo las del factor de rechazo de la manifestación pública de la homosexualidad fueron estadísticamente diferenciales siendo la media de rechazo fue mayor en hombres.

Respecto al objetivo que habla sobre identificar las diferencias estadísticamente significativas en la actitud hacia homosexuales con relación a la religión se puede reconocer como proceso central del análisis las diferencias de medias lo cual nos lleva a realizar un análisis de tipo inferencial bajo la versión no paramétrica utilizando el estadígrafo la Prueba de Kruskal-Wallis, para lo cual se plantearon las siguiente hipótesis, estadísticas, H0: no existen diferencias significativas en la Actitud hacia los homosexuales respecto a la religión y H1: existen diferencias significativas en la Actitud hacia los homosexuales respecto a la religión. Posteriormente se procedió a realizar el análisis utilizando el software de análisis estadístico SPSS versión 22 que permitió identificar el nivel de significación

en cada ítem, obteniendo una significación media equivalente 0.168, por lo tanto, se retiene la hipótesis nula. Entonces pues la religión en el ITES no es una variable influyente en el tema de acuerdo al estudio.

Respecto a las actitudes que se tiene hacia la homosexualidad según la religión se encontró en este estudio que no hay diferencias estadísticamente significativas, en contraste con la tendencia en el estudio realizado por Barrientos, 2010, anota que los que declararon profesar una religión ($M = 2,13$) tenían actitudes más negativas hacia los homosexuales que aquellos que no profesaban religión alguna. Además, Cárdenas (2008) tiene como resultado que los protestantes son los más intolerantes y los católicos los más tolerantes.

Conclusiones

El presente estudio buscó conocer la actitud que presentan los estudiantes heterosexuales hacia los homosexuales. Se encontró que tienden a ser en términos generales como indiferentes, puesto que la media cerro en el 2.97, donde en la escala del totalmente desacuerdo era el 1, en el centro con valor de 3 se encuentra ni acuerdo ni en desacuerdo, al totalmente de acuerdo era el 5 mismo que puede llevar al supuesto de que los estudiantes heterosexuales no ejercen algún tipo de homonegatividad externalizada es decir de manera tangible no hay rechazo hacia los homosexuales. Según la Real Academia de la Lengua Española la indiferencia es estado de ánimo en que no se siente inclinación ni repugnancia hacia una persona, objeto o negocio determinado. Por lo tanto, los resultados se pueden interpretar que, si bien se encontró que existe cierto nivel de rechazo abiertamente registrado no es tan alto como el nivel de tolerancia o aceptación hacia los homosexuales en el ITES. De acuerdo a los objetivos específicos planteados el presente documento reporta que las actitudes que se tienen hacia los homosexuales si varían estadísticamente dependiendo del género, por el contrario, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas usando la variable de la religión.

Una sociedad incluyente lo es realmente cuando reconoce y garantiza los derechos humanos de sus ciudadanos y cuando celebra la diversidad al colocarla junto con otros valores como el respeto, la libertad y la tolerancia, como piedra angular de la vida social. Por consiguiente, es importante educar en valores dentro de instituciones educativas para formar verdaderos agentes de cambio social, que favorezcan de manera decisiva en su ejercicio profesional, a la construcción de una sociedad libre de estigmas, discriminación y violencia (Velázquez, 2017).

Referencias

- Barra Almagiá, Enrique, Influencia del sexo y de la tipificación del rol sexual sobre las actitudes hacia la homosexualidad masculina y femenina. *Revista Latinoamericana de Psicología* [en línea] 2002, 34 [Fecha de consulta: 2 de abril de 2019] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80534307>> ISSN 0120-0534
- Barrientos Delgado, J., & Cárdenas Castro, J. (2010). Adaptación y validación de la escala Likert de actitudes de heterosexuales hacia homosexuales (HATH) en una muestra de estudiantes universitarios chilenos. *Sexualidad, Salud y Sociedad - Revista Latinoamericana*, (5), 30-49.
- Cárdenas, Manuel, & Barrientos, Jaime. (2008). Actitudes Explícitas e Implícitas hacia los Hombres Homosexuales en una Muestra de Estudiantes Universitarios en Chile. *Psykhé* (Santiago), 17(2), 17-25. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282008000200002>
- Encuesta nacional de discriminación 2017, recuperado de https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/PtcionENADIS2017_08.pdf
- Karl W. Deutsch en *Política y Gobierno*, (México- fondo de cultura económica, 1998) p. 117
- Moral de la Rubia, J., & Martínez Sulvarán, j. (2011). Escala de actitud hacia la homosexualidad: propiedades psicométricas y aspectos diferenciales por

sexos. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, XXI (1), 105-124.

Moral de la Rubia, J., & Valle de la O., A., & Martínez Gómez, E. (2013). Evaluación del rechazo hacia la homosexualidad en estudiantes de medicina y psicología con base en tres escalas conceptualmente afines. *Psicología desde el Caribe*, 30 (3), 526-550.

Pulido Rull, M., & Huerta Leyva, A., & Muñoz Ortiz, F., & Pahua Mendoza, E., & Pérez-Palacios Rodríguez, P., & Saracho Rosado, S. (2013). Homofobia en universidades de la Ciudad de México. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 15 (2), 93-114.

Quezada Concha, F. (2016). Una medida de la homonegatividad breve, unidimensional, e independiente de los afectos positivos y negativos: evidencias de validez de la escala de Wrench en Chile. *Salud & sociedad*, 7 (1), 10-28.

Velázquez Rendón, D. & Figueroa Campos, M. (2017). Homofobia en el aula: una mirada cuantitativa de las actitudes de jóvenes universitarios hacia la homosexualidad, 10.

Síndrome de Burnout en docentes del Instituto Tecnológico de Durango

M.T.I. José Gabriel Rodríguez Rivas
Instituto Tecnológico de Durango/ TecNM
gabriel.rodriguez@itdurango.edu.mx

L.I. María Patricia Ubillos Martínez
Instituto Tecnológico de Durango/ TecNM
patyubi@itdurango.edu.mx

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar el nivel de presencia del síndrome de burnout en docentes del Instituto Tecnológico de Durango. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y transversal, descriptiva y correlacional. En la recolección de datos se utilizó el Maslach Burnout Inventory Educator Survey (MBI-ES). Entre los resultados se destaca que un 20% presentó cansancio emocional y un 16% reportó despersonalización, mientras que un 17% no se siente realizado.

Palabras clave:

Burnout, Desgaste profesional, Educación Superior

Abstract

The objective of the study was to determine the level of presence of the burnout syndrome in teachers of the Technological Institute of Durango. The study was carried out under a quantitative approach, with a non-experimental and transversal, descriptive and correlational design. The Maslach Burnout Inventory Educator Survey (MBI-ES) was used in the data collection. Among the results it is highlighted that 20% presented emotional exhaustion and 16% reported depersonalization, while 17% reduced personal accomplishment.

Keywords:

Burnout, Professional wear, Higher Education

Introducción

Hoy en día, cada vez es más común que la población económicamente activa presente síntomas de estrés. Esto se puede deber a la necesidad de realizar largas

jornadas de trabajo para conseguir una posición económica más redituable provocando que las personas tengan menos tiempo para el descanso y el esparcimiento. Si a esto se le agregan otros factores como el hecho de que algunos docentes además de sus funciones de enseñanza ejercen su profesión en otras áreas ya sea en instituciones públicas o privadas. Tal es el caso, como lo señalan Pozos, Horta, Delgadillo y Aguilera (2013), de los ingenieros civiles, ingenieros en sistemas computacionales, ingenieros en gestión empresarial, entre otros.

A las fuertes, exigencias o situaciones que pueden llegar a provocar estrés se les conoce como estresores. Entre las causas o estresores más comunes se pueden encontrar las siguientes: ruido, sobrecarga, alimentación incorrecta, miedo, escasa influencia en los demás, tránsito vial, perturbaciones del ritmo normal de vida, entre otros. (Sepúlveda, 2007 como se citó en Lesme, 2011) Algunas de las fuentes de estrés con efecto acumulativo en los centros educativos son:

- Problemas de disciplina de los alumnos
- Falta de reconocimiento social
- Escasez de recursos materiales, espaciales y personales
- Escasa promoción del profesorado
- Innovaciones educativas sin formación previa
- Implantación de las nuevas tecnologías
- Conflictos entre compañeros

Para Naranjo (2009), un estrés excesivo producido por estímulos difíciles de manejar conduce a la angustia, es decir, al distrés, lo que impide responder de forma adecuada a situaciones cotidianas. Por el contrario, cuando se dispone de una buena salud física y mental, facilita la respuesta del individuo a los estímulos estresantes, esto se conoce como eustrés.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004), el estrés laboral se define como: “La reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (p. 3). En este sentido,

define un trabajo saludable como aquel en que la presión sobre el empleado se corresponde con sus capacidades y recursos, el grado de control que ejerce sobre su actividad y el apoyo que recibe de las personas que son importantes para él.

Recientemente se ha introducido un término que recibe el nombre de Síndrome de Burnout, y que es consecuencia del estrés laboral cuando se presenta de manera crónica. Los profesionistas o incluso las personas que se dedican a trabajar en actividades asistenciales o de servicio público, como los docentes pueden verse afectados fuertemente por este síndrome.

Referentes teóricos

Álvarez y Fernández (1991), mencionan que el síndrome de burnout cuya traducción al castellano significa "estar quemado", hace referencia a una disfunción psicológica que se presenta con más frecuencia en los trabajadores que desarrollan sus actividades cotidianas del trabajo con una relación directa con las personas. Mientras que para Kyriacou (2003), lo define como el conjunto de síntomas que resulta de un prolongado padecimiento de estrés, que no ha sido atendido y que produce cansancio físico, emocional y actitudinal.

El término burnout empieza a utilizarse en Estados Unidos a mitad de los setentas. A partir de 1978, la psicóloga Christina Maslach, realizó estudios sobre las emociones en el lugar de trabajo, empleó el concepto de burnout para describir el proceso gradual de disminución de la responsabilidad profesional, en el cual los trabajadores sienten que ya no puede darse a sí mismos a un nivel psicológico, el segundo aspecto habla sobre la despersonalización o desinterés cínico hacia el trabajo, donde se presenta una insensible o incluso deshumanizada percepción hacia los demás, (Ryan, 1971, como se citó en Maslach, Jackson, & Leiter, 1986) describe que la persona considera a sus clientes como merecedores de sus problemas, la prevalencia de esta actitud negativa hacia los clientes entre los trabajadores de servicios humanos ha sido bien documentada (Wills, 1978 como se citó en Maslach, Jackson, & Leiter, 1986). El tercer aspecto del síndrome de

burnout, se relaciona con bajos sentimientos de satisfacción personal, y se refiere a la tendencia a evaluarse a sí mismo de manera negativa, en particular con respecto al trabajo con los clientes.

En este sentido Maslach, Schaufeli, y Leiter (2001), mencionan que el síndrome burnout se definió inicialmente basándose en la experiencia de la gente que trabajaba en servicios humanos y de cuidados de la salud. González, Arias y Juárez (2013), mencionan que “la profesión docente es considerada como una de las profesiones más estresantes, ya que se ven sometidos a una constante presión por intentar responder a la diversidad de demandas y continuos cambios en las instituciones educativas”.

Maslach y Jackson (1981), realizaron la prueba psicológica más importante y aceptada por toda la comunidad científica para medir el burnout: el Maslach Burnout Inventory (MBI). Este instrumento contiene tres dimensiones que evalúan los tres componentes del síndrome de burnout: Agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. El instrumento es confiable, válido y fácil de administrar. Al MBI se le han realizado diferentes adaptaciones, entre las cuales se encuentra el MBI-Human Services Survey (MBI-HSS), el MBI-Educator Survey (MBI-ES), y MBI-General Survey (MBI-GS).

El MBI-ES, mide las mismas tres dimensiones del instrumento MBI original: el agotamiento emocional, cuando este sentimiento se vuelve crónico, los maestros descubren que ya no pueden entregarse a los estudiantes como antes. El segundo componente, la despersonalización, en la que los maestros pueden mostrar una actitud indiferente y negativa hacia sus estudiantes. Por último, un sentimiento de bajo logro personal en el trabajo, factor muy importante si tomamos en cuenta que la mayoría de los maestros se incorporan a la profesión para ayudar a los estudiantes a aprender y crecer.

Ante todos estos señalamientos, es por ello que se tiene especial interés en conocer antecedentes de estudios referentes al síndrome de burnout en especial aquellos que están vinculados a instituciones de educación superior.

Antecedentes de investigación

En el contexto internacional, en un estudio realizado con docentes de la Facultad Nacional de Salud Pública en Medellín, Colombia Rojas, Zapata y Grisales (2009) encontraron que en general los profesores presentaron bajos niveles de cansancio emocional y despersonalización (indicadores positivos) mientras que en la variable de realización personal se presentó un nivel bajo (indicador negativo). La prevalencia de los casos probables de burnout fue de 19,1%; mientras que el 49,4% estaba en posible riesgo de sufrirlo.

En la universidad de Málaga, Durán, Extremera, y Rey (2001), efectuaron un estudio compuesto de 91 profesores de primaria, secundaria y universitarios en donde encontraron niveles bajos del síndrome burnout en una buena parte de la muestra, pero se encontró que el 26% asintió un alto grado de cansancio emocional y un 33% no se sentía realizado profesionalmente.

Por otra parte, en el contexto nacional de Chávez, Pando, Aranda y Almeida (2014), realizaron una investigación con docentes universitarios del Estado de Zacatecas, México en las Unidades Académicas de Ciencias de la Salud, compuesta por 156 docentes, de las cuales el 62.8% eran mujeres y 37.2% hombres con una edad promedio de 43.9 años. En este estudio se encontró que el 47.4% presentó agotamiento emocional, mientras que un 26.9% con despersonalización y el 76.9% mostró bajos niveles de realización personal en el trabajo.

Mientras que González, Arias, y Juárez (2013), efectuaron un estudio para detectar los niveles de agotamiento profesional por nivel educativo, en la que participaron 374 trabajadores de 21 instituciones educativas públicas y privadas del estado de Morelos, de los cuales 30.6% fue de nivel universitario, el 30.2% de nivel medio superior, el 24.3% de secundaria, el 9.6% de primaria y el 5.3% de preescolar. En este estudio no se encontró la presencia alarmante del síndrome de burnout, además no se hallaron diferencias significativas entre el nivel educativo donde se labora y las tres dimensiones.

Del mismo modo Madero, Ulibarri, Pereyra, Paredes y Briceño (2013), realizaron un estudio con trabajadores administrativos de una Institución de Educación Superior Tecnológica en Yucatán, México en la que encontraron bajos niveles en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización; en contraparte, en la dimensión de realización personal presentó un 60.6% en niveles bajos y solamente un 25.8% presentó un nivel alto de realización personal. En términos generales un 83.3% presentó un nivel bajo del síndrome de burnout.

En este sentido Jaik, Villanueva, García y Tena (2011), realizaron un estudio para valorar el desempeño docente e identificar la presencia de burnout en la que participaron docentes de 27 instituciones de nivel superior del estado de Durango. En él concluyeron que no existe diferencia significativa con las variables: edad, género y antigüedad. Así mismo se detectó un nivel del síndrome de burnout leve. Entre los elementos que tienen repercusión negativa en los niveles de burnout se mencionan la poca solidaridad entre los compañeros de trabajo y el escaso apoyo de los jefes inmediatos.

Cárdenas, Méndez y González (2014) detectaron una presencia débil y no significativa del síndrome de burnout en un estudio realizado en una facultad de la Universidad Autónoma de Nuevo León, México. El estudio de tipo correlacional entre el burnout y el desempeño docente, evidenció que la subescala de falta de realización presentaba una correlación significativa con el desempeño docente.

En resumen, se destaca que en las instituciones de nivel superior se ha detectado un nivel mínimo del síndrome de burnout, tal es el caso del estudio de las 27 instituciones de nivel superior del estado de Durango, en forma muy similar es el caso de una facultad de la Universidad Autónoma de Nuevo León donde se detectó una presencia débil y no significativa de burnout y en este sentido coincide el estudio efectuado en Morelos con diferentes niveles educativos. En contraparte, los docentes universitarios del estado de Zacatecas un alto porcentaje presentó agotamiento emocional, además un 76.9% que mostró bajos niveles de realización personal.

Los docentes del ITD, además de impartir sus clases se enfrentan a 2 periodos de evaluación al desempeño docente en el año. La evaluación al desempeño docente, se realiza por parte de los estudiantes y otra adicional se realiza por parte de la jefatura del departamento. La evaluación que realizan los estudiantes es a través de un cuestionario compuesto por 10 dimensiones, de las cuales 9 dimensiones se relacionan con las competencias docentes y la última dimensión se relaciona con el grado de satisfacción general que el estudiante manifiesta sobre el docente (TecNM, 2013).

Adicionalmente, el docente debe capacitarse continuamente, para ello el TecNM dispone de 2 periodos de actualización docente en el año, y cada periodo se compone de 2 semanas. Para la capacitación se proponen en las academias las necesidades de capacitación. En ocasiones los docentes tienen que autocapacitarse y pagarla con recursos propios. Además, el profesor debe realizar la instrumentación didáctica por cada asignatura asignada. En la instrumentación el docente plasma la secuencia de actividades para alcanzar los objetivos de la asignatura. En el semestre se realizan tres seguimientos donde se verifica el cumplimiento de los objetivos y actividades manifestados en la instrumentación.

También, dentro de las actividades del docente corresponde realizar asesorías a los alumnos, participar en la revisión de residencias profesionales, participar en los procesos de titulación, participar en el trabajo colegiado y de actividades de academia, participar en los eventos de carácter académico y en algunos casos el docente desempeña funciones de tutoría. Es notorio que cada vez son más las actividades y exigencias que tienen los docentes y además la competencia por captar a los estudiantes entre las diferentes universidades tanto públicas como privadas lleva a los maestros ante un difícil escenario y ante este planteamiento surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el nivel de presencia del síndrome de burnout en los docentes del ITD?

Objetivo general

Determinar el nivel de presencia del síndrome de burnout en los docentes del Instituto Tecnológico de Durango.

Objetivos específicos

- Analizar las diferencias estadísticamente significativas en los niveles de presencia del síndrome de burnout que presentan los docentes del ITD según su género.
- Determinar la relación existente entre los niveles de presencia del síndrome de burnout que presentan los docentes del ITD y su antigüedad laboral.
- Identificar la relación existente entre el nivel de presencia del Síndrome de Burnout en los docentes del ITD, de acuerdo a su nivel de estudios.

Metodología

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido a que en el proceso de la investigación se utilizó el método científico para recolectar la información, y la recolección de datos se fundamenta en la medición de las variables o conceptos del problema o fenómeno a estudiar y se utiliza la estadística para analizarla. El diseño de la investigación es no experimental y de tipo transversal que, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) se utilizan para describir y analizar variables en un momento dado y la recolección de datos se realiza en un solo momento y de tipo descriptivo y correlacional; descriptivo para establecer la forma de distribución de una o más variables en el ámbito del colectivo como lo señala Briones (2002). Para la aplicación del instrumento se utilizó la técnica de encuesta.

Instrumento

Para evaluar la presencia del Síndrome de Burnout se eligió el Instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) compuesto por 22 ítems, el cual está estructurado con

respuestas tipo Likert. La escala tiene 7 grados de frecuencia que van desde 0 (nunca) hasta 6 (todos los días). Las puntuaciones de cada escala se obtienen al sumar los valores de cada una de las dimensiones identificando niveles alto, medio y bajo. Para la dimensión de cansancio emocional los valores de 0 a 18 representa un nivel bajo, los niveles de 19 a 26 representan un valor medio y de 27 a 54 indica un nivel alto. En cuanto a la dimensión de despersonalización, los valores de 0 a 5 representa un nivel bajo, los niveles de 6 a 9 representan un valor medio y de 10 a 30 indica un nivel alto. Por último, la dimensión de realización personal los valores de 0 a 33 representa un nivel bajo, los niveles de 34 a 39 representan un valor medio y de 40 a 56 indica un nivel alto.

Cabe señalar que valores altos en la dimensión de cansancio emocional y despersonalización representan presencia del síndrome de burnout y por el contrario los valores bajos en la dimensión de realización personal definen la presencia de burnout.

Procedimiento

Para la aplicación del Instrumento se utilizó la herramienta de formularios de google y se validó como obligatorias para evitar la invalidez de respuestas incompletas y se distribuyó usando el correo institucional. Además, también se aplicó en forma personal utilizando un cuestionario impreso para cubrir aquellos docentes que no dispongan de las herramientas tecnológicas para contestar el cuestionario. El total de participantes fueron 91 docentes, de los cuales el 63% fueron mujeres y 37% hombres. La edad mínima de los participantes es de 25 y la edad máxima de 68 con una media de 48 años. La mínima de antigüedad laboral son 2 años y la máxima 45 con una media de 18 años. 24 docentes manifestaron tener licenciatura que constituye el 26%, 62 docentes con maestría que representa el 68%, y 5 docentes con doctorado equivalente al 6%.

Resultados

La confiabilidad que se obtuvo en la presente investigación generó un valor de 0.659 de alfa de Cronbach que representa de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) una confianza de regular a aceptable. En el análisis de confiabilidad por dimensión, la de cansancio emocional reportó un índice elevado, mientras que las restantes reportaron un índice de confiabilidad de regular a aceptable, estos valores se muestran en la tabla 1. Los niveles presentados son consistentes con diversas y variadas pruebas de confiabilidad que se han realizado al instrumento como el elaborado por Maslach, Jackson, & Leiter (1996). Por su parte Faúndez y Gil-Monte (2009) mencionan que en algunos estudios principalmente fuera de Estados Unidos y de habla no inglesa, el alfa de Cronbach alcanza niveles bajos.

Tabla 1. Análisis de confiabilidad con SPSS

Cuestionario	Dimensión	Alfa de Cronbach
MBI	Cansancio emocional	0.659
	Despersonalización	0.874
	Realización personal	0.626
		0.634

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la dimensión de cansancio emocional el estudio evidenció que 55 docentes que representan al 60% presentaron un nivel bajo, de los cuales 16, es decir el 29% fueron del género femenino, mientras que el restante 71% (39 docentes) son del género masculino. Los docentes que manifestaron un nivel medio fueron 18 que representan el 20%, de los cuales el 28% son mujeres y el 72% son hombres. Mientras que los docentes que presentaron un alto índice fueron 18 docentes que representan el 20%, de los cuales el 72% es del género femenino y el 28% son hombres, ver la tabla 2.

Tabla 2. Análisis dimensión de cansancio emocional por género

	Nivel Bajo 60%		Nivel Medio 20%		Nivel Alto 20%	
	#	%	#	%	#	%
Femenino	16	29%	5	28%	13	72%
Masculino	39	71%	13	72%	5	28%
Totales	55	100%	18	100%	18	100%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al nivel de estudios se encontró que de los 55 docentes que forman el 60% de la muestra que presentaron un nivel bajo, 18 tienen estudios de licenciatura representando un 33%, 35 docentes tienen maestría que representa el 63% y solamente 2 docentes (4%) tienen doctorado. De los docentes que presentaron un nivel medio de burnout (20%), el 17% (3 docentes) tiene licenciatura, un 78% (14 docentes) tiene maestría y el 5% (1 docente) tiene doctorado. Por último, el restante 20% manifestó un nivel alto de burnout de los cuales 3 (17%) tiene licenciatura, el 72% (13 docentes) tiene maestría y el 11% (2 docentes) tiene doctorado. El resumen de estos datos se puede ver en la tabla 3.

Tabla 3. Análisis dimensión de cansancio emocional por grado de estudios

	Nivel Bajo 60%		Nivel Medio 20%		Nivel Alto 20%	
	#	%	#	%	#	%
Licenciatura	18	33%	3	17%	3	17%
Maestría	35	63%	14	78%	13	72%
Doctorado	2	4%	1	5%	2	11%
Totales	55	100%	18	100%	18	100%

Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta a la variable antigüedad los docentes que tiene de 11 a 20 años de antigüedad son los que presentan menor presencia de burnout.

Tabla 4. Análisis dimensión de cansancio emocional por antigüedad

	Nivel Bajo 60%		Nivel Medio 20%		Nivel Alto 20%	
	#	%	#	%	#	%
1 a 10 años	12	22%	6	33%	6	33.33%
11 a 20 años	24	44%	7	39%	6	33.33%
21 años o mas	19	34%	5	28%	6	33.33%
Totales	55	100%	18	100%	18	100%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la dimensión de despersonalización, la información mostró que solamente un 16% presentan niveles altos, mientras que un 24% presentó un nivel medio y el restante 60% un nivel bajo. En la tabla 5 se presenta la información desglosada por género, antigüedad y nivel de estudios.

Tabla 5. Análisis dimensión despersonalización por género, antigüedad y nivel de estudios

	Nivel Bajo 60%		Nivel Medio 24%		Nivel Alto 16%	
	#	%	#	%	#	%
<i>Género</i>						
Femenino	19	35%	10	45%	5	36%
Masculino	36	65%	12	55%	9	64%
Totales	55	100%	22	100%	14	100%
<i>Nivel de estudios</i>						
Licenciatura	15	27%	4	18%	5	36%
Maestría	37	67%	16	73%	9	64%
Doctorado	3	6%	2	9%	0	0%
Totales	55	100%	22	100%	14	100%
<i>Antigüedad</i>						
1 a 10 años	15	27%	4	18%	5	36%
11 a 20 años	22	40%	9	41%	6	43%
21 años o mas	18	33%	9	41%	3	21%
Totales	55	100%	22	100%	14	100%

Recordando que los valores altos en la dimensión “falta de realización” son indicadores positivos, se debe observar que solamente el 17% presento un nivel bajo de realización, ver la tabla 6.

Tabla 6. Análisis dimensión falta de realización por género, antigüedad y nivel de estudios

	Nivel Bajo 17%		Nivel Medio 24%		Nivel Alto 59%	
	#	%	#	%	#	%
<i>Género</i>						
Femenino	8	53%	11	50%	14	26%
Masculino	7	47%	11	50%	40	74%
Totales	15	100%	22	100%	54	100%
<i>Nivel de estudios</i>						
Licenciatura	7	47%	3	14%	14	26%
Maestría	7	47%	17	77%	38	70%
Doctorado	1	6%	2	9%	2	4%
Totales	15	100%	22	100%	54	100%
<i>Antigüedad</i>						
1 a 10 años	3	20%	6	27%	15	28%

11 a 20 años	6	40%	7	32%	24	44%
21 años o mas	6	20%	9	41%	15	28%
Totales	15	100%	22	100%	54	100%

Tomando como referencia el objetivo que implicaba determinar las diferencias significativas en los niveles de presencia del síndrome de burnout en docentes del ITD se realizó un análisis de diferencias de medias lo cual conlleva a realizar un análisis de tipo inferencial bajo la versión no paramétrica utilizando el estadístico U de Mann-Whitney, para lo cual se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

- H_0 : No existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de presencia del síndrome de burnout en los docentes del ITD en relación con el género.
- H_1 : Existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de presencia del síndrome de burnout en los docentes del ITD en relación con el género.

Posteriormente se procedió a realizar el análisis estadístico utilizando el programa de análisis estadístico SPSS, que permitió identificar el nivel de significación obtenida en cada ítem, obteniendo una significación media equivalente a: 0.349, por lo anterior se retuvo la hipótesis nula al no encontrar diferencias estadísticamente significativas con respecto al género.

El resultado anterior se puede contrastar con el estudio realizado por Jaik, Villanueva, García y Tena (2011) y que coinciden al establecer que no existe correlación ni diferencia significativa la variable género con el nivel del síndrome de burnout.

En cuanto al segundo y tercer objetivo que implicaban determinar la relación entre el síndrome de burnout y las variables de antigüedad laboral y nivel de estudios se emplearon pruebas no paramétricas y se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman que permitió determinar el grado de asociación existente entre el burnout y el grado de estudios respectivamente.

La relación entre las variables puede ser positiva, es decir, cuando al aumentar una variable aumenta la otra y viceversa, en donde los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las variables, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta. La relación negativa se da cuando al crecer una variable, la otra decrece y viceversa, en este caso los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las variables, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece (Barrera, 2014). El valor p suele utilizarse en las pruebas de hipótesis para determinar si se puede rechazar o no la hipótesis nula. Se rechaza si p es menor que 0.05. En la tabla 7 se muestran las correlaciones del burnout y sus dimensiones en relación a la antigüedad laboral y nivel de estudios.

Tabla 7. Correlaciones entre burnout, antigüedad laboral y género

	Cansancio emocional		Despersonalización		Realización personal		Burnout	
	r	p	r	p	r	p	r	p
Antigüedad laboral	-0.014	0.556	0.018	0.751	-0.123	0.318	-0.046	0.514
Nivel de estudios	0.152	0.258	0.012	0.461	-0.071	0.330	0.039	0.331

Fuente: Elaboración propia

Como puede observarse la mayoría de estas correlaciones son casi nulas a excepción de cansancio emocional en relación al nivel de estudios que reportó un 0.152 que de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) presenta una correlación positiva muy débil y el caso de realización personal con respecto a la antigüedad laboral (-0.123) que evidenció una correlación negativa muy débil. Estos resultados coinciden con lo reportado por Jaik, Villanueva, García, y Tena (2011), Barraza (2011).

Conclusiones

Con los resultados obtenidos de esta investigación se obtienen los siguientes datos: el 72% tiene estudios de posgrado, de los cuales el 68% tienen estudios de maestría y el 6% tiene estudios de doctorado, lo cual es un indicador positivo para el perfil deseable. El estudio evidenció un 20% de docentes que presentaron cansancio emocional y un 16% reportó despersonalización, mientras que un 17% no se siente realizado. Los valores reportados son de consideración, más aún si se consideran los docentes que presentaron valores medios, es decir, 20% para cansancio emocional, 24% para despersonalización y 24% de falta de realización, ya que esto pudiera dar lugar en un futuro a que se incrementara el número de docentes con síntomas de burnout. Cabe mencionar que algunos docentes que conocían sobre el burnout, manifestaron que en algunas de las preguntas ellos consideraban que sus niveles de estrés o agotamiento físico y/o emocional se debían al hecho de tener 2 trabajos.

Es importante señalar que en este estudio no se tomó en cuenta el tipo de plaza (tiempo completo, tres cuartos, medio tiempo y horas de asignatura). Tampoco se tomó en cuenta el hecho de que la persona tuviera 2 o más trabajos. Estos 2 factores pudieran ser importantes ya que el docente puede manifestar síntomas de burnout, pero que no estén ligadas directamente con la docencia, sino con el hecho de tener carga excesiva de trabajo y pocas horas de esparcimiento y relajamiento.

Referencias

Alvarez Gallego, E., & Fernandez Rios, L. (1991). El síndrome de "burnout" o el desgaste profesional. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría.*, 11(39).

- ANUIES. (2018). *Visión y acción 2030 Propuesta de la ANUIES para renovar la educación superior en México*. Obtenido de https://visionyaccion2030.anuies.mx/Vision_accion2030.pdf
- Barraza, A. (2011). Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria. Análisis de una relación. A. Barraza & A. Jaik (comp.), *Estrés, Síndrome de Burnout y Bienestar Subjetivo. Investigaciones sobre la salud mental de los agentes educativos*, 154-181.
- Barrera, M. A. M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Revista Movimiento Científico*, 8(1), 98-104.
- Briones, G. (2002). *Metodología de la Investigación Cuantitativa en las Ciencias Sociales*. ARFO editores e impresores Ltda.
- Cárdenas Rodríguez, M., Méndez Hinojosa, L. M., & González Ramírez, M. T. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 14(1), 1-22.
- de Chávez Ramírez, D. R., Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., & Almeida Perales, C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia & trabajo*, 16(50), 116-120.
- Durán Durán, M., Extremera Pacheco, N., & Rey Peña, L. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: Un estudio en Educación Primaria, Secundaria y Superior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(1), 45-62.
- Faúndez, V., & Gil-Monte, P. (2009). Análisis de las principales Fortalezas y debilidades del "Maslach burnout inventory" (MBI). *Ciencia & Trabajo*, 11, 160-167.
- González Zermeño, M. E., Arias Galicia, L. F., & Juárez García, A. (2013). Calidad de vida en el trabajo y agotamiento profesional (burnout) en docentes de distintos niveles educativos en Morelos. En M. G. Aldrete Rodríguez, & O.

- Cruz Pérez, *Estrés laboral y burnout en docentes de educación superior en México* (págs. 133-155).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Jaik Dipp, A., Villanueva Gutiérrez, R., García Salas, M. E., & Tena Flores, J. A. (2011). Valoración del desempeño docente y presencia de burnout en maestros de educación superior. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*(21). Recuperado el 20 de 02 de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3931314>
- Kyriacou, C. (2003). *Antiestrés para profesores*. Octaedro.
- Lesme, Diana. (2011). Agentes de prevención de comportamientos autodestructivos en la escuela: acerca del malestar docente. *Eureka* (Asunción) en Línea, 8(1), 48-54. Recuperado em 16 de abril de 2019, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2220-902620110001000006&lng=pt&tlng=es.
- Madero Llanes, J. E., Ulibarri Benítez, H. A., Pereyra Chan, A. M., Paredes Cetina, F. E., & Briceño Gómez, M. A. (2013). Burnout en personal administrativo de una institución de educación superior tecnológica de Yucatán, México. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 16(3).
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1986). Maslach Burnout Inventory. *Consulting Psychologists Press*, 21, 3463-3464.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). Maslach Burnout Inventory (3rd Ed). Palo Alto, CA, *Consulting Psychologists Press*
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.

- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 171-190.
- OMS, Organización Mundial de la Salud. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Recuperado el 07 de 02 de 2019, de https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Pozos Radillo, B. E., Horta Alcalá, M. E., Delgadillo Hernández, C. F., & Aguilera Velasco, M. d. (2013). Docencia y estrés crónico como riesgo para la salud en odontólogos de la carrera de Odontología de la Universidad de Guadalajara. En M. E. González Zermeño, L. F. Arias Galicia, & A. Juárez García, *Estrés laboral y burnout en docentes de educación superior en México* (págs. 65-84).
- Rojas, M., Zapata, J., & Grisales, H. (2009). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Facultad Nacional de Salud Pública: El escenario para la salud pública desde la ciencia*, 27(2), 198-210.
- TecNM, (2013). *Tecnológico Nacional de México*. Obtenido de <https://www.tecnm.mx/docencia/evaluaciondocente>

Percepción del personal sobre el clima organizacional en el Instituto Tecnológico de El Salto

María Teresa Almader Hernández
itestere1@hotmail.com
Instituto Tecnológico de El Salto/ TecNM

Beatriz Díaz Ramírez
Beatrizdiaz_2@hotmail.com
Instituto Tecnológico de El Salto/ TecNM

Resumen

La investigación se realizó con el objetivo de describir la percepción general sobre el clima organizacional del personal del ITES, para identificar las fortalezas y debilidades y determinar las diferencias estadísticamente significativas según el área de adscripción del personal. El estudio es de carácter descriptivo, de corte cuantitativo con diseño no experimental transversal, correlacional. Se aplicó un cuestionario tipo likert de 40 ítems integrados en seis dimensiones al 91.13% del personal. El análisis de los datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 20, de manera descriptiva e inferencial no paramétrica utilizando la prueba de Kruskal-Wallis. Los resultados muestran que el clima organizacional del ITES es favorable con promedio de 4.49, a su vez, no existe diferencia significativa en la percepción del personal adscrito a las diferentes áreas.

Palabras clave: clima organizacional, percepción, área de adscripción

Abstract

The research was carried out with the objective of describing the general perception about the organizational climate of the ITES personnel, to identify the strengths and weaknesses and to determine the statistically significant differences according to the area of the staff's affiliation. The study is of descriptive character, of quantitative cut with non-experimental transversal, correlational design. A Likert questionnaire of 40 items integrated in six dimensions was applied to 91.13% of the staff. The data analysis was performed with the statistical software SPSS version

20, in a non-parametric descriptive and inferential manner using the Kruskal-Wallis test. The results show that the organizational climate of the ITES is favorable with an average of 4.49, in turn, there is no significant difference in the perception of the personnel assigned to the different areas.

Keywords: organizational climate, perception, area of ascription

Introducción.

En la actualidad las instituciones de educación superior se enfrentan a un mundo globalizado competitivo que exige la identificación continua y sistematizada de los factores que afectan a la prestación de un servicio educativo de calidad y el clima organizacional es un factor determinante en el comportamiento y desempeño de los trabajadores en su contexto laboral y a su vez, es un insumo significativo para la mejora continua.

En la revisión de la literatura se observó que no hay un consenso generalizable respecto al término clima organizacional ya que es conceptualizado como: clima laboral, ambiente de trabajo o clima escolar, en la mayoría de los casos haciendo referencia a lo mismo.

Para efectos de esta investigación se define clima organizacional, como el conjunto de percepciones de los individuos en relación a su contexto interno de trabajo (Hernández, Méndez & Contreras, 2014) para describir a una organización (Forehand & Gilmer, 1964, citados por Uribe, Patlán & García, 2015), respecto a las estructuras y procesos organizacionales que afectan el ambiente laboral (Cárdenas, Arciniegas & Barrera, 2009 citado por Piñón & Alba, 2016);

Considerando la relevancia e impacto del clima organizacional en las instituciones educativas y con la intención de responder a la sistematización de la investigación cuantitativa, se revisó literatura en distintas fuentes que proporcionaran sustento científico tomándose como referencia las siguientes:

Albor, Groce y Luna (2016) en la Escuela Superior de Ingeniería Química e Industrias Extractivas del IPN, valoraron el clima laboral de la Unidad Académica y cómo éste contribuye en la formación de ingenieros competentes, aplicaron una

encuesta al 10% de los docentes, compuesta por once dimensiones; encontrando Mejora y cambio, Trabajo en equipo, Capacitación e Identidad y pertenencia, se encuentran en un nivel adecuado superando en 80% el nivel de satisfacción, mientras que los factores relacionados con los Procesos de Operación, Liderazgo, Reconocimiento, Atención al Usuario, Seguridad, Comunicación Interna y Medio Ambiente y Recursos pueden ser determinantes en el proceso de formación de ingenieros competentes, ya que obtuvieron menos del 80% de satisfacción.

Alonzo, Bote y Ayora (2018), con el propósito de identificar las características del clima organizacional que perciben los académicos de una Institución de Educación Superior (FIUADY), realizaron un estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental; para lo cual aplicaron una encuesta conformada por siete dimensiones y 47 ítems, utilizando el muestreo no probabilístico intencional; demostrando que Identidad y pertenencia es la principal fortaleza que perciben los académicos y las debilidades residen en la comunicación, liderazgo y condiciones laborales.

Figuroa, Ornelas, González y Luna (2018), con el fin de conocer el clima organizacional de una institución de educación superior (UNID sede Durango) y hacer recomendaciones pertinentes, desarrollaron una investigación cuantitativa, de carácter descriptivo, transversal no experimental; aplicando una encuesta a la totalidad del personal docente y administrativo, compuesta por cinco dimensiones (involucramiento laboral, supervisión, autorrealización, comunicación y condiciones laborales), con 50 ítems, (Palma, 2004); y a los alumnos cuatro dimensiones (planes de estudio, nivel profesional docente, contexto académico-administrativo, tecnología y sistemas de información), haciendo un total de 29 preguntas. En el análisis estadístico se demostró que los encuestados perciben un clima organizacional satisfactorio y favorable; y para fortalecer el buen clima laboral, recomiendan considerar variables del ambiente social, personales y propias del comportamiento organizacional (Rodríguez, et al., 2010).

Viñán, Puente y Navarrete (2017), estudiaron en la Facultad de Ciencias de la ESPOCH, la correlación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral, con un enfoque cualitativo y cuantitativo; aplicando a los docentes un

instrumento distinto para medir cada una de las variables. Los resultados mostraron que el clima organizacional influye de manera positiva y directa en el desempeño docente.

Sotelo y Figueroa (2017), proporcionaron resultados confiables sobre el alto nivel de correlación que existe entre las variables clima organizacional y calidad en el servicio, obtenidos de una investigación cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal, apoyada en una encuesta aplicada a personal de dos instituciones de nivel medio superior y analizada estadísticamente por regresión lineal simple; concluyendo que el nivel de clima organizacional incide positiva o negativamente en el servicio educativo que presta la institución según la percepción de los docente y administrativos.

Piñón, Velázquez, Ramírez y Vázquez (2016), diagnosticaron el clima organizacional del personal administrativo de un CBTIS en Oaxaca. La investigación fue con enfoque cualitativo y cuantitativo con una fase descriptiva, realizaron un análisis de correlación entre las 14 dimensiones sugerida por Bustamante (2009). Los resultados obtenidos indican que la responsabilidad, estilos de supervisión, apoyo, calidez, motivación laboral, riesgo y estructura son más favorables en relación con oportunidad de desarrollo, recompensa, comunicación, estabilidad laboral y con una percepción más baja son las dimensiones de: equipos, distribución de personas y material.

Bernal, Farías y Lavín (2015), investigaron bajo el enfoque cuantitativo el clima organizacional que perciben los empleados en 56 instituciones educativas de los diferentes niveles educativos del sector público y privado, se aplicó un cuestionario compuesto por 9 dimensiones que comprenden: conflicto, identidad, apoyo, recompensa, estructura, normas, riesgo, afecto y responsabilidad; recomendado por Litwin y Stringer (1968), y 53 ítems quedando solo 48 de ellos en el análisis factorial exploratorio que se realizó, demostrando que las variables: tipo de contratación, antigüedad en el puesto, estado civil, edad, sexo y escolaridad con las dimensiones del CO, muestran que no existen diferencias significativas, lo que significa que los empleados tienen una percepción similar; llegando a la conclusión de que derivado de los valores de respuestas sobre las dimensiones de clima

organizacional se obtuvo una media general de los nueve factores de 69 puntos, lo cual indica un clima organizacional inadecuado principalmente en recompensa 53, responsabilidad 68 y conflicto 60.

En el análisis de las diferentes investigaciones relacionadas con clima organizacional en el ámbito educativo elegidas como referencia para el presente estudio, se observaron como factores comunes que el 100% corresponden al enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional: utilizaron como técnica la encuesta; atienden al sector educativo, adoptan el concepto de clima organizacional y la mayoría de las definiciones hacen alusión a las percepciones compartidas que las personas tienen del contexto organizacional (Cárdenas, et al., 2009; Palma, 2004; Rodríguez, 2004; Trujillo, 2013; Ucros, 2011), Las dimensiones estudiadas y que coinciden son: Estructura en un 71.42% (Bustamante, et al., 2009; Palma, 2004; Litwin y Stringer, 1968); Comunicación en un 57.14% (Bustamante, et al., 2009; Palma, 2004); identidad y pertenencia con el 42.85% (Palma, 2004; Bustamante, et al., 2009; Litwin & Stringer, 1968); condiciones laborales 42.85% y con porcentajes inferiores están: ambiente físico, ambiente social, responsabilidad, recompensa, normas, conflicto e identidad, capacitación, trabajo en equipo e interacción laboral y social.

En las diferencias se encontraron dos investigaciones mixtas, con una fase descriptiva y correlacional, utilizando la técnica de la entrevista (Piñón, et al., 2016), el 14% enfocó el estudio al personal y a los alumnos con cuestionarios diferentes (Figuerola, et al., 2018).

Las investigaciones analizadas, relacionan al Clima Organizacional con: formación de ingenieros competentes, desempeño laboral, formación de los estudiantes de ingeniería, calidad en la educación, calidad en el servicio; detectando que no refieren resultados por áreas o puestos donde se desempeñan los trabajadores.

Por lo tanto, esta investigación, nace de la necesidad de atender la calidad educativa, siendo uno de los principales pilares en que se sustenta la Educación en México; puesto que representa la base para que los estudiantes mejoren su nivel educativo, contribuyendo al bienestar social y al desarrollo nacional, y el ITES para

responder a ello, proyecta la Certificación mediante el cumplimiento de los requisitos de Calidad que establecen las Normas ISO 9001:2015 y 14001:2015: mediante la implementación del Sistema de Gestión Integrado y a la vez cumplir con el objetivo de modernizar la Gestión Institucional con una administración basada en la eficacia priorizando la importancia del recurso humano; por lo que es indispensable conocer cuáles son los aspectos internos que pueden incidir positiva o negativamente en el área de adscripción donde el personal realiza sus actividades (POA, 2019; PIA, 2019; PIID, 2013-2018). Para dar respuesta a lo anterior, se plantearon los objetivos: describir la percepción general sobre el clima organizacional del personal del ITES; identificar las fortalezas y debilidades del clima organizacional, así como analizar las diferencias estadísticamente significativas en las percepciones sobre el clima organizacional según el área de adscripción del personal.

La indagación de lo anterior, se justifica debido a que toda organización tiene como reto fundamental la ejecución de una buena gerencia lo que implica la puesta en marcha de procedimientos y uso de herramientas administrativas y de gestión.

Uno de los principales desafíos para las políticas sociales en México es el mejoramiento de la calidad de la educación y ésta investigación y sus resultados contribuirán a ese fin, por lo que el conocer los indicadores que inciden positiva o negativamente en el clima organizacional tomando en cuenta la percepción que los trabajadores tienen del entorno interno de la organización permitirá gestionar un clima organizacional adecuado que traerá como beneficio: un ambiente de confianza, mejora en la productividad, éxito en los objetivos y metas institucionales, satisfacción personal y laboral, orientará a facilitar los medios y recursos necesarios para el cumplimiento de las tareas asignadas; fomentará la participación e integración del equipo de trabajo, dará respuesta a los requisitos de la calidad y se logrará conformar una organización eficiente y eficaz bajo el enfoque de mejora continua. (Manual del Sistema de Gestión Integrado del ITES, 2019) que traerá como fin último fortalecer la calidad en los servicios educativos. (PIID 2013-2018, ITES)

La investigación se sustenta en la teoría de los sistemas de Likert (Arias, 2014; Charry, 2018) la cual afirma, que el personal de una organización se desempeña de acuerdo al comportamiento administrativo y condiciones organizacionales que percibe de la realidad, influyendo en ese desempeño la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización, los aspectos personales y la percepción que tienen los miembros de la organización respecto al clima de la organización.

La teoría de la Gestalt concibe a la percepción, cómo la manera en que la mente de un ser humano percibe el mundo que lo rodea y su aprendizaje se produce a partir de situaciones problemáticas que motivan al sujeto a resolverlas logrando adquirir conocimientos del medio que lo rodea, interactuar con él y conectar con los demás; ya que los individuos captan su entorno basados en ideas, juicios y razonamientos percibidos y deducidos por ellos. La primera representación recibida por el sujeto es interna basada en las creencias y experiencias subjetivas de las personas, que van desde las intuiciones hasta las percepciones bien estructuradas y desarrolladas conforme a teorías formales; por lo tanto, se concluye que las percepciones manifiestan la interacción de las características individuales de las personas con las condiciones y procesos de la organización (Hernández, et al., 2014).

De acuerdo a la estructura de la organización y la posición jerárquica se puede atribuir dentro del clima organizacional al área de adscripción o puesto que desempeña el individuo en la organización y el cual es concebido bajo la estructura orgánico funcional diseñada bajo el esquema de administración matricial por el cual se distribuyen las cargas de trabajo conforme las necesidades de la organización mediante la integración de equipos de trabajo encaminadas a optimizar el aprovechamiento de los recursos humanos, materiales y financieros; para lo cual se definen y delimitan funciones de los puestos de trabajo conformados por: Dirección, las Subdirecciones de Planeación y Vinculación, Académica, Administrativa y División de Estudios de Posgrado; Los departamentos de: Ciencias Básicas, Ingeniería Forestal, Servicios Escolares, Recursos Humanos, Gestión y Vinculación Tecnológica, Recursos Materiales y Servicios, Recursos Financieros, Actividades

Extraescolares, y las áreas de Centro de Cómputo y Centro de Información. (Manual de Organización del Instituto Tecnológico, 1992; Manual de Organización General del Tecnológico Nacional de México, 2018). y el estudio del clima organizacional en éstas áreas y puestos permitirá identificar las fuentes de conflicto e insatisfacción del personal, para proponer cambios con elementos claros y precisos para el desarrollo de la Institución y una administración eficaz (Brunet, 2014).

Metodología

La investigación es descriptiva utilizada para resumir datos de forma tabular, gráfica o numérica por medio de distribución de frecuencias (Anderson, Sweeney & Williams, 2004); tiene un enfoque cuantitativo puesto que analiza la realidad objetiva, recolecta información, utiliza estadística, realiza generalización de resultados y utiliza instrumentos válidos y confiables; su diseño es no experimental transversal, debido a que no existe manipulación intencionada de variables y se realiza en un solo momento; de alcance correlacional donde se mide, cuantifica y analiza el grado de relación entre dos o más variables sustentadas en hipótesis sometidas a prueba. (Hernández, et al., 2014).

Se utilizó la técnica de la encuesta considerada por Sandoval (mencionado en Briones, 1996) como “un método de obtención de información mediante preguntas orales o escritas, planteadas a un universo o muestra de personas que tienen las características requeridas por el problema de investigación”, para este estudio se aplicó un instrumento denominado “Encuesta para determinar el ambiente de Trabajo” referido en el procedimiento de Administración de Recursos que da respuesta a los requisitos 7.1.1 y 7.1.4 de la Norma ISO 9001:2015, que refieren que la organización debe determinar, proporcionar y mantener el ambiente necesario combinando factores sociales, humanos y físicos para la operación de sus procesos y para lograr la conformidad de los productos y servicios.

El instrumento considera datos sociodemográficos como: género, grado académico, edad, área de adscripción o puesto al que pertenece, capacitación; seis dimensiones y 40 reactivos que miden la percepción del personal en cuanto a:

1. Condiciones de Trabajo. 9 ítems, mide el grado en que el personal se siente identificado con su trabajo, sus funciones, su carga laboral, así como el equipo y herramientas con las que cuentan para realizar su trabajo, la estabilidad, capacitación y condiciones laborales en que realiza su trabajo.
2. Cooperación. 5 reactivos, responde al grado en que el personal se comunica, integra, comparte información, se ayuda mutuamente y trabaja en equipo.
3. *Supervisión*. 8 ítems, subraya el actuar, conocimientos y trato del jefe hacia el subordinado, como la repuesta del empleado hacia el jefe/e.
4. Condiciones Físicas, 7 preguntas, para valorar el ambiente físico en que desarrollan su trabajo.
5. *Satisfacción en el trabajo*. 7 ítems, mide la motivación, satisfacción, permanencia e identidad Institucional del personal respecto al trabajo.
6. Compatibilidad entre la vida laboral y familiar. 5 ítems, mide el apoyo que otorga la Institución al trabajador en relación a las necesidades personales y familiares.

Las respuestas del cuestionario se establecieron conforme la escala Likert con cinco opciones de respuesta: 1. Totalmente en desacuerdo, 2. Parcialmente en desacuerdo, 3. Indiferencia, 4. Parcialmente de acuerdo, y 5. Totalmente de acuerdo; asignando un valor al clima organizacional de 1 a 5, cuyo resultado dependerá de la percepción de los encuestados respecto a las dimensiones.

Resultados

La encuesta tuvo una aplicación censal, lo cual consiste en la medición total de la población a 49 docentes y 23 administrativos del ITES; para el análisis estadístico se utilizó el *software* de análisis SPSS versión 20 resultando la confiabilidad del instrumento con un coeficiente alfa de Cronbach de .974 considerada excelente según el baremo de Veliz, validándolo como un instrumento fiable puesto que hace mediciones estables y consistentes. En tabla 1 se describen las características generales del personal docente y administrativo del ITES por género, edades, nivel de estudios y capacitación.

Tabla 1.

Características descriptivas del personal del ITES.

Género	%	Rango de edades	de %	Nivel de estudios	de %	Capacitación requerida	%
Hombres	76.4	20-25	5.6	Secundaria	5.6	Para el desempeño de su trabajo	45.8
Mujeres	23.6	26-35	36.1	Bachillerato	13.9	Para tu superación personal	27.8
		36-44	15.3	Licenciatura	36.1	De cooperación en su área	5.6
		45-54	23.6	Posgrado	44.4	Otros	12.5
		55 o más	19.4			No respondieron	8.3

El número de personal que labora en las diferentes áreas de adscripción varía de acuerdo a las funciones y necesidades siendo el mayor número los del departamento de Ciencias Básicas (30.6%), seguido el de Ingeniería Forestal (16.7%), Recursos Materiales (13.9%), y División de Estudios de Posgrado e Investigación (12.5%). Las subdirecciones Administrativa, Planeación y Vinculación, así como los Departamentos de Recursos Humanos, Servicios Escolares y Recursos Financieros suman el 26.3% del personal.

Con respecto al primer objetivo planteado, considerando las frecuencias relativas se observó una buena percepción general del personal sobre el clima organizacional en el ITES, ya que los resultados de las dimensiones estudiadas fueron similares con una media general (\bar{X}) de 4.49 y una $S=0.75$, (valor máximo 5 y mínimo 1), los datos al respecto se pueden analizar en la Figura 1 Medias por dimensión, en la cual puede apreciarse un rango de valores que oscilan entre 4.2 y 4.7

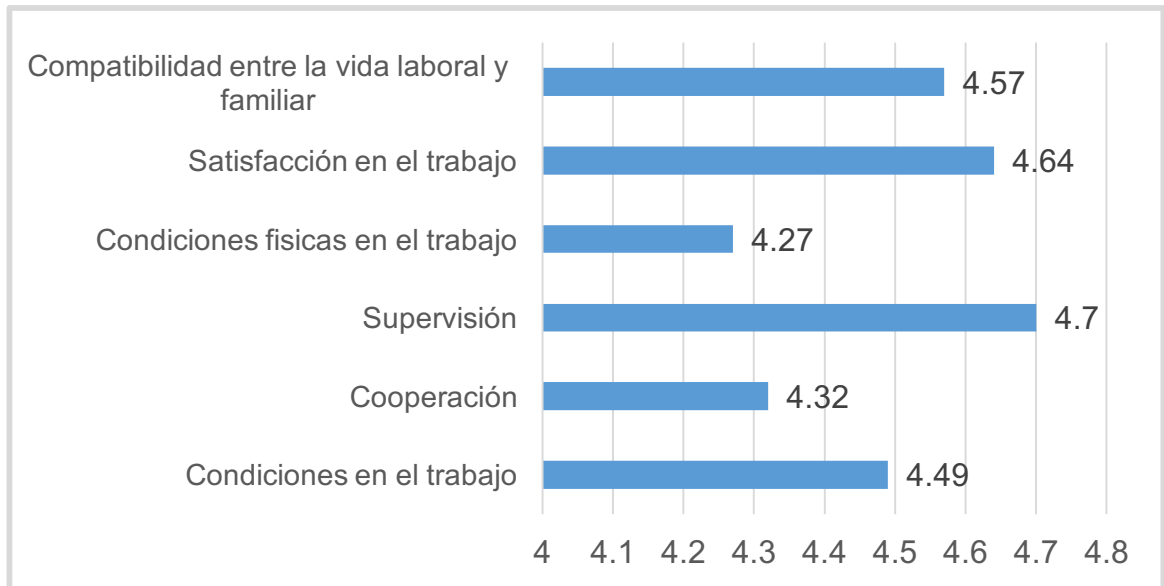


Figura 1.

Medias por dimensión

La figura anterior, muestra que en el ITES todas las dimensiones mantienen \bar{X} arriba de 4.0 (escala de 1-5), y dando respuesta a uno de los objetivos de la investigación, se determina que las mayores fortalezas refieren a las dimensiones de Supervisión y Satisfacción en el Trabajo; las debilidades identificadas fueron en las condiciones de trabajo aunque de manera general tiene $\bar{X} = 4.27$ con una $S = .77$ se puede considerar con una debilidad detectada en la pregunta: ¿La carga de trabajo que hago es igual a la de mis compañeros/as? que obtuvo una $\bar{X} = 3.86$ con una $S = .995$. Tema importante de atender porque la carga laboral refiere a exigencias psicofísicas a las que se ve sometido el trabajador para llevar una serie de tareas y que es necesario medirla para que el trabajador desarrolle eficazmente sus funciones (Área pública de CCOO, 2018) y se logren los objetivos institucionales y no se genere un estrés laboral al trabajador.

Es necesario precisar que en las diferentes áreas de adscripción existe un buen clima organizacional ya que como puede apreciarse en la Tabla 2 Promedios por áreas de adscripción, todos los departamentos superan el promedio de 4.0, siendo el de mayor promedio la Dirección y los más bajos la Subdirección de Planeación y el Departamento de Recursos Materiales, mostrando que la diferencia reside entre ellos de 0.94.

Tabla 3

Promedios por áreas de adscripción

Área de adscripción	Promedio
Departamento de Ciencias Básicas	4.52a
Centro de Cómputo	4.59a
Centro de Información	4.54a
Departamento de Gestión y Vinculación Tecnológica	4.69a
Departamento de Ingeniería Forestal	4.39a
Departamento de Recursos Financieros	4.43a
Departamento de Recursos Materiales	4.00a
Departamento de Servicios escolares	4.68a
Dirección	4.94a
División de Estudios de Posgrado e Investigación	4.49a
Subdirección Administrativa	4.79a
Subdirección de Planeación y Vinculación	4.00a
Subdirección Académica	4.53a

Por otra parte, y en atención al segundo objetivo, la prueba de Kruskal Wallis, permitió retener la H_0 , al demostrar que no existen diferencias estadísticamente significativas en la variable de clima organizacional según el área de adscripción del personal ($P > 0.05$), generando un resultado de significación media equivalente a .411; como se muestra en la Tabla 2 Medias por adscripción, sin embargo, es necesario considerar las preguntas 1.8, 4.1, 4.4, y 4.5 ($p < .05$), de las dimensiones 1 y 4.

Tabla 3.

Medias por área de adscripción.

Ítems	Sig. Asint.
1.1 Tengo definidas claramente las funciones de mi puesto.	.205
1.2 La carga de trabajo que hago es igual a la de mis compañeras/os.	.974
1.3 Cuento con los elementos necesarios para ejecutar mi trabajo (mobiliario, equipo y herramientas).	.226
1.4 Considero que realizo mi trabajo bajo condiciones seguras.	.377
1.5 Realizo tranquilamente mi trabajo.	.243
1.6 El quedarme tiempo adicional para la realización de mi trabajo, no me molesta.	.238

1.7 Estoy capacitada/o lo suficiente para hacer bien mi trabajo.	.109
1.8 Las funciones de mi puesto, las desempeño de acuerdo con lo declarado en el Manual de Organización.	.009
1.9 Considero que tengo estabilidad laboral.	.280
2.1 Mis compañeras/os de trabajo comparten conmigo información que me ayuda a realizar mi trabajo.	.774
2.2 Considero que las relaciones entre el personal de los diferentes departamentos son buenas.	.370
2.3 Considero que en mi área podemos trabajar en equipo.	.259
2.4 Considero que con las demás áreas de trabajo podemos trabajar en equipo.	.883
2.5 Considero que me integro fácilmente a cualquier área de trabajo.	.662
3.1 Mi jefa/e es respetuosa/o conmigo.	.083
3.2 Mi jefa/e conoce lo suficiente para resolver los problemas que se presentan.	.303
3.3 Mi jefa/e atiende mis dudas e inquietudes rápidamente.	.568
3.4 La permanencia en mi lugar de trabajo es independiente de la relación personal con mi jefa/e inmediata/o.	.874
3.5 Mi jefa/e solamente me pide que me quede tiempo adicional cuando es necesario.	.839
3.6 Estoy de acuerdo que mi trabajo sea supervisado.	.628
3.7 Mi jefa/e me apoya en la solución de problemas que se presentan en mi trabajo.	.229
3.8 Me siento satisfecha/o por el desempeño de mi jefa/e.	.689
4.1 El espacio físico donde realizó mis actividades es adecuado.	.022
4.2 Considero que realizo mi trabajo en condiciones seguras.	.137
4.3 Para la realización de mi actividad los niveles de ruido son adecuados.	.572
4.4 Para la realización de mi actividad las condiciones de temperatura son adecuadas.	.027
4.5 Para la realización de mi actividad los niveles de humedad son adecuados.	.027
4.6 Para la realización de mi actividad los niveles de iluminación son adecuados.	.274
4.7 Para la realización de mi actividad las condiciones de ventilación son adecuadas.	.089
5.1 Me gusta mi trabajo.	.908
5.2 Me gusta mi horario.	.377
5.3 Permanecería en este instituto, aunque me ofrecieran un trabajo similar por el mismo sueldo en otra organización.	.887
5.4 Me gustaría permanecer en mi departamento.	.296
5.5 Me siento satisfecha/o con mi jefa/e.	.270
5.6 Estoy motivada/o por el reconocimiento que mi jefa/e inmediata/o da a mi trabajo.	.285
5.7 Estoy motivada/o por el reconocimiento que los directivos dan a mi trabajo.	.362
6.1 El Tecnológico permite desarrollarme en mi trabajo sin descuidar mi vida personal y/o familiar.	.089
6.2 Cuando tengo necesidad de atender asuntos familiares mi jefa/e me da las facilidades para atenderlos.	.843
6.3 Cuando requiero atender asuntos relacionados con mis hijas/os el Instituto me da las facilidades para hacerlo.	.871
6.4 Cuando regreso de permiso conservo mi posición en el trabajo.	.266

Los resultados emitidos en las diferentes dimensiones y áreas de adscripción, indican que el clima organizacional que percibe el personal del ITES, en cuanto a:

Cooperación, consideran que existe un adecuado trabajo de equipo y que existe una buena comunicación entre el personal en cuestión laboral con una \bar{X} 4.32 y $S=.77$, pero un poco más bajo ($\bar{X}=3.86$ y $S=.85$), en cuanto a las relaciones entre el personal de los diferentes departamentos.

Condiciones de Trabajo: Se percibe que el personal, considera que tiene estabilidad laboral, conoce sus funciones, tiene disposición de horario, aspectos donde se obtiene una $\bar{X}=4.49$, pero considera que la carga de trabajo no es equilibrada entre compañeros ($\bar{X}=3.86$ y $S=.95$). indicador que debe considerarse para la mejora.

Supervisión. En esta dimensión es muy similar en su resultado satisfactorio sobre el desempeño del jefe en el aspecto laboral y trato personal para con el trabajador de donde el promedio más bajo es de 4.58 ($S=.70$) y más alto de 4.88 ($S=.37$), considerándose buenas.

Condiciones físicas de trabajo. Es la dimensión de menor puntaje ($\bar{X}=4.27$ y $S=.96$) en relación al espacio físico se siente seguridad en el trabajo, pero en cuanto a temperatura, humedad, ventilación se obtuvo una $\bar{X}= 4.13$ con una $S=1.02$, siendo esta dimensión la que demanda más atención por ser la de más bajo promedio.

Satisfacción en el trabajo. La $\bar{X}= 4.64$ ($S=.66$) refiere agrado por el trabajo, horario, área de adscripción y el jefe. Siendo menor con una $\bar{X}= 4.41$ ($S=.86$) la motivación y reconocimiento, aspectos importantes para un buen clima organizacional y mejor desempeño del trabajador.

Compatibilidad entre la vida laboral y familiar. Indica que se tiene flexibilidad para atender asuntos personales y familiares ($\bar{X}= 4.57$ y $S=.79$) , considerada en un rango de bueno, sin embargo refieren en un $\bar{X}=4.35$ ($S=.92$) que no conservan la misma posición al regresar de un permiso.

Dichos resultados se pueden contrastar con los realizados por Piñón, Velázquez, Ramírez y Vázquez. (2016) donde se coincide en que supervisión y motivación tienen un buen nivel de satisfacción y en el estudio de *Figuroa, Ornelas, González y Luna, (2018)*, encontraron que al igual que en el ITES, los encuestados del CBTIS percibieron un clima organizacional satisfactorio y favorable.

Para dar respuesta a los objetivos planteados se realizaron análisis descriptivos e inferenciales, identificando como proceso central de análisis las diferencias de medias, con la versión no paramétrica, utilizando la prueba de Kruskal-Wallis para comprobar o rechazar la H_0 : “No existen diferencias estadísticamente significativas en la variable de clima organizacional según el área de adscripción del personal” y la H_1 , “Existen diferencias estadísticamente significativas en la variable de clima organizacional según el área de adscripción o puesto del personal”.

En este sentido, se retuvo la H_0 , puesto que no se encontró diferencia significativa entre el clima organizacional y el área de adscripción del personal, coincidiendo de alguna manera con Bernal, et al. (2015), quienes evidencian al respecto que las variables: tipo de contratación, antigüedad en el puesto, estado civil, edad, sexo y escolaridad con las dimensiones del clima organizacional, muestran que no existen diferencias significativas, lo que indica que los trabajadores tienen una percepción similar.

Conclusiones

De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos en la encuesta de Ambiente de Trabajo, aplicada con el fin de identificar la percepción del personal respecto a las seis dimensiones del clima organizacional adoptadas para dar respuesta al Sistema de Gestión Integral bajo la Norma ISO 9001:2015 y establecer acciones de mejora continua, la $\bar{X}= 4.49$ y $S=.75$, indican que el ambiente laboral en el que los docentes y administrativos realizan sus funciones se encuentra en un nivel favorable y que no hay diferencias significativas en relación al área de adscripción o puesto donde se desempeñan los trabajadores con respecto al clima organizacional, demostrada ($\bar{X}= 4.57$ y $S=.79$) en los ítem que indican que desean permanecer en el Instituto y en el departamento adscrito.

Independientemente del buen resultado obtenido en relación al clima organizacional de la Institución, se sugiere atender los aspectos más bajos como condiciones físicas del trabajo y cooperación, sin olvidar las sugerencias realizadas en las cuatro preguntas abiertas donde un 40% del personal comenta sobre la necesidad de que se mejore la comunicación y un 30% que se establezcan formas

de convivencia para lograr una mejor interacción laboral y personal que abonarían al clima organizacional.

Se sugiere que éste estudio se realice periódicamente y que en un futuro próximo se investigue el clima organización desde la percepción de los alumnos con el fin de establecer un comparativo y planear acciones de mejora.

Referencias:

Albor, C.M.G, Groce, O.F.E. y Luna, R.F.E., *El clima laboral contribuye en la formación de ingenieros competentes*. Revista electrónica ANFEI digital. Año 2, No. 5.
<http://www.anfei.org.mx/revista/index.php/revista/article/download/310/951>

Alonzo, G.M.C., Bote, C.R.D. y Ayora H.E.E., (2018). *Calidad y educación: el clima organizacional como factor en el éxito de la gestión universitaria*, Inicio-volumen 7, número49.
<http://www.educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/448>

Área Pública de CCOO. (2018). *La falta de recursos humanos y sus efectos sobre la salud laboral en el sector público*, Depósito Legal: M-5070-2018, p.18

Bernal, G.I., Farías M.G.M., y Lavín, V.J. (2015). *El clima organizacional en instituciones académicas: un estudio exploratorio*. ISSN: 2448-5101 Año 1 Número 1.
[1.http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/16991721%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/16991721%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL)

Briones, G. (1996). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. 1ª, ed., ICFES, Bogotá, Colombia. p.52

Charry C.H.O. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público*, vol.9. No. 1. ISSN 2219-7168
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221971682018000100003

Dirección General de Institutos Tecnológicos. (Diciembre 1992). *Manual de Organización del Instituto Tecnológico*, SEP, O-613-PS-03-92. México, D.F. p. 19

Figuroa, G.E.G, Ornelas, R. M.G., González, H.M.B. y Luna, L. G. (2018). *El clima organizacional en una institución de educación superior privada*, *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. en línea:
<https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/11/clima-organizacional-educacion.html>
[//hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1811clima-organizacional-educacion](https://hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1811clima-organizacional-educacion)

Hernández, S.R., Fernández, C.C., y Baptista, L.M.P. (2014). *Metodología de la Investigación*, 6ª. ed. McGrawHill. México, D.F.

ISO 9001. (2015), Norma Internacional, Sistemas de gestión de la calidad-requisitos. Secretaría central de ISO, Ginebra, Suiza, p. 17-18

Piñón, R.A.G., Velázquez, S.R.M., Ramírez, C. E.A., Vázquez A.M.L. (2016). *Evaluación del clima organizacional en una institución educativa de bachillerato tecnológico*. *Revista Iberoamericana de las ciencias sociales y humanísticas*. Vol. 5, Núm. 10.
<http://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/85/446>.

Sotelo, A, J. G., Figuroa, G. E. G., (2017). *El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio*

superior. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, vol. 8, núm. 15, Centro de Estudios e Investigaciones para el Desarrollo Docente A.C. Guadalajara, México.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498154006021>

Viñán, V.J.A., Puente, R.M.I. y Navarrete, C.F.F. (2017). *El clima laboral y la influencia en el desempeño docente*. Caso de estudio Facultad de Ciencias ESPOCH”, Revista Caribeña de Ciencias Sociales. En línea:
<http://www.eumed.net/rev/caribe/2017/07/clima-laboral-docente.html>
<http://hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1707clima-laboral-docente>

Compromiso organizacional en los docentes de Ingeniería Industrial del Instituto Tecnológico de Durango

María del Pilar Reyes Sierra
Instituto Tecnológico de Durango/ TecNM
mariapilareyes@itdurango.edu.mx

Linda Miriam Silerio Hernández
Instituto Tecnológico de Durango/ TecNM
sihelinda@hotmail.com

Resumen

En el presente trabajo se analiza el nivel de compromiso organizacional en los docentes de ingeniería industrial del ITD, identificando las principales fortalezas y debilidades. Este estudio fue realizado bajo un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo y un diseño no experimental de tipo transversal al no realizar manipulación intencionada de variables. Participaron 38 docentes utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el Inventario de Compromiso Organizacional validado por Meyer y Allen (1991); a partir de ello se aplicaron pruebas estadísticas descriptivas, con un análisis por dimensión. Los resultados mostraron una correlación entre las variables, afectiva, de continuidad y normativa en un nivel 3 aceptable.

Palabras clave: compromiso organizacional, docentes, ingeniería industrial.

Summary

In the present work, the level of organizational commitment in ITD industrial engineering teachers is analyzed, identifying the main strengths and weaknesses. This study was carried out under a quantitative approach, with a descriptive scope and a non-experimental cross-sectional design by not intentional manipulation of variables. 38 teachers participated using the survey as a technique and as an instrument the Organizational Commitment Inventory validated by Meyer and Allen (1991); from this, descriptive statistical tests were applied, with an analysis by

dimension. The results showed a correlation between the variables, affective, continuity and normative in an acceptable level 3.

Keywords: organizational commitment, teachers, industrial engineering.

Introducción

Uno de los grandes retos que, en la actualidad, enfrentan las instituciones de educación superior es el de crear estrategias útiles para que los docentes se comprometan con los objetivos organizacionales y se integren en los proyectos institucionales. Coincidiendo por completo con estos supuestos es que el interés de esta investigación se orienta a estudiar las características del compromiso organizacional en los docentes del Instituto Tecnológico de Durango.

Probablemente, la definición más popular es la que define el compromiso organizacional como la “fuerza relativa de la Identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización” (Lagomarsino, 2003, como se citó en Barraza & Acosta, 2008). Tratar el tema de compromiso organizacional parece ser desde la revisión de literatura muy poco comentado en algunos países de América Latina se ha discutido la vinculación del clima organizacional como parte importante para la actitud del compromiso organizacional en los docentes de diversas áreas y niveles, pero con ciertas limitaciones.

Poco se comenta del compromiso organizacional en Instituciones de Educación Superior en México, para el caso particular, no se encontró al respecto ningún trabajo que involucrara al Tecnológico Nacional de México y limitados referentes en América Latina (Rivera, 2010).

Siguiendo la lógica deductiva, se procedió a realizar una revisión de literatura respecto al tema, para lo cual se consultaron distintas investigaciones de las cuales se rescataron algunos elementos para generar una problematización teórica.

En el trabajo de Aranda y Ormeño (2003), se planteó como objetivo central determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los profesores básicos de las escuelas municipalizadas de la Comuna de Independencia, Santiago de Chile. En la recolección de información se utilizó una

encuesta conformada por las secciones de: a. Caracterización de los profesores. b. Escala de satisfacción en el trabajo de los profesores. c. Escala de compromiso organizacional de los profesores. Los resultados al respecto, evidenciaron que existen algunas coincidencias de la investigación en los aspectos afectivos, que de alguna manera se relacionan con los valores y principios de la institución donde se labora, cuando se presenta este indicador podría valorarse la situación como una estabilidad laboral meramente ocasional.

Respecto al compromiso organizacional como lo menciona Delgado (2017), en su tesis doctoral, destaca que en el sistema DGETI según la muestra encuestada en la ciudad de Durango, prevalece un Clima de tipo autoritario puesto que la media estadística del Clima Organizacional se encuentra dentro de este tipo de Clima. Empero, dado la desviación típica se observa una tendencia hacia un clima de tipo participativo. También reconoce en su trabajo la disposición al trabajo en equipo.

La presente investigación se fundamenta en este enfoque conceptual de carácter Dimensional que permite aglutinar en el concepto de compromiso organizacional. Diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costes percibidos por el trabajador asociado a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la misma.

Además de identificar el grado de compromiso organizacional en los docentes de la institución mencionada, se discuten sus posibles incidencias dadas las circunstancias institucionales.

Dados los antecedentes anteriores, habrá que reconocer que el Instituto Tecnológico de Durango, requiere de una organización en la que se establezcan de manera conjunta los objetivos comunes, donde las normas y políticas de trabajo se diseñen por igual de manera conjunta, un clima de respeto hacia las diferencias individuales, relaciones interpersonales óptimas libertad de opinión e iniciativa, todo ello con un ambiente de cordialidad y cooperación y apoyo mutuo. En general este tipo de aspectos constituirían la esencia del compromiso organizacional y su ejecución optimizada se traduciría en calidad formativa y excelencia educativa para dicha institución. En ese sentido, se hace patente la necesidad de revisar y atender

la variable en mención, planteando el problema a partir de la siguiente pregunta y objetivos investigativos:

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en los docentes de ingeniería Industrial del instituto tecnológico de Durango?

Objetivo general:

- Identificar el nivel de compromiso organizacional en los docentes de ingeniería industrial del ITD con todas las variables del constructo

Objetivos específicos:

- Determinar las fortalezas y debilidades en el compromiso organizacional de los docentes de ingeniería industrial del ITD por factor.
- Determinar las diferencias estadísticamente significativas según las dimensiones del compromiso organizacional.

Marco Teórico.

Desde un punto de vista estratégico, es importante conocer cuáles son las relaciones que se establecen entre los individuos y la organización en la que desarrollan su trabajo. Estos lazos han sido estudiados en diferentes conceptos, pero, en la actualidad, parece que la noción de compromiso organizacional es la más aceptada a la hora de analizar la lealtad y la vinculación de los empleados con su empresa o institución. En este sentido, cobra relevancia la temática en el contexto del desarrollo académico del Instituto Tecnológico de Durango al concebir el compromiso organizacional como un estado psicológico. En tanto Mathieu y Zajac (1990), tras realizar una exhaustiva revisión de trabajos indican que las diferentes medidas y definiciones del término tienen en común considerarlo como un vínculo o lazo del individuo con la organización. Más allá de esta definición, que atiende a su carga semántica mínima, es preciso efectuar una conceptualización más comprehensiva del concepto compromiso organizacional y, en ese sentido es que se considera importante abordarlo desde los diferentes enfoques conceptuales que existen al respecto.

Entre los distintos autores y enfoques, que satisfaga tanto a académicos como a investigadores por igual, probablemente la definición más popular es la que considera al compromiso organizacional como la fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización (Barraza, 2008). Si se utiliza una expresión coloquial, pero de fácil comprensión, el compromiso organizacional es algo así como tener puesta la camiseta de la organización. En la actualidad, es posible identificar dos enfoques conceptuales del término compromiso organizacional: el centrado en el concepto de compromisos múltiples y en el concepto multidimensional.

Un dato aunque ya con varios años de haberse publicado pero clásico y consistente además vigente en la circunstancia contemporánea lo describió desde 1985 Reichers (Como se citó en Varona, 1993), al analizar una nueva perspectiva de compromiso organizacional donde propone el concepto de compromisos múltiples, en la que incluye a varios personajes que integran ese concepto e involucra desde grupos que participan en una organización, tales como dueños, gerentes, supervisores, subalternos, sindicatos y clientes gerentes, jefes de departamento y esto lo analiza desde varios aspectos, primero como una agrupación de entidades, la segunda como un conjunto de citas, y el tercero donde se pueden desempeñar diversos roles sin perder el enfoque de compromiso organizacional.

El concepto de compromiso organizacional reúne varios aspectos que se relacionan de alguna manera como son el aspecto afectivo a la empresa, los tiempos que se dedican los trabajadores a la organización que involucran un costo beneficio, incluyendo la disposición de permanecer en la organización con sentido de pertenencia y a veces por obligación: como serian el área afectiva actitudinal, el de continuidad y el normativo (Bayona, Goñi & Madorrán, 2000).

Según se menciona en un principio, Becker (1960, p. 63; en De Frutos, Ruiz y San Martín, 1998), definió el compromiso con la organización, desde la teoría del intercambio social, como la unión entre los individuos con su entorno que s la empresa u organización, que de alguna manera han invertido parte de su vida y esperanzas con expectativas futuras. Algunas veces las personas tienen el sentido

de pertenencia, y esto incluye el aspecto afectivo que une a la organización y sus añoranzas, compromisos y valores que expresan la conducta emocional sintiéndose parte de la misma y compartiendo sus valores y objetivos que se manifiestan con hechos y el gran deseo de continuar en la organización (De Frutos, et al., 1998).

En el presente estudio se reconocerá el compromiso organizacional bajo las siguientes dimensiones propuestas por Meyer, Allen y Smith (1993, como se citó en Gómez, et al., 2010, p. 97).

Variable	Dimensión
Compromiso Organizacional “Un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla”	Afectiva Considera que los empleados permanecen en la institución porque quieren hacerlo.
	Continuidad Los empleados permanecen en la institución porque tienen que hacerlo.
	Normativa Los empleados sienten que deben permanecer con la organización.

Metodología

Las principales características metodológicas correspondientes al presente trabajo se pueden precisar teniendo en cuenta que es un estudio realizado bajo el enfoque cuantitativo al realizar una valoración estadística de ciertas variables. El alcance de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), es descriptivo al intentar hacer un recuento estadístico de distintas propiedades y características de la variable central de este estudio (Compromiso Organizacional). Con respecto a la investigación, de tipo descriptiva, llamadas también investigaciones diagnósticas, cabe mencionar que buena parte de lo que se escribe y estudia sobre lo social no va mucho más allá de este nivel; consiste, fundamentalmente, en caracterizar una

situación concreta mencionando sus rasgos más comunes o diferenciadores (en un contexto particular) (Morales, 2012).

Siguiendo las tipologías de Campbell y Stanley (Como se citaron en Hernández, et al., 2014) el estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental de tipo transversal al no haber manipulación intencionada de variables, es decir no se procedió bajo el enfoque de la causalidad explicativa; además la recuperación de los datos se realizó en un solo momento, a ello se refiere la transversalidad o transeccionalidad.

Para la recopilación de la información se utilizó la técnica denominada encuesta, ya que una dicha técnica pretende, suscitar un conjunto de discursos individuales, interpretarlos y generalizarlos (Ghiglione & Matalon, 1989;). La encuesta permite recolectar y cuantificar datos que se convierten en fuentes permanentes de información; en ese sentido, la encuesta constituye un recurso de investigación idóneo cuando el investigador inicia el estudio de un tema particular (Babbie, 1988). Para ello, toman como punto de partida las tres perspectivas teóricas desde las que tradicionalmente se estudia el compromiso: afectiva, normativa y calculada. Este instrumento ya fue utilizado en una población de docentes a la calculada.

El instrumento aplicado es sobre el tema compromiso organizacional, para efectos de esta investigación, estuvo integrado por 29 ítems agrupados en tres dimensiones que son dimensión afectiva, dimensión de continuidad y dimensión normativa, este instrumento fue validado por Delgado y Jaik (2017).

Resultados

El análisis estadístico se realizó utilizando el software de análisis estadístico SPSS versión 25. En un primer momento se determinó la confiabilidad bajo el modelo alfa de Cronbach el cual reportó como resultado el valor de 0.954 con 29 ítems. De acuerdo con Hernández, et al. (2014), existe al respecto una muy buena confianza en los datos obtenidos.

Primeramente y en atención al objetivo central que precisó Identificar el nivel de compromiso organizacional en los docentes de ingeniería industrial del ITD, se procedió a realizar un análisis estadístico que recuperara la tendencia global respecto a la variable central de estudio. En este sentido se pudieron recuperar las medias y como medida de consistencia y estabilidad al respecto las desviaciones estándar, las cuales se pueden encontrar en la Tabla 1 Estadísticos descriptivos, mostrada a continuación:

Tabla 1

Estadísticos descriptivos: fuente elaboración propia

Estadísticos descriptivos			
	N	Media	Desviación estándar
Los beneficios que tengo me impiden abandonarla	38	2.58	.948
Al trabajar en otra institución perdería el prestigio que me ofrece mi posición actual	38	2.61	1.028
Considero que tengo buen ingreso económico	38	2.68	.775
Me brinda apoyos económicos que otras instituciones no	38	2.82	.955
Siento que es incorrecto renunciar a esta organización aunque fuera ventajosa para mi	38	2.82	1.062
Me brinda la oportunidad de crecer profesionalmente	38	3.03	.854
Aguado el momento de acceder a una mejor plaza	38	3.08	1.050
Me siento integrado plenamente en mi institución	38	3.11	.764
Mis proyectos personales y profesionales están alineados	38	3.11	.831
Me permite alcanzar mis metas personales	38	3.13	.875
Me siento obligado de retribuir a la institución lo que ha hecho por mi	38	3.13	.875
Trabajas en equipo con mis compañeros	38	3.16	.789
Estoy feliz colaborando	38	3.21	.875
Mis valores están alineados a los de la institución	38	3.21	.963
Me brinda una estabilidad laboral que ninguna otra	38	3.24	.852
Me agrada apoyar	38	3.24	.852
El sentimiento de gratitud me mantiene conectado con ella	38	3.29	.835
Soy fiel a esta aun frente a circunstancias cambiantes o adversas	38	3.32	.775
Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia	38	3.37	.819
Estoy dispuesto a realizar un esfuerzo extra del que normalmente se espera	38	3.39	.755
Las actividades que realizo me apasionan	38	3.50	.726
Es un buen lugar para trabajar	38	3.50	.762

Estoy contento de haberla elegido para trabajar	38	3.50	.688
Me siento orgulloso de laborar en esta institución	38	3.53	.687
Me gusta diseñar y planear actividades para impartir mis clases	38	3.55	.686
Permanezco leal a mi institución	38	3.55	.686
Considero que el trabajo en equipo	38	3.55	.828
Me siento agradecido con la institución	38	3.58	.793
Soy feliz apoyando a mis alumnos	38	3.63	.714
N válido (por lista)	38		

Los resultados globales al respecto, se pueden valorar a través de una media de 3.22 y una S de 0.83. Dicho dato representa (De acuerdo con la escala de 1 a 4) que los participantes están de acuerdo en lo general con los indicadores del compromiso organizacional dentro de las dinámicas del ITD. En la tesis doctoral del tema clima y compromiso organizacional de Delgado y Jaik (2017), obtienen un promedio en relación a las mismas medias generales de 3.44, en este sentido esta investigación guarda una relación similar con el trabajo citado, así mismo en los ítems “Considero que el trabajo en equipo facilita alcanzar las metas propuestas” se observa una media de 3.60 y una desviación estándar de 0.605 encontrando una tendencia similar en ambos estudios.

Tomando en cuenta el objetivo: Determinar las fortalezas y debilidades en el compromiso organizacional de los docentes de ingeniería industrial del ITD por factor, se realizó un análisis estadístico descriptivo, se calcularon las medias y desviación estándar de cada ítem, en ese sentido las medias más altas pudieron valorarse como fortalezas (medias fuertes) y las medias más bajas se determinaron como debilidades. Los datos al respecto del primer caso se podrían encontrar en la Tabla 2 Medias fuertes

Tabla 2

Medias Fuertes.

Medias Fuertes			
	N	Media	Desviación estándar
Considero que el trabajo en equipo	38	3.55	.828
Me siento agradecido con la institución	38	3.58	.793
Soy feliz apoyando a mis alumnos	38	3.63	.714

Los valores obtenidos en las medias en las preguntas presentadas en la tabla 1 presentan un grado de aceptación estable, de acuerdo a la escala observada en el instrumento con los valores 3 y 4, por lo que los resultados arrojan medias de 3.55 a 3.63 manifestando en general un compromiso organizacional favorable.

Por otra parte, las debilidades serán también necesarias de valorar; al respecto en la Tabla 3 Medias débiles, se podrán apreciar los tres ítems que obtuvieron medias más bajas y en ese sentido representan un área de oportunidad que tendrán que tomar como referencia o al menos considerar como un indicador para la toma de decisiones en el ITD.

Tabla 3

Medias débiles.

Medias debilidades				
	N	Media	Desviación estándar	
Los beneficios que tengo me impiden abandonarla	38	2.58	.948	
Al trabajar en otra institución perdería el prestigio que me ofrece mi posición actual	38	2.61	1.028	
Considero que tengo buen ingreso económico	38	2.68	.775	

Algunas de las debilidades que pueden apreciarse en el compromiso organizacional refieren al ingreso económico, situación que sigue incidiendo en el desempeño de los docentes de todos los niveles educativos de México.

Llama la atención en dos de los ítems bajos, que a los docentes no les preocupa el prestigio ni los beneficios en su institución, habrá que tener en cuenta estas dos ideas para intervenir positivamente en la motivación del personal.

Por último, en atención al objetivo que pretendió Determinar las diferencias estadísticamente significativas en las precepciones sobre el compromiso organizacional según sus dimensiones, se procedió a realizar un análisis inferencial, utilizando para ello estadígrafos de diferencia de medias y una vez que se aplicó la prueba de Kolmogorov Smirnov se determinó al encontrar significaciones mayores a .05, utilizar las versiones no paramétricas inferenciales. En este sentido, se aludió a la H de Kruskal Wallis que aunque en la figura 1 Contraste por dimensión, pudiera parecer con amplia diferencia, dicha prueba determino la inexistencia de diferencias significativas al encontrar una significación de 0.128, explicitando con el dato

anterior, que en general las tres dimensiones se mantienen con alta coincidencia al respecto.

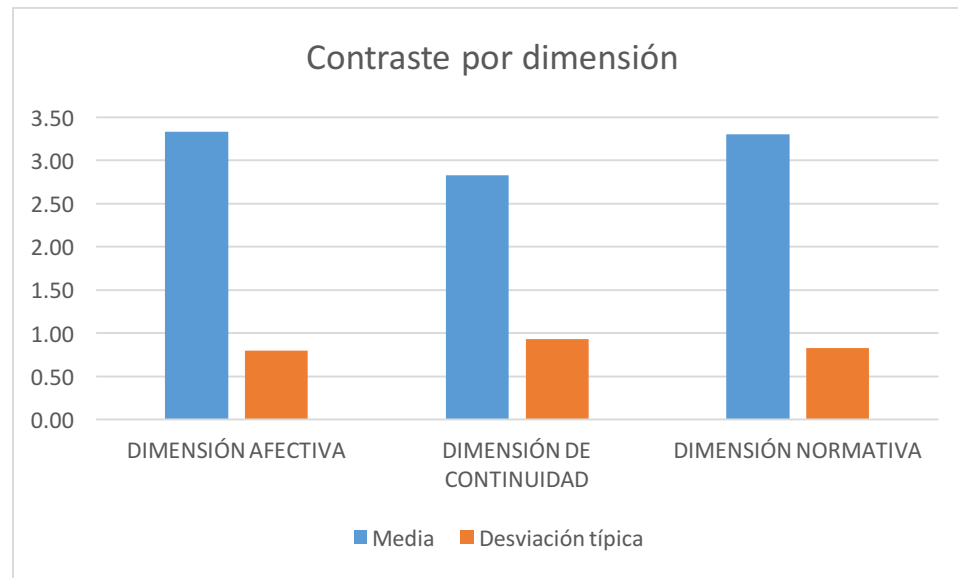


Figure 1

Constante por Dimensión

La gráfica anterior presenta un contraste de dimensiones como lo es la afectiva, de continuidad y normativa, todas presentando una media superior en comparación a la desviación típica. La dimensión afectiva como la dimensión normativa presentando una media similar, así como su desviación típica, a diferencia de la dimensión de continuidad reflejando una media inferior a las demás dimensiones, pero superándolas en su desviación típica.

Estos resultados se pueden contrastar directamente con el estudio de Delgado y Jaik (2017), en el que se destaca que la dimensión que presenta la media más alta es la afectiva ($=3.44$; $\delta=.465$), y la dimensión con la Media más baja es la de continuidad ($= 2.85$; $\delta=.702$). También se encuentra una fuerte relación con los resultados obtenidos por Barraza (2008), Barraza et al. (2010) Edel et al. (2007), Ramos (2005), quienes destacaron que la dimensión del Compromiso Organizacional que se presenta con mayor intensidad en los docentes encuestados es la afectiva, mientras que la que se manifiesta con menor fuerza es la de

continuidad o calculada, situación que marca en este estudio tendencia teórica al encontrar resultados muy similares

Conclusión

La confiabilidad del presente estudio es muy buena al reportar un alfa de Cronbach equivalente a .954. En este estudio se plantearon un conjunto de objetivos que permitieron guiar el trabajo investigativo los cuales se presentan a continuación:

Tomando en cuenta al primer objetivo que fue Identificar el nivel de compromiso organizacional en los docentes de ingeniería industrial del ITD, los resultados al respecto, fueron obtenidos a través de pruebas estadísticas descriptivas mediante el Software estadístico SPSS que arrojaron una media de 3.22 y una S de 0.83, ante lo cual se puede precisar que los encuestados están “de acuerdo” según la escala de 1 a 4 con todos los indicadores que rescatan en cuestiones específicas su percepción sobre el compromiso organizacional. Los resultados se asocian a los descritos por Delgado y Jaik (2017), quienes obtienen un promedio en relación a las mismas medias generales de 3.44.

Con respecto al objetivo que planteó Determinar las diferencias estadísticamente significativas según las dimensiones del compromiso organizacional, se procedió a realizar un análisis inferencial bajo la versión no paramétrica (H de Kruskal Wallis) que permitió encontrar una significación de 0.128 con lo que se puede afirmar que no existen diferencias entre las dimensiones del constructo compromiso organizacional desde la percepción de los docentes del ITD.

Aún con lo anterior, es muy claro que la dimensión del compromiso organizacional que se manifiesta con mayor fuerza en los docentes es la afectiva, mientras que la de menor intensidad es la dimensión de continuidad, este dato concuerda con los trabajos publicados con antelación por Barraza (2008), Barraza et al. (2010), Delgado y Jaik (2017), Edel et al. (2007) y Ramos (2005).

Referencias

- Aranda A. L. y Ormeño, A. (2003). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en profesores básicos de escuelas municipalizadas en la comuna de independencia*, Tesis de grado de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Santiago de Chile
- Barraza, A. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovacion Educativa*, 25-29.
- Barraza, A. (2015). *Compromiso organizacional de los docentes: un estudio exploratorio*. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/28234437_Compromiso_organizacion_de_los_docentes_un_estudio_exploratorio
- Betanzos, N., Andrade, P. y Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores. *Revista de Psicología del Trabajo*. 28-34.
- Calderon, J., Laca, F., y Pando, M. (2015). Relación de la Socialización Organizacional y compromiso Organizacional en trabajadores Mexicanos. 269-271.
- De Frutos B., Ruiz M. A. y San Martín R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Revista Psicológica*, No. 19, pp.345-366.
- Delgado, Y. y Jaik, A. (2017). *Clima y Compromiso Organizacional*. Tesis Doctoral. Durango, México: IUNAES
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill
- Hernández-Sampiere, R., Méndez, S y Contreras C. (2012). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los

valores en competencia. Disponible en
www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/download/374/373

Lagomarsino R. (2003) Compromiso organizacional, en la Revista de Antiguos Alumnos, Año VI, No. 2, No. pp. 79-83

Meyer, A. (1991). What is strategys Distinctive Competence? *Journal of Managment*.

Morales, F. (2012). Conozca los tres tipos de investigacion: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa.

Navarro, E. (2007). *Clima y Compromiso organizacional*. 26-30.

Rivera, O. (2010). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables. Tesis publicada.

Varona Madrid F. (1993), Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional, en *DIA-LOGOS de la comunicación*, No. 35, pp. 68-77

Bienestar académico y organizacional en la Educación Superior Tecnológica

