



ACREDITAS

Por la excelencia de Iberoamérica



ACREDITAS, No. 7, julio - octubre 2022

PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA EDITADA EN MÉXICO



Mecanismos de mejora continua en la Educación Superior



Índice

Diálogo

2

Importantes actividades académicas en el Marco de la Celebración del Día Nacional del Ingeniero
Dr. Marco Antonio Salgado Cervantes,
Presidente del Comité de Organización del Día Nacional de Ingeniero 2022.
Director del Tecnológico Nacional de México, Campus Veracruz

Artículo

4

Líderes al frente de la transformación de la Educación Superior
Dra. Isabel Ortiz Marcos
Directora Centro de Liderazgo y Tecnología de la Universidad Politécnica de Madrid

Artículo

8

Calidad en las universidades:
¿Qué hay detrás de un ranking?
Dra. Raquel Castillo de Oyagüe
Catedrática y Asesora del Vicerrectorado de Calidad. Universidad Complutense de Madrid
Dr. Miguel Ángel Sastre Castillo
Catedrático y Vicerrector de Calidad de la Universidad Complutense de Madrid

Artículo

11

Formación de investigadores desde la psicología como disciplina científica
Académicos del Instituto de Psicología y Educación, Universidad Veracruzana
Dr. Agustín Daniel Gómez Fuentes
Dr. Emanuel Meraz Meza,
Mtra. Minerva Pérez Juárez y
Mtro. Enrique Zepeta García

Artículo

14

Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad-aprendizajes y desafíos
Mtra. María Cristina Mardones C.
Directora Nacional de Aseguramiento de la Calidad, Academia de Idiomas y Estudios Profesionales (AIEP - Chile)

Artículo

16

Universidad, pandemia y liderazgo.
Dra. Larisa Carrera
Vicerrectora de la Universidad Nacional del Litoral-Argentina



*Revista de la mejora continua en la
Educación Superior. Editada en México*

Directorio

Editor Titular

Dr. Enrique A. Morales González

Consejo Editorial

Dr. Miguel Ángel Sastre Castillo

Lic. Jorge Faibre Álvarez

Dra. Ana Isabel Bonilla Calero

Comité Científico

Dra. Clelia Martínez Maza

Dr. José Carlos Quadrado

Mtro. Néstor Raúl Pan

Dr. Alejandro Miranda Ayala

Dr. Miguel Ángel Tamayo Taype

Dra. Olga Hernández Limón

Dr. José Humberto Loría Arcila

Mtro. Jesús López Macedo

Dra. Sonia Bacha Baz

Dr. Juan Manuel García Samaniego

Mtra. Elcy Patricia Peñaloza Leal

Dra. Marcia Esther Noda Hernández

Dr. Francisco Javier Álvarez Rodríguez

Lic. Reinaldo Cifuentes Calderón

Dr. Eduardo Ávalos Lira

Comité de Arbitraje

Dra. Aránzazu de las Heras

Dra. Nancy Anne Konvalinka

Dra. Rocío Yuste Tosina

Dra. Sara Ladrón de Guevara González

Mtra. María Elena Barrera Bustillos
Dra. Violeta Pardo Sedas
Dra. María Ángeles Serrano García
Dr. Francisco Javier Jiménez Leube
Dr. Juan Manuel Martín García
Dr. Ernesto Pimentel Sánchez
Dr. Juan Manuel Pinos Rodríguez
Dr. Rafael Van Grieken Salvador
Dr. Ángel Rafael Trigos Landa
Dr. Luis Alfredo Riveros Cornejo
Dr. José María Remes Troche
Dr. Jairo César Nolasco Montano
Dr. Agustín L. Herrera May

Comité de Diseño y Redacción

Webmaster

Dr. Juan Manuel Frago Terán

Redacción

Lic. Xóchitl Morales Madruga
Dra. Margarita Díaz Olalde
Mtra. Silvia Clemente Borbolla
Ing. Miriam del Carmen Flores Castillo

Administración Base de Datos

Mtro. Ulises Gonzalo Aguirre Orozco
Mtro. Ignacio García Hernández

Diseño Gráfico y Maquetación

LCG. María del Carmen Rodríguez Tostado
PLCC. Ronnie Rogelio Barrios Castillo

www.acreditas.com



Consejo Editorial
ACREDITAS

La educación en los nuevos tiempos

La pandemia por COVID-19 modificó en buena manera la forma de interactuar entre las personas, el trabajo, el comercio, la convivencia diaria y la educación sufrieron modificaciones substanciales en los nuevos tiempos.

Las universidades tuvieron que adaptarse de manera inmediata a esa nueva realidad, algunas ya tenían más avanzado su sistema de nuevas tecnologías para compartir contenidos con sus estudiantes, sin embargo, muchas otras tuvieron que modificar diametralmente las formas de generar contenidos.

El cuerpo académico de esas universidades tuvo que improvisar, adaptarse al cambio que esta nueva realidad exigía para poder generar conocimiento con quienes cursan alguna carrera o algún posgrado.

Esta nueva realidad implicó todo un reto para los académicos que estaban poco relacionados con el uso de esas nuevas tecnologías y no sólo eso, si antes desde el propio salón de clases, había que preparar unas clases lo suficientemente interesante para captar la atención del auditorio, ahora, con la distancia el reto fue mayor.

Si bien, durante todo este tiempo de ausencia de las aulas no se dejó de generar contenido, ¿qué tanto afectó la distancia a la calidad educativa?, ¿qué tanto el maestro (a) pudo lograr mantener la atención de sus alumnos (as)?, ¿qué tantos los espacios empleados en casa fueron un factor para mantener la atención en las clases o no?; estas son algunas de las interrogantes que deben valorarse a profundidad para que la excelencia académica no se vea amenazada en el futuro.

Por otra parte, hoy la educación entra a otra nueva realidad, el regreso a las aulas; muchas alumnas y alumnos que están a mitad de sus carreras conocerán por primera vez a sus compañeros de clase, a sus maestros y sus salones de clases.

Es una generación que se ha visto afectada por largo confinamiento, que le ha quitado al universitario la riqueza de interactuar personalmente con sus profesores y compañeros, esa socialización que es fundamental en la vida de cualquier persona para una mejor formación académica.

Es momento de evaluar a esta generación que ha enfrentado una realidad como la vivida en los últimos dos años y a partir de este regreso a las clases presenciales, será fundamental que docentes y alumnos puedan evaluar estas dos caras de la moneda justo a la mitad del camino de su formación personal.

Jorge Faibre Álvarez

Importantes actividades académicas en el Marco de la Celebración del Día Nacional del Ingeniero

Dr. Marco Antonio Salgado Cervantes

**Presidente del Comité de Organización del
Día Nacional de Ingeniero 2022
Director del Tecnológico Nacional
de México, Campus Veracruz**

*Por Lic. Xóchitl Morales Madruga
Comité Redacción ACREDITAS*

El Día Nacional del Ingeniero (DNI) se celebra en México el 1º de julio desde el año 1974 a la fecha, a iniciativa del distinguido veracruzano Ing. Eugenio Méndez Docurro. En el puerto de Veracruz en el año de 1989 la Asociación Mexicana de Ingenieros Mecánicos y Electricistas (AMIME) toma la iniciativa de formar el "Comité Organizador de la Celebración del Día Nacional del Ingeniero" integrado por diversas Asociaciones y Colegios Profesionales, así también como Instituciones de Educación Superior y del sector industrial y comercial. A partir de ese año, de forma ininterrumpida se ha realizado en un marco de actividades técnicas, académicas, culturales y deportivas la celebración de este importante día para la ingeniería en México.

Dr. Salgado Cervantes, ¿Por qué el 1ero de Julio como fecha para celebrar el Día Nacional del Ingeniero?

Es una fecha importante que enmarca las aportaciones de mujeres y hombres que han entregado su vida en esta disciplina tan importante para la sociedad como lo es la ingeniería; Tal como se mencionó anteriormente en 1974, el 1ero de julio, por acuerdo presidencial, se instituye el Día Nacional del Ingeniero y se eligió porque ese mismo día pero en el año de 1776, se expidió, en Madrid, la Real Cédula para la creación del Real Tribunal de Minería en México, donde tuvieron lugar los primeros planes de estudio y textos para las primeras escuelas de ingeniería en América.

¿Qué Instituciones de Educación Superior, Asociaciones y Colegios Profesionales participan este año en la Celebración del Día Nacional del Ingeniero?

Esta celebración es un engranaje entre las máximas dependencias exponentes de la ingeniería en el estado; contamos con la participación de instituciones de educación superior como Tecnológicos Federales, Tecnológicos Estatales, Universidades públicas y privadas, asociaciones, colegios y cámaras, empresas de productos y servicios. Es importante destacar el apoyo al 100% de las representaciones sindicales



para la formación del alumnado en el área de la ingeniería, se cuenta con delegaciones más humanas y profesionalizadas, con una estructura de trabajo basada en los nuevos procedimientos operativos que están a la altura de los cambios tecnológicos y científicos del siglo XXI.

¿Qué actividades académicas se realizaron en el presente año con motivo del Día Nacional del Ingeniero?

Desde el 19 de marzo de 2022, día que se llevó a cabo la 1era reunión del Comité Organizador del DNI XXXIV, nos dimos a la tarea de programar actividades académicas de un alto bagaje ingenieril y de un gran nivel tecnológico, como por ejemplo la exposición de proyectos de ingeniería innovadores, concurso de Arduino, concurso de robótica Sumobots y reto de

Drones, por mencionar algunos, pero también se realizaron foros, conferencias, muchas de ellas impartidas por mujeres, muestras científicas, talleres, exposición de casos de éxito y una visita técnica a una zona arqueológica. Cabe señalar que la pandemia ha traído consigo mucho dolor e inestabilidad a muchas familias veracruzanas y en general al país entero, pero gracias a la tecnología hemos podido realizar, eventos académicos como un Simposio Internacional de Innovadores de la Ciencia y Tecnología, la cual contó con la participación del Dr. Jean-Pierre Sauvage de la Universidad de Strasbourg, Francia; quien fue distinguido como Premio Nobel de Química en 2016 y también en ese evento participaron con ponencias ingenieras e ingenieros galardonados con el Premio Nacional de Ciencias, tuvimos representantes de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), máxima casa de estudios en el país, también del Instituto Politécnico Nacional (IPN), participaron de diferentes universidades y tecnológicos del país, tanto públicas como privadas, así como ponentes de Estados Unidos; ese evento lo cerró precisamente el Gobernador del Estado de Veracruz, el Ing. Cuitláhuac García Jiménez, con una ponencia de matemáticas aplicadas a la ingeniería. Todo lo anterior nos llena de orgullo pues paralelamente el Instituto Tecnológico de Veracruz está cumpliendo 65 años este 2022, desde un 14 de marzo de 1957 al día de hoy hemos sido un gran semillero del área de la ingeniería al servicio de la sociedad, graduando a más de 22,000 ingenieros.

¿Dentro de las actividades realizadas cuáles piensa que han promovido la calidad educativa?

Realmente todas las actividades se plantearon basados en la calidad educativa ya que la ingeniería tiene un campo de aplicación muy extenso y por esa misma

razón el comité no dejó únicamente actividades teórico-prácticas, sino que también incluyó actividades integrales en la formación de las y los ingenieros del futuro, como son los concursos de ajedrez y de oratoria, eventos deportivos y encuentro de rondallas; todas estas actividades buscan la formación de los nuevos ingenieros desde una visión más humana, con un sentido de responsabilidad social y una identidad regional.

Como muestra de la calidad educativa, integral y humana con la que se trabaja, retomando el tema de la pandemia, el Instituto Tecnológico de Veracruz continúa al día de hoy siendo sede de la vacunación contra el COVID-19, donde se tiene más de un año fungiendo como centro de vacunación oficial, y en estos momentos se están vacunando a niñas y niños veracruzanos que son nuestro futuro, los estamos protegiendo y ponemos nuestro granito de arena en conjunto con las autoridades estatales y el sector salud; el número oficial de vacunados en el Instituto es de más de 300,908 personas al día de hoy, por lo que nos convierte en el centro de vacunación con más dosis aplicadas; lo cual lejos de tomarse como un dato ostentoso, lo que queremos destacar es la participación social del instituto en general pues se ha puesto a disposición de la sociedad veracruzana, las instalaciones, el personal docente y administrativos y principalmente y más fundamental los alumnos que han sido pieza clave en este proceso tan complejo pero digno de destacar, por que buscamos ingenieros que reúnan todos los requisitos no solo técnicos sino también los humanos y de liderazgo.

Como director de una Institución de Educación Superior ¿qué acciones considera pertinentes para mejorar la calidad de la educación?

Definitivamente la educación basada en una identidad tripartita entre los actores fundamentales de una institución educativa, como lo son: la alta dirección, los docentes y los alumnos, sin dejar de lado la labor importante del personal no docente de apoyo a la educación y las organizaciones sindicales. Siempre que exista una comunión unilateral entre estos entes se podrá mejorar día con día en todos los ámbitos de una persona, de un profesional, con procesos educativos consolidados; hoy el éxito se identifica con la libertad de crear, de explorar, de tener al alcance la tecnología y usarla en beneficios comunes para toda la sociedad. La estrategia del Tecnológico Nacional de México en cada uno de sus 254 campus de todo el país, es seguir siendo el mayor productor del país de ingenieras e ingenieros, pues actualmente son más de 620,000 alumnos inscritos en sus diferentes planteles, aportando el mayor porcentaje de egresados en esa área al entorno laboral. Es por eso que en marzo, Veracruz fue la sede de la Reunión Nacional de Directores del TecNM; donde acudieron todos los directivos y se trabajó de manera efectiva los aspectos esenciales para mantener el nivel educativo y afrontar los nuevos retos que vendrán en la época post-pandemia, que traerá consigo grandes retos por delante con una nueva visión de vida en cada uno de nosotros.

¿Cómo considera que impacta en los estudiantes la Celebración del Día Nacional del Ingeniero?

Esta celebración debe de ser uno de los alicientes más tangibles que puede tener cualquier estudiante de ingeniería, ya que durante todos los eventos que se llevaron a cabo pudieron conocer las diferentes áreas donde pueden desarrollarse. La sólida motivación de escuchar a ingenieras e ingenieros compartiendo los caminos de sus logros desde un contexto que pueden digerir las personas más jóvenes, es un valor agregado a la formación con la que egresarán las próximas generaciones.

Líderes al frente de la transformación de la Educación Superior



Dra. Isabel Ortiz Marcos

Directora Centro de Liderazgo y Tecnología de la Universidad Politécnica de Madrid.

Abstract

Higher education needs to face the transformation process that is been required since time ago from different statements. To face this challenge, we need leaders prepared for it, willing to put themselves at the service of the university community, and to address this transformation process both at a personal and institutional level. This need to strength our leader's competences has been demonstrated and claimed, considering personal and strategic skills as a priority. The Polytechnic University of Madrid (UPM) creates its Leadership and Technology Center with the mission of facilitating the transformation and evolution of people, teams and organizations to adapt to a constantly changing social and technological context, through training and research in the binomial technology -people. Reflections on the need to have leaders prepared to face the difficult challenge that is facing higher education are shared in this article.

Key words: Leadership; Higher Education Institutions; Change management.

Sobre la necesidad de transformar la Educación Superior

Desde hace ya tiempo y desde diferentes ámbitos se reclama la necesidad de la transformación de la Educación Superior (por ejemplo, Davidson Cathy N. (2017) o más recientemente Crow Michel M. y Dabars, William B. (2020); Byrne Ed y Clarke Charles (2020). Las universidades deben liderar el conocimiento, la creatividad y la innovación. Se reclama la necesidad de rediseñar el contexto universitario para, a través de la colaboración, ser capaces de abordar los problemas globales que estamos viviendo. La sociedad nos lo está demandando y soñamos con ese proceso de transformación de nuestra universidad con el alcance que esta palabra tiene.

Resumen

La Educación Superior necesita enfrentar el proceso de transformación que se nos está exigiendo desde hace tiempo desde diferentes ámbitos. Para enfrentar este reto necesitamos líderes preparados para ello, dispuestos a ponerse al servicio de la comunidad universitaria, y abordar el proceso de transformación tanto a nivel personal como institucional. Esta necesidad de formación de nuestros líderes ha sido demostrada y reclamada considerándose prioritarias las competencias personales y estratégicas. La Universidad Politécnica de Madrid crea su Centro de Liderazgo y Tecnología con la misión de facilitar la transformación y evolución de personas, equipos y organizaciones para adaptarse a un contexto social y tecnológico en permanente cambio, a través de la formación e investigación en el binomio tecnología-persona. Se comparten en este artículo las reflexiones sobre la necesidad de tener líderes preparados para enfrentar el difícil reto al que se enfrenta la educación superior.

Palabras clave: Liderazgo, Instituciones de Educación Superior; Gestión del cambio.

En un mundo en constante cambio, y con una velocidad de cambio exponencial, nos encontramos con un sistema universitario difícil de adaptar y difícil de mover al ritmo que los tiempos nos exigen. Para poder hacer realidad esta transformación debemos liderar iniciativas de cambio que nos vayan aproximando a esa nueva Universidad.

Es reconocido el índice de fracaso tan elevado que sufren las iniciativas de cambio a las que se enfrentan las organizaciones: según informes publicados en diferentes ámbitos el porcentaje de fracaso de los proyectos de cambio se encuentra en torno al 80% (Carl Marnewick, 2020; IBM (2008) o King and Peterson (2007).

Estas cifras nos hacen reflexionar y pensar en la dificultad que tiene la organización que decide abordar estos procesos de transformación y la importancia de estar bien preparados para ello.

Sobre el liderazgo

Sobre Liderazgo lleva mucho tiempo estudiándose y es un fenómeno complejo. Ya dejamos atrás la *teoría de los rasgos* (1900-1950), la *teoría del comportamiento* (Fleishman, 1960), la *teoría de la contingencia o situacional* (Evans, 1970; Hersey & Blanchard, 1969; Fiedler (1967), y nos centramos más en el *liderazgo transformacional* (Bass, 1985), el *liderazgo visionario* (Robbins, 2004) o el *liderazgo basado en valores* (Díaz, 2019).

Lo que es claro para todos es que los modelos de liderazgo "autoritario" ya quedaron atrás necesitando hoy modelos que requieren un trabajo profundo de la persona (liderazgo centrado en las personas o liderazgo consciente). En esta línea destaca el libro de Lencioni, (2020) para el que sólo hay dos formas de desarrollar el *liderazgo*: el primero es el *liderazgo basado en el servicio* donde la cultura de lo bien hecho, el bien de la comunidad por encima del propio y el valor del esfuerzo son requisitos del ejercicio del liderazgo y lo que nos mueve a ejercerlo. Es el propósito y la razón última. El segundo es obtener el reconocimiento y los privilegios que vienen del ejercicio de esa posición de liderazgo: el poder, el status, el reconocimiento o la fama. Consideran que ocupar esa posición de liderazgo es algo que reconoce sus años de duro trabajo y dedicación.

A pesar de que es fácil detectar cuál es la motivación más adecuada, es raro encontrar líderes, en entornos públicos o privados, cuyo propósito sea liderar desde el servicio. Sin embargo, ha sido ya demostrado, que tener al frente líderes ejerciendo ese liderazgo desde este propósito de servicio cambia por completo los resultados de la organización.

En esta misma línea nos recuerda Kofman, (2018) la importancia del propósito y, de lo que él denomina, el *liderazgo trascendente*, invitándonos a trascender de nosotros mismos para ponernos al servicio del otro.

Sobre el liderazgo en la gestión universitaria

Para conseguir el éxito en un proceso de transformación éste debe de ser abordados a dos niveles y solo si estos dos niveles se enfrentan de manera simultánea puede haber posibilidad de éxito.

En primer lugar hay que arrancar un viaje personal en el que las personas responsables de enfrentar el cambio en la organización tienen que considerar, con seriedad, su propia transformación personal. Sin este viaje la transformación de la organización no puede llegar al éxito y ha sido demostrado.

Sin embargo, si realizáramos una encuesta para ver quiénes dentro de nuestra propia Universidad estarían deseando que estos procesos de transformación iniciaran serían muchos los que se sumarían a esta iniciativa. Pero ¿qué pasaría cuando descubrieran que este proceso de transformación comienza por uno mismo y que además, sin éste no hay posibilidad de alcanzar el éxito?

Posiblemente, en este caso, el entusiasmo por abordar el proceso ya no sería el mismo.



Ya hay alguna iniciativa internacional que nos recuerda que, para alcanzar esos Objetivos de Desarrollo Sostenibles que necesitamos para conseguir un mundo mejor, es imprescindible comenzar por la transformación de nosotros mismos fortaleciendo las competencias necesarias para recorrer este camino con éxito (23 competencias de liderazgo detalladas en el informe *Inner Development Goals* y vinculadas con los ODS).

En el informe publicado por la Unión Europea, (Bunescu y Estermann, NEWLEAD 2021), se hace una referencia interesante a la identificación de líderes en el contexto universitario destacando que ya no son los que “formalmente” establece el organigrama, sino otros que han sido capaces de descubrir y poner al servicio de la comunidad universitaria sus habilidades de liderazgo. De manera especial destaca la importancia del desarrollo de líderes en el personal que luego permanece en los cargos de gestión cuando el equipo rectoral es renovado (a todos los niveles).

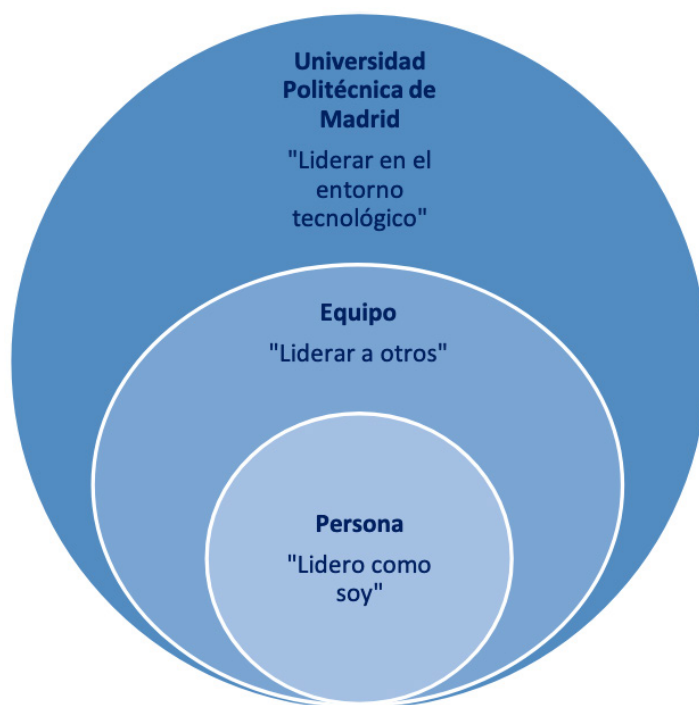
El segundo viaje se refiere a los sistemas Universitarios, a la transformación de la cultura y al rediseño de sus procesos. Se abordan desde aspectos más superficiales, como los espacios de trabajo, cómo éstos nos introducen en un entorno de innovación (o no) y cómo huimos del tradicional “cuantos más metros más poder”. Llegando a aspectos más profundos como los valores de nuestra Universidad y los supuestos que nos ayudan a fijarlos. Y atravesando aspectos como la diversidad (tanto de género como intergeneracional), la definición de las competencias necesarias o cómo abordar la transformación de nuestra institución.

Gary Hamel (*Humanocracia* 2020) alerta sobre el crecimiento de la burocratización, especialmente importante en instituciones públicas, afirmando que deja poco espacio para la creatividad y la curiosidad, aspectos tan importantes para abordar el encargo de la Universidad de la creación de conocimiento. Frente a esta burocratización nos propone utilizar nuestro ingenio para liderar desde las capacidades de cada individuo.

Posiblemente la crisis del COVID 19 en la que nos encontramos inmersos haya puesto más de manifiesto la necesidad de abordar estos procesos de transformación haciendo especial referencia a la transformación digital (cuyo eje fundamental son las personas). El informe de MIT (2021) revela los dos grandes gaps detectados en los líderes que están hoy al frente de las instituciones: uno son las habilidades digitales y otro la falta de capacidad para establecer el propósito claro de la organización.

¿Cómo se lidera este proceso de transformación en una Universidad (por ejemplo como la nuestra)? En primer lugar es fundamental caer en la cuenta del propósito y de la magnitud que este proceso tiene así como de la urgencia y necesidad que existe por llevarlo a cabo. A continuación, es a través de los líderes de la institución, como esto puede ser impulsado con ilusión internamente. Desde hace tiempo, y a través de la experiencia, el Centro de Liderazgo y Tecnología de la UPM ha trabajado en el diseño del modelo de liderazgo que puede ser adecuado para este momento de transformación.

Figura 1. Nuestro modelo de Liderazgo. Centro de Liderazgo y Tecnología UPM.



Este modelo de liderazgo requiere de líderes dispuestos a trabajar en el conocimiento de ellos mismos. Preocupados por la gente que trabaja en el equipo con ellos, con capacidad de comunicar e influir, inspirando y animando al crecimiento personal y profesional de los que están en el equipo. Y finalmente trabajando por crear y fortalecer el sentimiento de unidad dentro de nuestra Universidad, fomentando el trabajo conjunto entre las escuelas, departamentos u otras estructuras existentes que pueden ayudar a impulsar el cambio.

Conseguir transformar la universidad en un espacio de trabajo innovador, en un observatorio tecnológico, a nivel nacional e internacional. Internamente en un espacio que despierte el orgullo de pertenencia de los que dejamos nuestros días en la institución porque nos sentimos acompañados y valorados y externamente en un referente en tecnología al que acercarse.

En el mismo informe mencionado anteriormente (NEWLEAD 2021) se dice que, para acceder a cargos de liderazgo en la Universidad no se exige formación específica en temas de liderazgo. Se destacan las competencias que se consideran más relevantes en este entorno siendo, entre las competencias **personales**: comunicación (98%), apertura de mente (95%), resolución de conflictos (90%), integridad (88%), escucha activa (87%) y empatía (84%). En cuanto a las competencias **técnicas**: dirección de proyectos (86%), finan-

zas (71%) y gestión del conocimiento (66%). En cuanto a las competencias **estratégicas**: toma de decisiones (99%), establecer el propósito de la organización e implementarlo (97%), habilidad para gestionar el cambio (96%) y la crisis (92%). El 60% de las universidades que participaron en el estudio aseguran que el desarrollo de sus líderes es un aspecto prioritario en la organización y el 70% que es una herramienta esencial para gestionar el cambio que necesitamos con éxito.

Y es con esta misión con la que se crea el Centro de Liderazgo y Tecnología de la Universidad Politécnica de Madrid, para apoyar el fortalecimiento de las competencias de liderazgo de todos los miembros de nuestra comunidad, convencidos de que, desde ahí, se podrá ir haciendo realidad el cambio que buscamos, necesitamos y deseamos.

Conclusiones

Nos encontramos inmersos en un contexto de gran incertidumbre y grandes retos a nivel técnico, social y ambiental. Este contexto es en el que desarrollan su labor también (no podría ser de otra manera) las instituciones de Educación Superior. Este nuevo contexto reclama una transformación de estas instituciones. Para impulsar con éxito este reto necesitamos líderes preparados para ello. Análisis y estudios realizados hacen hincapié en la importancia de las competencias personales y estratégicas de los líderes para enfrentar este proceso.

La Universidad Politécnica de Madrid, consciente de esta necesidad de formar y fortalecer las competencias, tanto de nuestros estudiantes (futuros líderes), como de nuestros propios líderes, creó en el año 2018 el Centro de Liderazgo y Tecnología. La misión del centro es "facilitar la transformación y evolución de personas, equipos y organizaciones para adaptarse a un contexto social tecnológico en permanente cambio, a través de la formación e investigación en el binomio tecnología-persona en la Universidad Politécnica de Madrid".

Necesitamos disponer de nuevos modelos de liderazgo adaptados al momento que vivimos. Inspirados en iniciativas con impacto, el Centro de Liderazgo y Tecnología, propone un modelo que va desde el liderazgo del propio individuo para que, a través del liderazgo del equipo, terminar liderando en el entorno tecnológico en el que nos encontramos inmersos. Este artículo comparte y justifica el modelo propuesto reflexionando sobre la necesidad y urgencia de comenzar el proceso de transformación en cada uno de nosotros para llegar a transformar la universidad en la dirección que deseamos.

Referencias bibliográficas

- 1 Bass, B. M. (1985). *Leadership: Good, better, best. Organizational Dynamics*, 13(3), 26-40. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(85\)90028-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(85)90028-2)
- 2 Bunescu Luisa y Estermann Thomas (Octubre 2021) *Institutional transformation and leadership development at universities. A mapping exercise Report from the Innovative Leadership and Change Management in Higher Education project (NEWLEAD). European University Association asbl*
- 3 Byrne Ed and Clarke Charles (2020). *The University challenge. Changing universities in a changing world. Pearson Education Limited. ISBN 978-1-292-27651-9.*
- 4 Crow, Michel M. and Dabars, William B. (2020) *The fifth Wave. The evolution of American higher education. Johns Hopkins University Press. Baltimore. ISBN: 978-1-421438023.*
- 5 Davidson, Cathy N. (2017). *The New Education: How to revolutionize the university to prepare students for a world in flux. Basic Books, New York. ISBNs: 978-0-465-07972-8.*
- 6 Díaz, I. P. (2019). *El liderazgo basado en la ética y los valores.*
- 7 Evans, M. G. (1970). *The effects of supervisory behavior on the path-goal relationship. Organizational Behavior and Human Performance*, 5(3), 277-298. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(70\)90021-8](https://doi.org/10.1016/0030-5073(70)90021-8)
- 8 Fiedler, F. (1967). *A theory of leadership effectiveness. New York: McGraw-Hill.*
- 9 Fleishman. (1960). *Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ). Estudios de la Universidad Estatal .*
- 10 Hamel, Gary (2020). *Humanocracy: Creating Organizations as Amazing as the People Inside Them. Harvard Business Review Press. Boston, Massachusetts.*
- 11 Kofman, F., (2018). *La revolución del sentido: El poder del liderazgo trascendente. /z-wcorg/.*
- 12 Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). *Management of Organizational Behavior. Academy of Management Journal*, 12(4), 526-526. <https://doi.org/10.5465/amj.1969.19201155>.
- 13 Lencioni, P. M. (2020). *The motive: Why so many leaders abdicate their most important responsibilities. John Wiley & Sons.*
- 14 MIT Sloan Management Review in collaboration with Cognizant (2021). *How digital transformation disrupts legacy leaders.*
- 15 Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional. Mexico: Pearson.*

Calidad en las universidades: ¿Qué hay detrás de un ranking?



**Dra. Raquel Castillo
de Oyagüe**

*Catedrática y Asesora del
Vicerrectorado de Calidad.
Universidad Complutense
de Madrid*



**Dr. Miguel Ángel
Sastre Castillo**

*Catedrático y Vicerrector
de Calidad de la Universidad
Complutense de Madrid*

Resumen

En los últimos tiempos y principalmente a consecuencia de la globalización, los rankings universitarios se han convertido en una herramienta cada vez más consultada por académicos, empleadores y estudiantes, para decidir su institución docente y/o investigadora, para contratar trabajadores y para elegir universidad, respectivamente, de acuerdo a criterios medibles. No obstante, la calidad de las universidades resulta de la combinación de los datos objetivos que evalúan los rankings y de la esencia de muchas otras variables que estos indicadores no pueden contemplar. En el presente artículo se abordan estos aspectos, incluyendo la descriptiva de una serie de rankings universitarios de especial impacto en el panorama actual.

Palabras Clave: Calidad; Universidades; Rankings; Reputación.

Abstract

In recent times, and mainly as a result of globalization, university rankings have become a tool increasingly consulted by academics, employers and students, to decide their teaching and/or research institution, to hire workers and to choose their university, respectively, according to measurable criteria. However, the quality of the universities results from the combination of the objective data evaluated by the rankings and the essence of many other variables that these indicators cannot assess. This

article deals with such aspects, and includes the description of a series of university rankings with a special impact on the current scene.

Keywords: Quality; Universities; Rankings; Status.

Artículo

El Diccionario de la RAE comienza definiendo "calidad" como: "propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor". Con relación a la docencia universitaria, esta primera acepción entraña la necesidad de emplear indicadores que permitan medir las características que determinarán el grado de excelencia ofrecido por la institución.

En el contexto de globalización actual y ante el progresivo incremento del nivel de exigencia por parte de la sociedad y, por ende, de los futuros egresados, es inexorable además poder efectuar comparativas entre universidades nacionales e internacionales. En este punto los rankings universitarios se convierten en una herramienta cada vez más consultada por académicos, empleadores y estudiantes, para decidir su destino docente y/o investigador, para contratar trabajadores y para elegir su centro de formación, respectivamente, de acuerdo a criterios medibles.

No obstante, la RAE incluye otra definición de "calidad" extrapolable a la educación superior: "carácter, genio, índole". Indudablemente, la "calidad" en el ámbito universitario procede de la combinación

de los datos objetivos que evalúan los rankings y de la esencia de muchas otras variables que los rankings no pueden contemplar.

En esta diatriba se enmarca la controversia que generan los rankings universitarios, con tantos detractores como adeptos. A este respecto, consideramos fundamental analizar tanto las consideraciones positivas como las críticas, ya que buena parte de las últimas aluden a la desigualdad de condiciones de la que parten algunas universidades simplemente por su volumen (Navarro, 2020) o a la preferencia por índices que evalúan las materias impartidas respecto a los que posicionan la institución en su conjunto. Esta última interpretación se fundamenta en las disparidades, a menudo insalvables, que existen entre las distintas universidades a nivel mundial, tanto por las “propiedades inherentes que permiten juzgar su valor” en cuanto a datos objetivables, como por su “carácter, genio, índole”, atributos frecuentemente ligados a variables socioculturales y demográficas prácticamente imposibles de catalogar.

En este artículo nos centraremos en los conceptos que podemos valorar comparativamente y, por tanto, en las clasificaciones académicas de las universidades o listados que establecen los rankings con criterios reproducibles para dar a conocer la calidad relativa de las instituciones de educación superior e investigación. Con esta finalidad, encontramos rankings nacionales e internacionales por su radio de acción, así como rankings globales y por materias, en función de la valoración general o específica, respectivamente, que efectúan de las universidades evaluadas.

En España, uno de los rankings más destacados es el CYD (Fundación Conocimiento y Desarrollo), que se elabora en asociación con el U-Multirank, siguiendo una metodología común pero incorporando ciertos indicadores ajustados al sistema educativo español. A diferencia de otros rankings, no ordena las universidades, sino que compara su situación según ciertas dimensiones: enseñanza y aprendizaje, investigación, transferencia de conocimiento, internacionalización, contribución al desarrollo regional e inserción laboral, de modo que para cada universidad clasifica los indicadores por grupos de rendimiento (alto, intermedio y reducido) (Ranking CYD, 2022).

Además, otros medios de comunicación nacionales, como El Mundo, la revista Forbes y El Economista, efectúan sus propios rankings en España.

El diario El Mundo (2022) publica dos ediciones anuales especiales: “Las 50 carreras” y “250 másteres”. En el primero, recoge los 50 grados más demandados y las 5 mejores universidades para cursarlos. Para ello aplica 25 indicadores de distintos tipos: encuesta a docentes (40%), datos facilitados por las universidades (50%), siendo éstos: demanda, recursos humanos y físicos,

plan de estudios, resultados y, finalmente, otros indicadores externos como rankings internacionales, información de ANECA, etc. (10%). Para el especial de 250 másteres, El Mundo recopila datos de más de 1.000 programas y selecciona los 250 mejores a través de la aplicación de 25 criterios agrupados en cinco áreas: demanda del máster, recursos humanos, plan de estudios, resultados y medios materiales. Por su parte, la revista Forbes presentó por primera vez en 2021 su lista de “Las 20 mejores universidades españolas”, utilizando sus propias fuentes. En esta edición remitieron un cuestionario, preparado por un comité internacional de expertos en educación superior, a las 88 universidades públicas y privadas registradas en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España (Forbes, 2021).

El ranking de innovación educativa de El Economista incluye las universidades iberoamericanas haciendo especial hincapié en aspectos como la inversión en formación en competencias digitales y en nuevas tecnologías, la innovación en estrategias metodológicas para afrontar los nuevos retos, la importancia de la experiencia educativa, además de recabar información sobre aspectos básicos como la satisfacción del alumnado, la empleabilidad, los procesos de admisión, etc. (El Economista, 2020).

Además de El Economista (que por tanto sirve de enlace entre los índices españoles e internacionales), de los múltiples rankings universitarios mundiales existentes cabe destacar los Rankings de QS, el Ranking de Shanghái (o ARWU), el Times Higher Education (o THE) y el Center for World University Ranking (o CWUR).

El Ranking QS, de la consultora Quacquarelli Symonds, recoge las mejores universidades mundiales en el plano institucional, por rama de conocimiento y titulación. Emplea 6 indicadores, cuya ponderación para la categorización institucional consta entre paréntesis: reputación académica (40%) y entre empleadores (10%), ratio entre profesores y estudiantes (20%), citas científicas recibidas por académico (20%), ratio de profesores internacionales/nacionales (5%) y ratio de estudiantes internacionales/nacionales (5%). Los porcentajes varían según la titulación en el QS by subject (QS, s.f.), utilizando otros indicadores de calidad como el índice h o el introducido en el año 2022 International Research Network (IRN).

El Ranking de Shanghái también lleva a cabo una categorización institucional y un análisis por materias (ARWU-Subject). Tiene en cuenta datos obtenidos de fuentes externas a la Universidad. Utiliza los siguientes 6 indicadores objetivos: nº de alumnos y profesores ganadores de Premios Nobel y Medallas Fields (10% y 20% respectivamente del peso total), nº de investigadores altamente citados (20%), nº de artículos publicados en las revistas Nature y Science (20%),

nº de artículos indexados en SCI y SSCI (20%) y rendimiento académico per cápita de la Universidad (10%). Evalúa 2.000 universidades, pero únicamente incluye 1.000 en el ranking (Shanghai Ranking, s.f.).

El Ranking THE, publicado por THE World Universities Insight Limited, confecciona un ranking institucional y otro por materias (THE WUR by subject). Este índice preselecciona una serie de universidades a partir de 13 indicadores agrupados en 5 áreas: Enseñanza (30%), que engloba la encuesta de reputación (15%), el ratio estudiantes/PDI (4,50%), el ratio PDI doctor/PDI total (6%), la relación títulos de Doctor/títulos de Grado (2,25%) y los ingresos institucionales (2,25%); Investigación (30%), que incluye la encuesta de reputación (18%), los ingresos por investigación/PDI (6%) y las publicaciones en revistas indexadas en la base de datos Scopus de Elsevier/PDI (6%); Citas (30%) recogidas en Scopus; Perspectiva internacional (7,50%), que contiene el ratio estudiantes internacionales/estudiantes nacionales (2,50%), el ratio personal internacional/personal nacional (2,50%) y la colaboración en publicaciones internacionales (2,50%); y, por último, Ingresos de la industria (2,50%) (Times Higher Education World, 2020).

En cuanto al CWUR, elaborado por el Centro para la Clasificación Mundial de Universidades, se trata de un ranking internacional que evalúa la calidad de la docencia y la investigación de 2.000 universidades a partir de fuentes externas a las instituciones, de modo que tampoco se recurre a encuestas de reputación. Este ranking se fundamenta en 7 indicadores: Calidad de la educación, valorada por el nº de ex-alumnos de una universidad que han conseguido distinciones académicas destacables en relación con el tamaño de la institución (25%); Empleo de ex-alumnos, medido por el nº de egresados que ocupan altos cargos ejecutivos en las mayores empresas del mundo (25%); Calidad de la Universidad, estimada por el nº de sus miembros que han ganado premios académicos relevantes (10%); Rendimiento de la investigación, tasado por el nº total de trabajos de investigación (10%); Publicaciones de alta calidad, o nº de trabajos de investigación que aparecen en revistas de elevado nivel científico (10%); Influencia, evaluada por el nº de trabajos de investigación recogidos en revistas de prestigio (10%); Citas, referidas al nº de trabajos de investigación muy citados (10%) (Center for World University Rankings, s.f.).

Como conclusiones, a la luz de las diferencias metodológicas entre los principales rankings, inevitablemente se observan discrepancias entre los enfoques globales y los contextos locales (Albornoz y Osorio, 2018), lo que indudablemente condiciona el posicionamiento de las universidades. Un denominador común de todos los índices es el peso creciente de la investigación. No obstante, debido a que cada listado se elabora a partir de indicadores distintos, no es posible catalogar una

universidad por su resultado en un ranking concreto, sino que debemos conocer la metodología aplicada y revisar el rendimiento de la institución en diferentes ordenaciones. El concepto de "ranking" lleva asociado el de "competición", que es conveniente entender como "deporte" (Barsky, 2014), de modo que cada universidad pueda estudiar el análisis efectuado por los rankings en los que participa para identificar sus puntos débiles, potenciarlos y, con ello, optimizar su calidad educativa y su servicio a la sociedad.

Referencias bibliográficas

- 1 Navarro, A. (2020). Informe CYD. Capítulo 4, pp. 250-252. <https://www.fundacioncyd.org/publicaciones-cyd/informe-cyd-2020/>
- 2 Ranking CYD (s.f.) Sobre el Ranking CYD. Consultado el 10 de junio de 2022. <https://www.rankingcyd.org/>
- 3 El mundo (s.f.) Criterios de Selección de las Mejores Universidades de 2022 por Titulaciones. Consultado el 10 de junio de 2022. <https://www.elmundo.es/especiales/ranking-universidades/criterios.html>
- 4 Forbes (2021, 19 de mayo) Estas son las 20 mejores universidades de España 2021. <https://forbes.es/listas/99531/estas-son-las-20-mejores-universidades-de-espana-2021/>
- 5 El Economista (2020, 14 de mayo) Innovación: ¿Qué universidades y escuelas de negocio están a la vanguardia?. <https://www.eleconomista.es/especiales/ranking-innovacion-universidades/>
- 6 QS (s.f.) What is the QS World University Rankings. Quacquarelli Symonds. Consultado el 10 de junio de 2022. <https://www.qs.com/rankings/>
- 7 Shanghai Ranking (s.f.) ShanghaiRanking's Academic Ranking of World Universities Methodology 2020. Consultado el 10 de junio de 2022. <http://www.shanghairanking.com/methodology/arwu/2020>
- 8 Times Higher Education World (2020, 24 de agosto) THE World University Rankings 2021: methodology. <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/world-university-rankings-2021-methodology>
- 9 Center for World University Rankings (s.f.) World University Rankings 2022-23. Consultado el 10 de junio de 2022. <https://cwur.org/>
- 10 Albornoz, A., Osorio, L. (2018). Rankings de universidades: calidad global y contextos locales. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad – CTS*, vol. 13, núm. 37, pp. 13-51.
- 11 Barsky, O. (2014). *La evaluación de la calidad académica en debate: los rankings internacionales de las universidades y el rol de las revistas científicas*. Buenos Aires, Ed. Teseo, Universidad Abierta Interamericana.

Formación de investigadores desde la psicología como disciplina científica

Académicos del Instituto de Psicología y Educación, Universidad Veracruzana



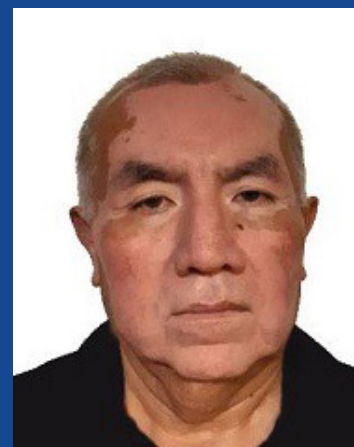
**Dr. Agustín Daniel
Gómez Fuentes**



**Dr. Emanuel
Meraz Meza**



**Mtra. Minerva
Pérez Juárez**



**Mtro. Enrique
Zepeta García**

Resumen

Este artículo describe el proceso de formación de investigadores de la maestría en Investigación en Psicología Aplicada a la Educación del Instituto de Psicología y Educación de la Universidad Veracruzana. El presente artículo está estructurado en tres partes: 1) Formación de investigadores: evolución conceptual; 2) Fundamentación del Plan de Estudios 2021; 3) Conclusiones: Ciencia Básica y su aplicación social. En el artículo se sostiene, que la formación de un profesional en investigación debería estar orientada al desarrollo de competencias para el ejercicio de la psicología como disciplina científica, y su extensión lógica a la solución de problemas sociales.

Palabras clave: Investigadores, Psicología, Disciplina, Ciencia.

Abstract

This paper describes the process of training researchers for the master's degree in Research in Applied Psychology to Education of the Institute of Psychology and Education of the Veracruz University. This article is structured in three parts: 1) Researcher training: conceptual evolution; 2) Foundation of the 2021 syllabus; 3) Conclusions: Basic science and its social application. The article argues that the training of a research professional should be aimed at developing skills for the exercise of psychology as a scientific discipline, and its logical extension to the solution of social problems.

Keywords: Researchers, psychology, discipline, science.

Introducción

La Universidad Veracruzana, fundada el 11 de septiembre de 1944, es una de las instituciones con mayor reconocimiento en México. El Plan de Desarrollo 2025 y los Programas de trabajo (Universidad Veracruzana [UV] 1996, 2008, 2021) formalizan el compromiso con la mejora de la calidad de los proyectos educativos.

En 1965 se creó la licenciatura en psicología. Sus fundadores, señala Emilio Ribes (2000) hicieron posible lo que se había intentado previamente en la UNAM: construir una nueva disciplina, en una escuela recién creada, con la ventaja de estar mejor formados, hacerlo en grupo y mediante el autoaprendizaje. El Departamento de psicología formaba parte de la Facultad de Ciencias.

En 1967, la licenciatura en psicología de la Universidad Veracruzana tenía mayor reconocimiento nacional e internacional que las licenciaturas de la UNAM y la Universidad de las Américas. Los integrantes del Grupo Xalapa, fundadores de la carrera de psicología, creían que era posible una psicología científica, y que ésta debería tener alguna forma de orientación conductual (Gómez Fuentes, 2014).

En 1968 se creó el Centro de Entrenamiento y Educación Especial, adscrito al departamento de Psicología de la Facultad de Ciencias. Este centro fue el origen del Instituto de Psicología y Educación. Sus creadores, Florente López Rodríguez, Francisco Barrera y Emilio Ribes estaban interesados en realizar investigación en comportamiento humano, entrenar profesionalmente a los estudiantes de licenciatura y posgrado, y realizar actividades de extensión mediante la prestación de servicios en educación especial. La idea básica era realizar investigación con humanos, pensar los problemas de la psicología con los criterios de la teoría. Esta concepción se perdió en algún momento de la evolución del proyecto del instituto de Psicología y Educación. Sin embargo, se ha recuperado en el diseño curricular de la Maestría en Investigación en Psicología Aplicada a la Educación.

Formación de investigadores. Evolución conceptual

El diseño de la MIPAE se inició en 1980, con la creación del Departamento de Psicología y Medicina de Rehabilitación, actualmente Instituto de Psicología y Educación (IPYE). Once años más tarde, es decir, el 12 de diciembre

de 1991, la MIPAE fue aprobada por el Consejo Universitario. En 1994 el programa fue incluido en el Padrón de Excelencia del CONACYT.

En el 2013 la MIPAE obtuvo el reconocimiento como programa consolidado ante el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC). Este reconocimiento se ha mantenido con base en la conceptualización y fundamentación del diseño curricular, el fortalecimiento de la competitividad de su núcleo académico, la mejora de su infraestructura, sus procesos de selección, operación y eficiencia terminal de sus estudiantes, que se muestran en los productos publicados y presentados en eventos académicos nacionales e internacionales. A continuación, se describirá el desarrollo y evolución del diseño curricular, por su importancia estratégica en la consolidación del programa.

El primer Plan de Estudios de la MIPAE, diseñado en 1991, se organizó en tres ejes: 1) Teoría y aplicación del Análisis Conductual Aplicado; 2) Método Científico; y 3) Desarrollo de habilidades para el uso de la estadística y la computación. Las líneas de investigación en este periodo fueron: Psicología, Psicología Educativa y Educación.

El Plan de Estudios 1995 se rediseñó con base en el Plan de Desarrollo vigente, las recomendaciones del CONACYT y el proceso de autoevaluación del IPyE. El plan de estudios favoreció la inserción temprana del estudiante en las actividades de investigación. Se establecieron tres ejes: 1) Fundamentación teórica, epistémica y metodológica de la disciplina; 2) Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento; 3) Ejercicio de la investigación, vinculada, por un lado, al Análisis Conductual Aplicado, y por otro, al ámbito educativo desde enfoques teóricos distintos, en ocasiones eclécticos.

Los planes de estudio descritos previamente centrados en el método, como abstracción formal del conocimiento científico, fueron ajenos a un análisis de las circunstancias del quehacer científico y de las características especiales de la teoría particular que se cultivaba en cada LGAC.

El Plan de Estudios 2009 (Instituto de Psicología y Educación [IPYE], 2010) adoptó el Modelo de la Práctica Científica Individual (MPCI). El diseño curricular se sustentó en tres ejes: 1. Formar investigadores en psicología, como disciplina científica; 2. Establecer un compromiso conceptual y empírico con la Ciencia del Comportamiento; 3) Reflexión sistemática, respecto a las prácticas científicas vinculadas con la aplicación de la psicología. Este plan a partir de su ejercicio ha generado reflexiones fundamentadas en la investigación como disciplina científica y su aplicación. Reflexiones que han sido influenciadas por el contacto permanente con Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación nacionales e internacionales: Sistema Mexicano de Investigación en Psicología, Sociedad Mexicana de Análisis de la Conducta, Red Multiregional de Programas de Posgrado de Calidad en Psicología y Association for Behavior Analysis International.

Transitar de una concepción centrada en el método científico, como abstracción formal del conocimiento científico a otra en la que se da prioridad a la dimensión psicológica del quehacer científico con énfasis en su aplicación, ha sido una actividad colegiada con distintos ritmos y cambios. Esta transición ha tenido lugar, principalmente en las generaciones: 2017-2019; 2019-2021.

Fundamentación del Plan de Estudios 2021

Las reflexiones recientes han conducido a tres supuestos fundamentales en la aplicación de la psicología como ciencia (Gómez Fuentes et al., 2019): 1) Asumir un objeto de conocimiento propio y específico respecto al estudio del comportamiento; 2) Los problemas sociales, el educativo en nuestro caso, se constituyen en fuente de problemas de investigación; y 3) La dimensión psicológica de los problemas sociales se reconoce desde la teoría particular que se asume.

El Modelo de la Práctica Científica Individual

El Modelo de la Práctica Científica Individual (MPCI) en el que se sustenta la MIPAE asume que la ciencia, su fundamentación, práctica y aplicación se aprenden si el aprendiz forma parte del proceso mismo de hacer ciencia (Ribes, 1993; Ribes, Moreno & Padilla, 1996). El modelo está integrado por cuatro elementos fundamentales:

1. La metáfora raíz y el modelo. Esta categoría se relaciona con la representación lógica de la realidad. Las creencias, como representación de la realidad, se manifiestan como comportamiento en las prácticas de vida del individuo en sociedad.

2. La teoría científica particular. La teoría delimita y define la realidad bajo estudio.

a. Categorías taxonómicas. Estas definen el objeto conceptual de la psicología como ciencia y el análisis empírico del fenómeno bajo estudio; contribuyen al planteamiento de preguntas de investigación coherentes con el ejemplar que se sustenta.

b. Categorías operacionales. Estas categorías describen las actividades del científico cuando entra en contacto con los eventos que conforman el objeto de estudio de su disciplina; contribuyen al análisis del fenómeno en tiempo real a partir del diseño o elaboración de preparaciones experimentales, procedimientos de observación y registro.

c. Categorías de medida. Estas categorías sustentadas en el objeto de estudio de la psicología, a partir del sistema de observación y registro y sus unidades de medida, se transforman en hechos de la teoría.

d. Categorías representacionales. Estas categorías contribuyen al análisis y representación de los hechos observados en la forma de datos.

3. El ejemplar y los juegos del lenguaje. El ejemplar es un dispositivo lógico que circunscribe problemas, preguntas, metodologías, sistemas de registro y representación. Los juegos de lenguaje, en la formación de investigadores, auspician prácticas de investigación vinculadas a las teorías. En la MIPAE se asumen dos ejemplares, uno, la teoría de la psicología (Ribes, 2018, 2021) y otro, el condicionamiento operante (Skinner, 1938/1975). El primero sustenta las LGACs, el Lenguaje como Comportamiento y Procesos Psicológicos y Educativos; el segundo, Psicología y Comportamiento Humano.

a. Lenguaje como comportamiento. El lenguaje se constituye en el medio convencional en el que ocurren las interacciones episódicas, que se identifican como psicológicas a partir del lenguaje técnico de la teoría.

b. Procesos psicológicos y educativos. El objeto de estudio se identifica en la relación condicional entre un individuo respecto a otros individuos o eventos del entorno en circunstancia. La extensión de la teoría está relacionada al proceso de individuación; contribuye a la generación de conocimiento y tecnología para su aplicación en el ámbito educativo.

c. Psicología y Comportamiento Humano. El objeto de estudio se centra en el análisis de la respuesta del organismo y el estímulo que le sigue. El Análisis Conductual Aplicado, en tanto extensión de la teoría ha estado relacionada directamente con el ámbito interdisciplinar; en el campo educativo ha generado un lenguaje de interfase y tecnología con distintos campos de aplicación.

En el proceso de aplicación del plan de estudios se han incorporado las funciones lógicas del lenguaje en la construcción y Aplicación de la Ciencia (IPyE, 2021; Ribes, 2010). Proceso que contribuye al diseño y aplicación de los proyectos de investigación a: 1) Identificar en el ámbito educativo, la dimensión psicológica como objeto de estudio; 2) Clasificar los fenómenos psicológicos a partir de la identificación de los usos comunes de los términos y expresiones del lenguaje ordinario; 3) Utilizar las categorías lógicas de la teoría para: a) Identificar conceptualmente el fenómeno psicológico; b) Plantear las preguntas de investigación; c) Diseñar y formular métodos y procedimientos experimentales, coherentes con la teoría que se sustenta; 4) Interpretar los fenómenos a partir de los datos, como hechos de la teoría en situaciones específicas; 5) Aplicar el conocimiento científico e interpretar la naturaleza de la dimensión psicológica en términos de su uso cotidiano.

4. Competencias. La formación de investigadores en psicología aplicada a la educación implica desde nuestra perspectiva: a) Asumir una teoría particular, como instrumento lógico para identificar y describir los fenómenos psicológicos; b) Identificar problemas sociales y/o educativos como punto de partida; y c) Asumir que el investigador que estamos formando es un profesional que extiende la lógica de la teoría al ámbito aplicado y tecnológico. Estas consideraciones constituyen el punto de partida para especificar las competencias requeridas.

Conclusiones

El concepto de ciencia ha estado tradicionalmente identificado con el laboratorio y mantiene el dualismo entre ciencia básica y aplicada. Una concepción distinta que se asume en la MIPAE corresponde a la búsqueda de respuestas que la teoría plantea en escenarios aplicados como una extensión de los conceptos y categorías de la teoría general de proceso, cuya lógica se extiende a los ámbitos interdisciplinarios, multidisciplinarios y transdisciplinarios. En este sentido la psicología como ciencia básica puede ser aplicable de manera transversal a partir del objeto de estudio propio y específico que le corresponde. Desde esta concepción se fundamenta la ubicación de la MIPAE en la modalidad de ciencia básica y de frontera con aplicabilidad transversal en los Programas Nacionales Estratégicos.

La MIPAE, puede contribuir al menos en tres aspectos: 1) Generación de un cuerpo de conocimiento sustentado en la ciencia básica y orientado a su aplicación; 2) Formación de investigadores en psicología aplicada desde la perspectiva de la psicología como disciplina científica; 3)

Solución de problemas educativos desde una dimensión psicológica. Este programa educativo ha demostrado su factibilidad y pertinencia durante 28 años, formando catorce generaciones de profesionales para realizar investigación en psicología aplicada a la educación. En agosto del 2021, ingresó la quinceava generación. Los egresados en su ejercicio profesional han impactado al sector educativo, al de salud y al productivo. Asimismo, el Programa ha contribuido, a través de las LGACs de los Cuerpos Académicos en el desarrollo de la disciplina, generando nuevos conocimientos para su distribución social.

Referencias bibliográficas

- 1 Gómez Fuentes, A. D. (2014). *Los inicios del conductismo en la Universidad Veracruzana*. En R. Pérez Almonacid & A.D. Gómez Fuentes, Emilio Ribes Iñesta. *Una historia de proyectos institucionales de identidad disciplinar e innovación educativa* (pp. 21-107). Xalapa, Veracruz: Universidad Veracruzana.
- 2 Gómez Fuentes, A.D., Zepeta García, E., Pérez Juárez, M., Durán, L.I., Escudero Campos, D.A., Ferrant Jiménez, E., Molina, C.M., Reyes, A.F., & Meraz E. (2019). *La formación en el ámbito educativo de investigadores en psicología aplicada. Enseñanza e Investigación en Psicología*, 1, 88-96.
- 3 Instituto de Psicología y Educación [IPyE]. (2010, diciembre 16). *Maestría en Investigación en Psicología Aplicada a la Educación. Plan de Estudios 2009*. (Aprobada en Sesión del Consejo Universitario). Xalapa, Veracruz: Autor.
- 4 Instituto de Psicología y Educación [IPyE]. (2021, diciembre 17). *Maestría en Investigación en Psicología Aplicada a la Educación. Plan de Estudios 2021*. (Aprobada en Sesión del Consejo Universitario). Xalapa, Veracruz: Autor.
- 5 Ribes, E. (1993). *La práctica de la investigación científica y la noción de juego del lenguaje*. *Acta Comportamental*, 1, 63-82.
- 6 Ribes, E. (2000). *La psicología en Xalapa: Crónica de sus inicios (1963-1971)*. *Integración, Educación y Desarrollo*, 14, 1-13.
- 7 Ribes, E. (2018). *El estudio científico de la conducta individual: Una introducción a la teoría de la psicología*. México: Manual Moderno.
- 8 Ribes, E. (2021). *Teoría de la Psicología. Corolarios*. Granada, España: Co-presencias.
- 9 Ribes, E., Moreno, R., & Padilla, M. A. (1996). *Un análisis funcional de la práctica científica, extensiones de un modelo psicológico*. *Acta Comportamental*, 4 (2), 205-235.
- 10 Skinner, B. F. (1938/1975). *La conducta de los organismos: un análisis experimental*. Barcelona: Fontanella.
- 11 Universidad Veracruzana (2008). *Plan General de Desarrollo 2025*. <https://www.uv.mx/transparencia/files/2012/10/PlanGeneraldeDesarrollo2025.pdf>
- 12 Universidad Veracruzana. (1996). *Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana*. Xalapa, Veracruz: Gaceta Oficial.
- 13 Universidad Veracruzana. (2021). *Plan de Trabajo 2021-2025. Por una transformación integral*. Recuperado de <https://www.uv.mx/transparencia/files/2012/10/Programa-Trabajo-2021-2025-1.pdf>

Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad-aprendizajes y desafíos

Mtra. María Cristina Mardones C.

Directora Nacional de Aseguramiento de la Calidad, Academia de Idiomas y Estudios Profesionales (AIEP - Chile)



Resumen

Asegurar la calidad formativa de miles de estudiantes que optan por una formación técnico-profesional en una institución que cuenta con 25 sedes a lo largo del país, más de 80 carreras y ocho formatos de estudios, es un desafío para la gestión del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad.

Para ello AIEP aplica sistemáticamente mecanismos internos y externos de monitoreo y evaluación de los procesos y resultados institucionales, con el objetivo de establecer mejoras que garanticen la calidad y homogeneidad en la entrega del servicio educativo. El desarrollo y fortalecimiento de su sistema ha permitido alcanzar importantes resultados de acreditación/certificación de carreras e institucional y otras certificaciones las que dan cuenta de la capacidad de autorregulación y de la cultura de mejora continua instalada en la institución. Además, permite evidenciar y verificar avances en el cumplimiento de los compromisos y el impacto en los estudiantes y en el medio.

Palabras clave: Calidad; Aseguramiento de la calidad; Educación Superior; Mecanismos; Mejora continua.

Abstract

Ensuring the quality of the education that thousands of students that chose to pursue a technical vocational path in an institution that has 25 campuses throughout the country, more than 80 programs and eight educational formats, is an important challenge for the internal quality assurance system.

To address this, AIEP systematically applies internal and external monitoring and evaluation mechanisms of institutional processes, with the goal of identifying improvements that guarantee both quality and homogeneity in the delivery of the educational services. The development and strengthening of this system has enabled the institution to achieve important results in accreditation and certification processes both at a program and institutional level, as well as other third party evaluations that show that the ongoing improvement mechanisms are part of AIEP's culture. Moreover, it shows and validates that the institution's commitment and impact on its students and the community.

Keywords: Quality; Quality assurance; Higher education; Mechanisms; Continued improvement.

Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad - aprendizajes y desafíos

La Academia de Idiomas y Estudios Profesionales (AIEP) con más de 56 años de experiencia, es una institución de Educación Superior técnico profesional cuya misión es "la formación de profesionales y técnicos capaces de insertarse en el mundo laboral, vinculando el quehacer institucional al desarrollo profesional de las personas en las diferentes áreas del conocimiento y regiones geográficas" y cuya página es www.aiep.cl. La institución cuenta con 25 sedes a lo largo del país y reúne una comunidad con más de 96 mil estudiantes, 4.000 docentes, más de 200 mil titulados y más de 1.300 colaboradores.

Para cumplir con su misión y propósitos institucionales, se implementa un modelo educativo basado en competencias, que potencia una oferta educativa continua y abierta, procurando su pertinencia con el mundo real, a través de formatos flexibles e innovadores en metodologías de estudio y utilización de tecnologías. Su foco es entregar una Educación Superior atinente y en línea con los requerimientos de un mundo laboral globalizado, exigente y dinámico.

La vinculación con el medio que despliega la institución es el resultado de más de 10 años de evolución y experiencia en la implementación de acciones que contribuyen a la cooperación permanente y de mutuo beneficio, de carácter horizontal y bidireccional, con actores públicos, privados y sociales, a nivel local, regional e internacional, con el propósito de contribuir al logro de la misión y al desarrollo de las personas, empresas, instituciones y regiones del país. Así, se enriquece la experiencia de aprendizaje de los estudiantes, se fortalece la labor docente y se contribuye a la innovación.

AIEP cuenta con una Política y Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC), los que aplica sistemá-

ticamente para garantizar la efectividad del proceso formativo de los estudiantes y su inserción laboral. El SIAC actúa en coherencia con la misión y con los propósitos institucionales, favoreciendo el mejoramiento continuo y la capacidad de autorregulación con el fin de asegurar la calidad y de lograr la consistencia interna y externa de todo el quehacer institucional.

Por medio del SIAC, la institución monitorea el avance hacia el logro de sus propósitos, abarcando la totalidad de las funciones misionales que guían su quehacer, considerando todas las carreras, sedes y formatos de estudio que ofrece. Integra al conjunto de políticas, normativas y procesos que la institución aplica sistemáticamente con el fin de asegurar la calidad y lograr la consistencia interna y externa.

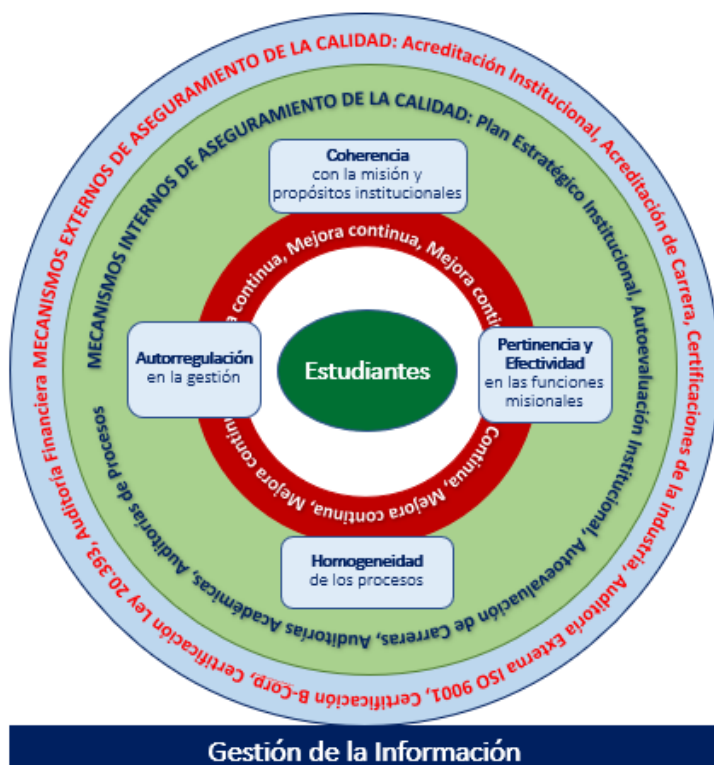
El despliegue del SIAC está a cargo de la Dirección Nacional de Aseguramiento de la Calidad (DNAC), la cual dispone de una estructura y recursos suficientes para el cumplimiento de los objetivos expresados en la política de aseguramiento de la calidad. Mediante su Plan Anual de Calidad, la DNAC planifica y prioriza las actividades de autorregulación y mejora continua a nivel institucional.

Hasta 2019, el SIAC consideraba la verificación de la calidad en la implementación del quehacer institucional a través de mecanismos externos (1), cuyo alcance abarcaba las dimensiones de gestión institucional y docencia de pregrado (CNA, 2015). Durante 2020, producto de los aprendizajes en la gestión del sistema y de las modificaciones de la normativa vigente, éste se fortaleció con el propósito de integrar y visibilizar los mecanismos de aseguramiento de la calidad internos que la institución ya implementaba, ampliando su alcance a las funciones de vinculación con el medio e innovación. Además, ha ido integrando paulatinamente los resultados de gestión de cada mecanismo para hacerlas más efectivas, lo que es una tarea en desarrollo e impone un desafío importante en la generación de planes de mejora integrados que permitan responder cumplir con las expectativas externas y los objetivos internos (Rodríguez, 2011).

De esta manera, se articularon mecanismos internos (CNA, 2015) y éstos se integraron a los mecanismos externos, poniendo el foco en la evaluación de la efectividad y en la identificación y superación de debilidades, brechas u oportunidades de mejora.

La articulación de los mecanismos internos y externos de aseguramiento de la calidad se basa en cuatro pilares, como se aprecia en la Figura 1.

Figura 1. Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad en AIEP



Fuente: Dirección Nacional de Aseguramiento de la Calidad

AIEP se ha sometido a cuatro procesos de acreditación institucional. En 2022, la institución cuenta con cinco años de acreditación institucional, según Resolución de Acreditación N° 452, de la Comisión Nacional de Acreditación. En 2021 comenzó un proceso de autoevaluación institucional con fines de acreditación, para someterse a evaluación externa durante 2022. Respecto de sus carreras, contaba con 83 en 2021 vigentes (Lemaitre, 2012), de las cuales 30 están acreditadas bajo la Ley 20.1294 y 7 certificadas, dos de ellas además con doble certificación nacional e internacional.

Para evaluar de manera sistemática la coherencia entre los pilares y los mecanismos, se realiza un seguimiento y monitoreo de su implementación resguardando el cumplimiento de la normativa y de las regulaciones.

Referencias bibliográficas

1 Certificación y/o acreditación externos, como: acreditación institucional, acreditación de carreras, certificación norma ISO 9001:2015, certificación bajo la norma SOX, certificación bajo la ley 20.393 y certificación BCorp.

2 CNA (2015). *El aseguramiento de la calidad en el contexto de la reforma al sistema: algunos planteamientos generales*. Disponible en <https://www.cnachile.cl/noticias/SiteAssets/Paginas/Forms/AllItems/REFORMA%20.pdf>

3 Lemaitre, M. J., & Zenteno, M. E. (2012). *Aseguramiento de la calidad en Iberoamérica*. Educación Superior - Informe 2012. Santiago de Chile: RIL Editores.

4 Ley 21.091 (2018) *Ley de Educación Superior*. Biblioteca de Congreso Nacional <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1118991>

5 Rodríguez-Ponce, Emilio, Pedraja-Rejas, Liliana, Araneda-Guirriman, Carmen, González-Plitt, María, & Rodríguez-Ponce, Juan. (2011). *El impacto del sistema de aseguramiento de la calidad en el servicio entregado por las universidades privadas en Chile*. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 19(3), 409-419. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052011000300010>

Universidad, pandemia y liderazgo

Dra. Larisa Carrera

**Vicerrectora de la
Universidad Nacional
del Litoral-Argentina**

Resumen

La pandemia del COVID-19 puso de manifiesto el papel de liderazgo de las autoridades universitarias que debían generar los consensos necesarios para la toma de decisiones en el marco de una situación de máxima incertidumbre. El diálogo democrático y participativo fue la clave para lograr estos acuerdos en aspectos cuyas consecuencias podían tener diferentes grados de impacto en el estudio, el trabajo o, en definitiva, en la vida de la comunidad académica. Pero, además, las universidades, como actores sociales clave, debían liderar procesos importantes para las propias comunidades a las que sirven y en las que están insertas. Con un profundo sentido de la misión social que deben cumplir, participaron en el apoyo a las acciones de los gobiernos locales, regionales y nacionales, poniendo a disposición todo su potencial, sus expertos, sus voluntarios, para hacer frente a las demandas urgentes que surgieron en el transcurso de las diferentes olas de contagio a lo largo de los dos años de pandemia.

Palabras claves: Liderazgo; Universidad; Pandemia.



Abstract

The COVID-19 pandemic highlighted the leadership role of university authorities who had to generate the necessary consensus for decision-making in the context of a situation of maximum uncertainty. Democratic and participative dialogue was the key to achieving these agreements on aspects whose consequences could have different degrees of impact on study, work or, ultimately, on the lives of academic community. But, in addition, universities, as social key actors, had to lead important processes for their own communities that they serve in which they are inserted. With a deep sense of the social mission they must fulfill, they participated in supporting the actions of local, regional and national governments, making available all their potential, their experts, their volunteers, to face urgent demands that arose during the course of the different waves of contagion throughout the two years of pandemic.

Keywords: Leadership; University; Pandemic.

Artículo

En los dos últimos años, y con motivo de la pandemia por COVID-19, la sociedad tuvo que abordar problemas muy complejos. Las universidades no estuvieron exentas de ello y debieron afrontar situaciones de crisis y de tensión, incluso puertas para adentro. Las formas habituales de trabajo tanto para docentes como para administrativos y personal de apoyo, así como las formas de aprendizaje para los estudiantes, sufrieron cambios importantes que conllevaron la apertura de discusiones sobre aspectos trascendentes como teletrabajo, clases virtuales, exámenes en línea, suspensión de las prácticas preprofesionales, entre otras. Ante esa realidad, se requirió capacidad de liderazgo para lograr los consensos necesarios en la toma de decisiones importantes y una disposición franca al diálogo en una situación de completa incertidumbre y constantes reprogramaciones. (Díaz Canepa, 2016)

Las autoridades debieron conducir ese diálogo y lograr acuerdos no sólo para la toma de decisiones en aspectos que, previamente a la pandemia, tal vez no hubiéramos estado dispuestos a discutir en el ámbito universitario sino también para llevar adelante las decisiones de manera exitosa con el necesario acompañamiento de las comunidades educativas. Cada una de las decisiones tomadas podrían tener consecuencias más o menos importantes en el estudio, en el trabajo o, en definitiva, en la vida de los diferentes actores universitarios. **En una organización como la universidad, los cambios pueden brindar oportunidades para la renovación. Sin embargo, al interior de las organizaciones los cambios pueden ser resistidos por la propia tendencia organizacional a “mantener el statu quo” debido a la visualización de las consecuencias negativas por sobre las oportunidades de crecimiento.** (Díaz Canepa, 2016)

Es cierto que el liderazgo se pone en juego cuando un problema hace aparición, pero fundamentalmente, cuando estos problemas son complejos y requieren de un abordaje especial, cuando su solución está condicionada por la disponibilidad de expertos en el área y cuando la toma de decisiones operativas específicas debe estar en manos de gestores competentes con una mirada integral de la realidad y su impacto. (Samoilovich, 2020)

Durante la pandemia, y en numerosas ocasiones, las soluciones a los problemas que se fueron presentando en el ámbito universitario, dependieron de las decisiones de terceros que tal vez desconocían la realidad de las universidades. Por supuesto, había una situación sanitaria acuciante que demandaba acción y, por momentos, no dejaba vislumbrar el enorme impacto social, económico o educativo, entre otros impactos, que podía generar la pandemia y las medidas adoptadas para enfrentarla, como por ejemplo la citada suspensión por períodos prolongados de las actividades presenciales.

Sin embargo, es interesante señalar que las universidades, como actores sociales importantes, también debieron y deben aún hoy, llevar adelante roles de liderazgo en general para con las comunidades donde están insertas y a las cuales se deben. Con un profundo sentido de la misión social que éstas deben cumplir, debieron participar apoyando las acciones de los gobiernos locales, regionales y nacionales y poniendo a disposición toda su potencialidad, sus expertos, sus voluntarios, para hacer frente a demandas urgentes que fueron surgiendo en el decurso de las diferentes olas de contagio a lo largo de los dos años. (Samoilovich, 2020)

En términos generales, la universidad es un motor para el desarrollo de las regiones. La Universidad Nacional del Litoral, en lo particular, debió estar a la altura de las circunstancias y mantuvo sus puertas abiertas para sostener capacitaciones al personal de salud en el afrontamiento de la emergencia sanitaria por COVID-19 en su Centro de Simulación y Entrenamiento Interprofesional en Salud, para constituir postas para donación de sangre, para integrar los Comités de Emergencia consultivos para la toma de decisiones, para llevar adelante investigaciones en líneas prioritarias promovidas en el marco de la pandemia, para la organización de las actividades de voluntariado con estudiantes que pudieran colaborar en la organización y el sostenimiento de campañas de testeo, centros de asistencia telefónica a los ciudadanos, campañas de vacunación, entre otros. Es decir, la universidad debió no sólo asumir puertas adentro sus desafíos en momentos de gran incertidumbre sino también puertas hacia afuera trabajar para una sociedad que depositaba en ella su confianza.

En su libro *Confianza*, publicado en Alemania en 1968, Niklas Luhman refiere que “la confianza aumenta la tolerancia a la incertidumbre”. La confianza se necesita para asumir el

liderazgo, para que los grupos sociales puedan comportarse como si el futuro fuera cierto y no incierto, para aceptar el riesgo de depositar esa confianza en el otro. Y el rol de las universidades fue central en esta pandemia para multiplicar los recursos humanos que se pusieron a disposición de las personas abocadas a asistir y acompañar en una situación que desbordaba a los gobiernos, al sistema de salud y a sus propios equipos y, fundamentalmente, para colaborar en sostener la confianza necesaria para salir adelante. (Luhman, 1968)

Pero es cierto que, luego de dos largos años de decisiones difíciles, por momentos hizo aparición el cansancio en los ciudadanos. El cansancio que debilita la confianza en los líderes y genera, por momentos, situaciones de desconfianza. Decidir sobre el cierre de escuelas, de comercios, de empresas, para cuidar la salud de la población y evitar una catástrofe en países que veían jaqueados sus sistemas de salud por la súbita demanda de atención (aún en aquellos cuyos sistemas de salud podían haber sido hasta el momento, ejemplos de buenas prácticas y de buenas administraciones), provocó enormes consecuencias que empezaron a hacerse sentir. Consecuencias que veremos durante un tiempo importante. (Fanelli, 2020)

Adoptar medidas extremas como estas requirió de liderazgo y de un equipo indiscutible de representantes de la sociedad con suficiente confianza depositada en ellos por parte de los ciudadanos. Situación que no siempre se dio en todos los países, las regiones y las ciudades. En ese sentido, la adopción de decisiones equivocadas para los problemas a los que nos enfrentábamos ocasionó, por momentos, la profundización de los mismos o el surgimiento de consecuencias de enorme trascendencia para la vida de las personas. Simplemente, no es lo mismo liderazgo que ejercicio firme e inconsulto de la gestión o el gobierno. El liderazgo debe construirse democráticamente y de manera participativa. El liderazgo requiere ponerse en el lugar de los otros. (Samoilovich, 2020)

Los líderes deben procurar conseguir la participación de las comunidades en la búsqueda de las soluciones. En el caso de la universidad, esta situación debió tenerse en cuenta hacia adentro pero también hacia afuera si pensamos a la universidad como actor social trascendente e indiscutible. Puertas adentro, en universidades públicas de nuestro país como

es la nuestra, cada decisión se sometió a discusión y acuerdos con los representantes de los diferentes estamentos en los consejos académicos. Las decisiones se tomaron de manera colectiva y las voces de cada estamento fueron escuchadas en el marco de una institución que también debió innovar para poder sostener su vida democrática mediada por tecnología. (Grimaldi, 2018; Fanelli, 2020)

Conclusiones:

Hoy, luego de tantos meses, es importante reconocer el papel que las universidades llevaron adelante en la pandemia y el enorme compromiso social demostrado para con los ciudadanos y las comunidades a las que pertenecen. La pandemia fortaleció la misión social de la universidad y su rol de líder social. Su papel clave en la pandemia, para construir y liderar procesos en contextos de máxima incertidumbre la constituyen en ejemplo de liderazgo democrático y participativo sea el lugar que sea donde está radicada.

Referencias bibliográficas:

- 1 Díaz Canepa, C. (2016) Gestión del cambio en las organizaciones: efectos sobre la actividad y las personas», Laboreal [Online], 12 (2). <https://doi.org/10.4000/laboreal.2314>
- 2 Grimaldo, H. (2018) El rol de la educación superior de cara a los desafíos sociales de América Latina y el Caribe. UNESCO (IESALC) y UNC. <http://bibliotecadigital.cin.edu.ar/handle/123456789/2278>
- 3 Samoilovich, D. (2020) Liderazgo en tiempos del COVID-19: reflexiones de los dirigentes latinoamericanos de la educación superior. International Higher Education, 102. <http://ceppe.uc.cl/images/stories/recursos/ihe/Numeros/102/IHE102-16.pdf>
- 4 Fanelli, AM; Marquina, MM; Rabossi, M. (2020) Acción y reacción en época de pandemia: La universidad argentina ante la COVID-19. Revista de Educación Superior en América Latina 8 (12).
- 5 https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/109267/CONICET_Digital_Nro.947e5167-fdb0-4395-a8ce-dbbe0de57eea_A_pdf?sequence=2&isAllowed=y
- 6 Luhmann, L. (1996). Confianza. Barcelona: Anthropos.



Felicitaciones a los Ingenieros Distinguidos



Martín Ramón Álvarez Fontán
Secretaría de Infraestructura Comunicaciones y Transportes Centro SICT Veracruz



Adriana Báez Rodríguez
Centro de Investigación en Micro y Nanotecnología (MICRONA UV)



Juan Francisco Capallera Cabada
Sindicato Estatal del Personal Académico de la Universidad Veracruzana (FESAPAUV).
Sección Ingeniería



Reynol Fernández Aguilar
Instituto Tecnológico Superior de Álamo Temapache



Rogelio Guillermo Garza Rivera
Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería, A. C. (CACEI)



Guillermo Hermida Sada
Instituto de Ingeniería de la Universidad Veracruzana



Carmen Yolanda Hernández Cardona
Tecnológico Nacional de México Campus Veracruz



Yolanda Lagunes Paredes
Facultad de Ciencias Químicas, Universidad Veracruzana - Región Veracruz



José María Levet Rivera
Asociación Mexicana de Ingeniería de Vías Terrestres, Asociación Civil, (AMIVTAC)



María Cristina López Méndez
Instituto Tecnológico Superior de Misantla



Guillermo Reyes Morales
Instituto Tecnológico Superior de San Andrés Tuxtla



Abelardo Rodríguez León
Colegio de Ingenieros y Licenciados en Sistemas e Informática del Estado de Veracruz (CILSI)



Mariana Silva Ortega
Facultad de Ingeniería Mecánica y Ciencias Navales (FIMCN UV)





CONSEJO PARA LA ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR, A.C.®

Impulso renovado a los procesos de evaluación y acreditación de la educación superior en pro de la excelencia, la innovación, la interculturalidad y la internacionalización solidaria, colocando al estudiante al centro del proceso educativo.

31

Organismos acreditadores (OA)

414 Instituciones de Educación Superior

4,250 programas acreditados vigentes

1.7

millones de alumnos de matrícula atendida



@CopaesMx

www.copaes.org