



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



MORELOS
2018 - 2024



CONGRESO NACIONAL DE CUERPOS ACADÉMICOS, INVESTIGACIÓN Y POSGRADO Universidades Tecnológicas y Politécnicas

Trabajos de Investigación de Cuerpos Académicos e Investigadores de las
Universidades Tecnológicas y Politécnicas 2022





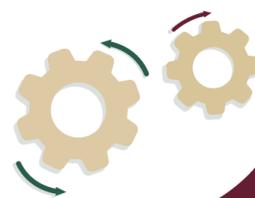
Congreso Nacional de Cuerpos Académicos, Investigación y Posgrados, Universidades Tecnológicas y Politécnicas, efectuado el 04, 05 y 06 de julio de 2022, con sede presencial en la Universidad Politécnica del Estado de Morelos.

D.R. © 2022 Universidad Politécnica del Estado de Morelos
Boulevard Cuauhnáhuac #566, Col. Lomas del Texcal, Jiutepec, Morelos,
México. C.P. 62550
Tel. 01 777 229-3501

Esta publicación también está disponible en formato electrónico (PDF) en el sitio Web institucional en <https://congreso.upemor.edu.mx/libro.php>

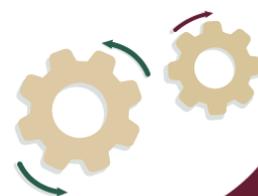
Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, así como su distribución, sin el consentimiento previo y por escrito del editor.

ISBN: 978-607-96023-1-4





KARDEX ELECTRONICO PARA LA EXTRACCION DE FACTORES COGNITIVOS DEL APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES DE NUEVO INGRESO AL TSU EN TECNOLOGIAS DE INFORMACION.....	818
CONSERVACIÓN, FOMENTO Y PROMOCIÓN DE LA TRADICIÓN ARTESANAL EN EL MUNICIPIO DE CHILAPA DE ÁLVAREZ, GUERRERO.	827
CARACTERIZACIÓN DE ESTADÍAS EN EL PROGRAMA EDUCATIVO DE INGENIERÍA EN TECNOLOGÍAS DE MANUFACTURA.....	835
SENTIDO DE PERTENENCIA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL DOCENTE, DIVISIÓN ECONÓMICO ADMINISTRATIVA DE LA UP TULANCINGO.	844
PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN DE HABILIDADES EN INVESTIGACIÓN PARA EL DESARROLLO DE MEMORIAS DE ESTADÍAS.	852
COMPETITIVIDAD DE LA SOYA EN EL MUNDO: UN ENFOQUE ECONOMÉTRICO.	861
LA MEJORA CONTINUA, EL RETO DEL FACILITADOR EN EL PROCESO DE ESTADÍA.....	879
ACCESIBILIDAD EN LOS HOTELES DESDE LA OPINIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTRIZ.....	890
LA RADIO Y TV UNIVERSITARIA VIRTUAL EN APOYO AL CURRÍCULO TRANSVERSAL Y LA INTERDISCIPLINARIEDAD.	901
IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INSTRUCCIONAL ADDIE EN AMBIENTES VIRTUALES DE APRENDIZAJE PARA LA “SECUNDARIA TÉCNICA NO. 60” DE TULANCINGO DE BRAVO. HIDALGO.	913
ESTRATEGIAS EN LA FORMACIÓN DE ESTUDIANTES DE TSU EN ADMINISTRACIÓN Y LICENCIATURA EN GESTIÓN CAPITAL HUMANO DE UTL.....	927
PROFESIONALIZACIÓN DE OPERADORES DEL AUTOTRANSPORTE FEDERAL DE CARGA.	935
LA EFECTIVIDAD DE UN CURSO BLENDED LEARNING EN EL PROGRAMA EDUCATIVO DE INGENIERÍA EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE UNA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PACÍFICO MEXICANO.....	943
METODOLOGÍA DE CREACIÓN DE APLICACIONES CON REALIDAD AUMENTADA PARA LA EDUCACIÓN.....	990
PROYECCIÓN FINANCIERA PARA INVERSIÓN DE ACTIVOS FIJOS DERIVADO DE DEVOLUCIÓN DE IMPUESTOS.	1007
RELACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DE LOS CICLOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA CON LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE.	1015





SENTIDO DE PERTENENCIA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL DOCENTE, DIVISIÓN ECONÓMICO ADMINISTRATIVA DE LA UP TULANCINGO.

SENSE OF INSTITUTIONAL BELONGING OF THE TEACHING STAFF, ECONOMIC-ADMINISTRATIVE DIVISION OF THE UP TULANCINGO.

Yesenia Coral Carmona Vázquez, yesenia.carmona@upt.edu.mx
Dr. Raymundo Lozano Rosales, raymundo.lozano@upt.edu.mx

Universidad Politécnica de Tulancingo, México

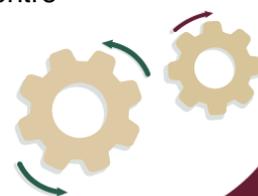
Resumen

Este artículo reflexiona sobre el sentido de pertenencia escolar a través del orgullo y percepciones que se tienen de pertenecer a un lugar, y que nos habla de ser parte de un grupo y es así como del presente trabajo pretende no solo respetar la individualidad sino de proponer estrategias de reforzamiento en el personal docente a través de una comunicación organizacional eficiente, organizada y planeada a través de las relaciones públicas y los medios de comunicación institucionales.

Los resultados mostraron el nivel de pertenencia real que se tiene con base a entrevistas personales y orales con la finalidad de proponer las mejores estrategias que permitan la identidad institucional a través de diversas ideas, reconocimientos, trabajos e innovaciones que fomenten este valor de suma importancia en una organización, pues este no solo impacta positivamente las relaciones en el trabajo sino en el desempeño laboral pues contribuye a mejoras en la motivación, compromiso y la retención del personal, como seres sociales que somos, esta claro que sentirnos parte de un conjunto o de un colectivo social nos ayuda a subir nuestra autoestima y con ello un mejor desempeño laboral.

1. Introducción

El impacto del Covid -19 tuvo repercusión con gente que tiene posiciones de liderazgo dejando en problemas los cambios a la digitalización y la dinámica de trabajar con las herramientas ofimáticas y en muchos casos fue radical, la forma de convivencia cambió, esto ha traído una gran variedad de oportunidades y en muchos de los casos problemas, el distanciamiento social ha sido uno de los factores que más afectado a las relaciones entre





el personal en el sentido de pertinencia se ha visto afectado en el personal pues ya no se siente identificados con la Institución, a pesar de su dedicación y esmero hacia sus deberes docentes esta ha sido con la mayor responsabilidad, cariño, entrega y ese sentido de pertenencia que se tenía, sin embargo, se ha ido dispersando convirtiéndose únicamente en una obligación.

Un número considerable de personal docente ha laborado desde la creación de la Institución, sin embargo, como todo lugar y toda persona es importante fomentar la renovación, el cambio, actualización y en el transcurso de este se puede perder el sentido de pertenencia y es a través de una propuesta en la que se puede lograr la estrategia para definirlo y llevarlo a cabo.

2. Desarrollo

2.1 Marco teórico

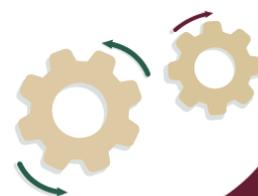
La conducta humana no es un producto de un solo factor sino también de una causa, se deberán analizar perspectivas para un comportamiento en el que cada individuo y la interpretación que tenga sobre su grado de satisfacción y la fuente del mismo.

Huerta (2018) menciona que las actitudes de una persona ante cualquier circunstancia, regularmente empieza a buscar motivos o razones del porque presenta dicho comportamiento, ya que es la conducta o el proceder por parte de un individuo la manifestación visible de lo que a esa persona le interesa o necesita, con lo que se siente identificado o de donde el individuo se percibe como parte de ese grupo o grupos, considerando en todo momento que toda conducta es una decisión personal, como el pleno convencimiento de lo que se está haciendo, a menos de que sufra de algún trastorno.

Entre los primeros estudios sobre el sentimiento de pertenencia escolar hay que destacar los de Finn (1989) para quien el involucramiento de los alumnos en la escuela no solamente abarca un componente de comportamiento sino la participación de los escolares, también la intervención del docente y con ello la identificación con la escuela “belonging” traducido a nuestro español es el sentimiento del alumno/docente de ser parte sintiéndose orgulloso de ella y unido al grupo de colegas como son directivos, administrativos.

Más reciente Libbey (2007) introdujo en la definición de sentido de pertenencia a la escuela la percepción de felicidad, seguridad y de justicia, lo que se encuentra asociado a los estudios que identifican a la violencia escolar, así como la percepción de injusticia, como un obstáculo al sentimiento de bienestar en la escuela.

Dávila C. (2014) Menciona que el sentido de pertenencia y los diferentes tipos de compromiso organizacional son constructos diferentes, y que se asocian de forma diferencial con los diversos indicadores del bienestar en función del tipo de puesto de





trabajo., así mismo el compromiso afectivo de los empleados que desempeñan puestos básicos y el sentido de pertenencia es el único predictor para los puestos de mando.

Identidad

Quaresma M (2016) reflexiona sobre el sentido de pertenencia escolar vivido a través del análisis del orgullo de pertenencia a escuelas de prestigio y de sus percepciones sobre los significados de excelencia, en comparación con la visión de los directivos. Junto a la adhesión a las concepciones de excelencia enfocadas en los logros académicos, el sistema educativo ha dado claros pasos en el sentido de municipalización y privatización de la educación, lo que ha originado la transformación del sistema educativo gratuito y unificado el fin del estado docente.

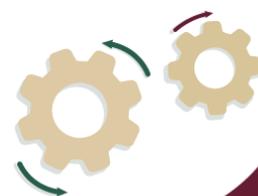
Como dice Maslow (1970) en su estudio clásico sobre la pirámide jerárquica de las necesidades innatas del hombre: el sentido de pertenencia es una necesidad fundamental del ser humano lo que explica su lugar luego de las necesidades fisiológicas y de seguridad.

Las aportaciones de Maslow han destacado por aseverar ideas proféticas destacando a) “El hombre es un animal con deseos, es decir que alguna necesidad domina siempre su conducta” B) Existe una jerarquía de preponderancia en las necesidades del hombre y c) Una necesidad satisfecha ya no causa motivación Maslow (1943) en Sexton, (1977), p ,22

Fernández (2013) menciona que el sentimiento de pertenencia es uno de los rasgos de las escuelas asistida por la nobleza escolar como estudios sociológicos sobre las escuelas de excelencia, en los cuales se identificó en los alumnos un fuerte sentimiento de pertenencia a las respectivas comunidades educativas, siempre referidas como una segunda familia ya con las cuales comparten valores como el trabajo, esfuerzo, disciplina escolar, y mérito. Los establecimientos educacionales que pertenecen a una o varias personas presentan, en general, una mística particular o carácter individual que puede denominarse el “espíritu del colegio”. A su vez, el personal docente y administrativo que trabaja en un plantel con lineamiento claro y definido se compromete con este espíritu o idea particular; se “pone la camiseta” del colegio; comparte una visión institucional con el equipo del colegio.

Hablar de mobbing es hacer referencia a un concepto polisémico que permite hacer diferentes inferencias al respecto. Para Góngora (2002) los conceptos más usados para referirse al mobbing son “acoso moral en el trabajo “acoso psicológico en el trabajo” “hostigamiento psicológico en el trabajo “El problema de estos conceptos es que muchas veces no se percibe como tal, es decir, que todos en el trabajo tenemos a alguien o varias personas que nos están molestando de manera constante.

En este sentido el Mobbing no es fortuito es una situación que un docente tiene que soportar al grado de que su situación de estabilidad se ve maltrecha, el mismo Leh Mann (1994) señala que solo se da en determinado sector del mundo laboral pero no, prevalece en muchos sectores.





2.2 Planteamiento del problema

El sentido de pertenencia es un sentimiento de identificación de un individuo con un grupo o lugar determinado en el que emergen lazos afectivos que generan en la persona actitudes positivas hacia el grupo y el lugar (Brea, Leída Mercedes 2014); incluye el deseo de participar en su desarrollo y la construcción de significados. En el contexto educativo, estas actitudes van desde una elevada motivación e implicación académica, bienestar físico y psicológico, hasta orgullo percepción del centro como el espacio para su crecimiento académico y desarrollo social.

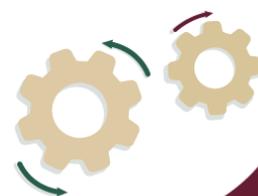
Jurado (2014) promueve que los empleados se proyecten al máximo la filosofía de la organización a la que pertenecen y se identifiquen a tal punto que no quieran retirarse de ella; en contraste con lo antes mencionado por Rodríguez (2002) podría asegurar que el personal renuncia no solo por no obtener un aumento salarial si no por la falta de reconocimiento a su labor, a diferencia de otros tantos reconociendo que es verdad lo afirmado por Jurado (2014), es necesario que el personal se identifique con la organización en muchos casos esto ha fungido como incentivo para los docentes de la Universidad Politécnica de Tulancingo (UPT) .

La universidad pública mexicana ha transitado por varias etapas en la relación Estado–universidad. Desde la década de 1990, las políticas públicas buscan basar su financiamiento, más allá de un presupuesto mínimo regular, en la evaluación del funcionamiento de las instituciones de educación superior (IES) (Rodríguez, 2020), el sentido de pertenencia puede ser la falta de incentivos, si bien es una parte importante del reconocimiento a la labor de un trabajador especialmente si es económico este es un factor en contra para todas las instituciones pues el financiamiento para la educación se ha visto afectado de manera considerable en el recorte de presupuesto según el decreto publicado en el periódico oficial de la federación del Estado de Hidalgo en el cual se tuvieron recortes presupuestales en 13 Universidades entre ellas la UPT (POEH), sin embargo este no debería ser una limitante para el reconocimiento al trabajo del docente.

El presente estudio tiene como finalidad detectar las prácticas en las que se generan desigualdades o discriminación causadas por razones de género o por políticas, procedimientos y esquemas informales que puedan estar ocurriendo al interior de la Universidad Politécnica de Tulancingo (UPT), con el objeto de analizar la realidad laboral de las mujeres y los hombres y establecer acciones para atenderlas.

Dado lo anterior se presenta la pregunta de investigación:

¿Como deberá llevarse a cabo el reforzamiento del sentido de pertenencia al personal docente de la División Económico Administrativa de la Universidad Politécnica de Tulancingo para una comunicación organizacional efectiva?





Proponer un reforzamiento del sentido de pertenencia institucional al personal docente de la División Económico Administrativa de la Universidad Politécnica de Tulancingo para mantener una comunicación organizacional efectiva.

2.3 Método

Los escenarios en el proceso educativo, son fundamentales en el desarrollo de la evolución, las reflexiones que se proponen, son con el fin de lograr un buen ambiente de trabajo y que sobre todo permita el equilibrio mental del docente, que la carga académica y administrativa que tienen no crea un conflicto de tiempo, aunque para ellos la remuneración a veces es a través de sus alumnos cuando logran un desarrollo profesional bien sustentado; dado lo anterior se propone el siguiente diseño metodológico:

Participantes (sujetos de estudio)

El estudio está basado en el personal del área económico administrativa de la Universidad Politécnica de Tulancingo, específicamente en el personal docente de la institución, profesores de tiempo completo, profesores de asignatura, y de manera indirecta a los actores cuya intervención es relevante para la gestión administrativa (administrativos de la misma área)

Técnicas de recolección de datos

Entrevistas semiestructuradas; encuestas tipo Likert para la parte cuantitativa, la recolección será transversal por lo que se hará en un solo momento, además será in situ, es decir se realizara en el lugar donde se desarrolla el fenómeno sin que este nos conduzca a un estudio profundo con tintes fenomenológicos.

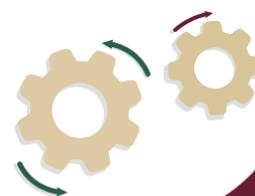
Investigación Cualitativa

Los indicadores cualitativos, nos permitirán realizar una investigación descriptiva, las variables no serán discretas para la parte cualitativa por lo que serán hermenéuticas, es decir, serán interpretativas; se debe aclarar que no se manipularan las variables pues se trata de observar los hechos tal cual son; por su parte las variables para la parte cualitativa se determinaran a través del muestreo por criterios

2.4 Resultados

A través de la investigación realizada y en la que el personal se sintió en confianza de colaborar, dado que al saber que la entrevista es anónima, permitió que se obtuvieran resultados verídicos sobre el sentir con la Institución en la que se obtuvieron los siguientes resultados de manera generalizada que a continuación se mencionan:

Los docentes entrevistados han manifestado de diferentes formas:





- Se dijeron tener un compromiso consolidado con su vocación y compromiso hacia la docencia, pues comentan que la falta de pertenencia no es un obstáculo para el desarrollo de su desempeño.
- Tienen inconformidad por no ser reconocidos, no hay ninguna mención de felicitación o reconocimiento físico, digital mucho menos económico, pues en el tiempo que han laborado para la institución únicamente se les reconoce cada 5 años sin embargo ellos consideran que debe haber un mayor reconocimiento a su labor.
- También existe una excelente comunicación entre la División y con los jefes inmediatos sin embargo no con la alta dirección, se sienten aislados y no tomados en cuenta por el área de Rectoría pues dentro de la división reconocen la buena comunicación que existe, fluye y soluciona temas que le competen sin hacerlos esperar.

La tabla no. 1 de la página 10 nos permite visualizar el número de beneficiarios de la investigación que se presenta.

NO. DE BENEFICIADOS CON LA INVESTIGACIÓN (DIRECTA E INDIRECTAMENTE)

No	Áreas	Administrativos	Profesores de Asignatura	Profesores de Tiempo Completo	Total de Alumnos
1	Dirección de División	4	N/A	N/A	N/A
2	Negocios Internacionales	1	20	9	481
3	Administración	0	15	6	470
	TOTAL	5	35	15	951

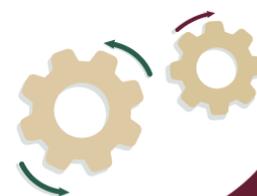
Gran total de beneficiados	1006
----------------------------	------

2.5 Discusión

En el sentido estricto de una revisión teórica se hace una comparativa con trabajos que son paralelos a la presente investigación, en esa temática se expone lo siguiente:

La circunstancia y los motivos conductuales que llevan a un interés de identidad del individuo con su organización es motivo de identificación con el proyecto sobre todo en el echo de pensar que un individuo como parte de un grupo tiene un comportamiento conductual hacia la pertenencia del mismo (Huerta, 2018).

Paralelamente la percepción de felicidad se ajusta al comportamiento individual asociada a la percepción de violencia de injusticia que si bien en los últimos dos rubros el presente trabajo no involucra es de saber que pueden ser nuevas líneas de investigación además de identificar la felicidad que es factor común entre ambos trabajos (Libbey, 2007).





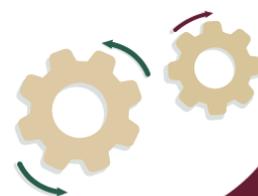
Por su parte la pertenencia escolar que vista desde una perspectiva de orgullo tiene en si una connotación muy particular con esta propuesta dado que se busca no solo la identidad sino el prestigio en aras de la excelencia que junto con una visión de directivos podría llegar a ser un elemento que lleve a la institución a los lugares deseados (Quaresma, 2016).

3. Conclusiones

Lograr la excelencia educativa tiene diferentes aristas que sin duda alguna la pertenencia es una de ellas, es decir, que el elemento humano sienta la motivación de lograr sus objetivos institucionales es sin duda un factor que se logra a través de la pertenencia, dicho lo anterior se hace énfasis en el comportamiento que derivado de la falta de pertenencia en la institución e instituciones de educación superior se detecta en los indicadores escolares por supuesto que lograr abatir en mayor medida la falta de integración, comunicación y por supuesto pertenencia es un reto que todas las instituciones deben lograr para mantener un equilibrio entre las fuerzas que convergen en una organización, dicho sean la comunicación, el lenguaje, la armonía que sin duda darán pertenencia a quienes durante ocho horas de su vida la dedican a la docencia.

Referencias

- Brea, L. (2014). Factores determinantes del sentido de pertenencia de los estudiantes de Arquitectura de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, Campus Santo Tomás de Aquino. Recuperado de:
<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284952/TLMBA.pdf?sequence=1>
- 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 07 de octubre de 2021, de
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004&lng=es&tlng=es.
- Jurado A. (2014) Los niveles de sentido de pertenencia en un grupo de profesionales bajo contratación laboral simulada en distintas organizaciones. Facultad de humanidades. Guatemala de la Asunción.
- Finn, Jeremy (1989). "Withdrawing from school", *Review of Educational Research*, vol. 59, núm. 2, pp. 117-142.
- Huerta Orozco, Alfredo. (2018). El sentido de pertenencia y la identidad como determinante de la conducta, una perspectiva desde el pensamiento complejo. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 9(16), 83-97. Recuperado en 07 de octubre de 2021, de
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S24485502018000100083&lng=es&tlng=es.
- Libbey, Heather (2007). *School connectedness: Influence above and beyond family connectedness*, Estados Unidos: umi.





- Lehmann C. (1994) El sentido de pertenencia como catalizador de una educación de calidad. Universidad de Chile. Centro de estudios públicos.
- Maslow, Abraham (1970). *Motivation and personality*, 2da ed., Nueva York: Harper y Row
- Hartley L., Hartley E. (1961) *Fundamentals of social psychology*. New York: Knopf
- Quaresma M (2016) El sentido de pertenencia en escuelas públicas de excelencia. RMIE. Vol. 21 No. 68 México enero/mar 2016.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662016000100275
- Quaresma, Maria Luísa, & Zamorano, Leandro. (2016). El sentido de pertenencia en escuelas públicas de excelencia. *Revista mexicana de investigación educativa*, 21(68), 275-298. Recuperado en 21 de septiembre de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662016000100275&lng=es&tlng=es.
- Rodríguez Martínez, J., Martínez Muñoz, E., Duana Avila, D., & Hernández Gracia, T. (2020). Medición del clima organizacional en una Pyme del sector servicios de la región centro de Hidalgo. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 7(1). 205 – 217 *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 7(1). 205 – 217

