



**XIX Congreso Internacional sobre Innovaciones en
Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas**

**ESTUDIO SOBRE ACTITUDES PARA EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL EN ESTUDIANTES DE LICENCIATURA
EN ADMINISTRACIÓN DE UNA IES**

Autor 1: Celia Rodríguez Chávez¹ y Autor 2: Juan R. Garibay Bermúdez²

FESC UNAM, México

Temática: *Formación integral de los alumnos*

¹ MCE. Profa. Titular “C”. TC. 5623 1874. celiarodriguezchavez@hotmail.com

² Ing. Civil. Prof. Titular “B”. TC. 5623 1806 juragabe@unam.mx

Resumen

Las organizaciones empresariales para enfrentar los desafíos de la intensa competencia mundial necesitan seleccionar su personal cuidadosamente para garantizar que los sujetos, en este caso los egresados de la licenciatura de administración, contribuyan con su desempeño al logro del éxito organizacional. Para llevar a cabo este propósito, entre otros rubros, se evalúan las actitudes de los aspirantes, como parte de sus competencias, siendo éste un punto de importancia nodal, pues las actitudes indican tendencias que predisponen hacia un determinado objeto, persona, suceso o situación para actuar, sentir o pensar de cierta manera. La pregunta de investigación para este trabajo se concretó de la manera siguiente: ¿qué actitudes presentan los estudiantes de administración de una IES, de acuerdo a los requerimientos actitudinales de las organizaciones empresariales? Por lo tanto, la investigación tuvo como objetivos medir en los estudiantes de administración, las actitudes que las organizaciones requieren para sus integrantes y además determinar si hay diferencias de género. Se eligió el instrumento denominado “Prueba de frases incompletas con aplicación a la industria” de Grados y Sánchez, (FIGS: Frases incompletas de Grados y Sánchez). Esta prueba, mide cuatro áreas: 1) Responsabilidad. 2) Relaciones interpersonales. 3) Motivaciones. 4) Concepto de sí mismo. Las actitudes evaluadas son 17 en total. El instrumento se aplicó a estudiantes de cuarto semestre de Licenciatura en Administración de una IES. El método utilizado fue: selección de la muestra utilizando el método estadístico, aplicación del instrumento a los sujetos, presentación de resultados estadísticos por cada área para la población en general y por género. A partir de los resultados, los autores concluyen la necesidad de incluir en los planes y programas de estudio, contenidos que propicien el desarrollo y reforzamiento de actitudes necesarias como parte de sus competencias, del actual estudiante de licenciatura en administración, que le permitan su inserción en las organizaciones empresariales.

Palabras clave: medición; actitudes; competencias; organizaciones; estudiantes; administración; IES.

ESTUDIO SOBRE ACTITUDES PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ESTUDIANTES DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE UNA IES

Índice

| | Pág. |
|------------------------------------|-------------|
| Resumen | 2 |
| Introducción | 4 |
| I. Marco teórico | 4 |
| II. Metodología..... | 7 |
| 1. Objetivos | 7 |
| 2. Instrumento | 8 |
| 3. Obtención de muestra..... | 10 |
| III. Resultados | 11 |
| IV. Conclusiones y discusión | 15 |
| Bibliografía..... | 18 |

INTRODUCCIÓN

Afirmar que las organizaciones están propiciando cambios en sus estructuras, tecnologías, inversiones, mercados para volverse más competitivas en un mundo globalizado, como señalan Moreno y Godoy (2012), es señalar un conjunto de hechos constatables cotidianamente, por quienes forman parte de dichas organizaciones. Estos cambios para superar los desafíos que enfrentan las empresas llevan a la consideración de cómo seleccionar a los individuos más capaces de acuerdo a los requerimientos de la organización.

La UNESCO desde fines del siglo XX, (Delors, 1996), ha señalado cuatro características que denomina los cuatro pilares de la educación, los cuales deben orientar la educación del siglo XXI: aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser. Estos principios dan lugar al aprendizaje basado en competencias. Las instituciones educativas, y como parte importante la educación superior, han adoptado estos principios en la currícula, dirigidos a que los estudiantes adquieran las competencias necesarias en el transcurso de la formación universitaria que les permitan insertarse exitosamente en el mercado de trabajo al término de su preparación.

En el presente estudio realizado por medio de la aplicación de una prueba sobre actitudes a alumnos de 4º. semestre de la licenciatura en administración de una IES, se plantea la relación entre la formación adquirida en los centros educativos de educación superior y los requerimientos de las organizaciones, planteando sugerencias y recomendaciones, a partir de los resultados de medición de las actitudes solicitadas por las empresas como parte de las competencias, para fortalecer la preparación a nivel de educación universitaria de los elementos que integrarán los recursos humanos de las organizaciones.

I MARCO TEÓRICO

El paso de una sociedad meramente industrial a una sociedad del conocimiento y la información generó una serie de transformaciones que afectaron a los diferentes planos de la vida productiva, lo cual ha sido resaltado por autores como Hargreaves (2005). Uno de estos cambios, de acuerdo a Tovar, (2007), es considerar que ciertas características de la individualidad del sujeto tales como la iniciativa, flexibilidad, se potencian de la misma manera que el cambio y la fluidez de la empresa. La movilización del propio esfuerzo y la responsabilidad individual parece ser una

condición indispensable para ser aceptado en las organizaciones. De acuerdo a esto, el individuo es el encargado de autofacilitar su incorporación a una determinada empresa a través de demostrar desde el proceso de selección su cartera de competencias.

La educación basada en competencias

La UNESCO desde 1996 señala que la educación para el siglo XXI debe pasar de la noción de calificación a la de competencia, (Delors, 1996). Posteriormente, en 1998, cuando este mismo organismo efectúa la Conferencia Mundial sobre la Educación, declara que ante la demanda de educación superior sin precedentes, “las nuevas generaciones deberán de estar preparadas con nuevas competencias” (UNESCO, 1998). Es importante considerar (Tovar, 2007), que la concepción de competencia tuvo sus antecedentes en sectores de la sociedad mundial insatisfechos con los bajos resultados escolares, por ejemplo, Estados Unidos, lo cual propició que autores como Bloom (1971), entre otros, sentaran las bases de la educación por competencias a través de postular cinco conceptos:

- 1) Todo aprendizaje es individual.
- 2) El individuo, al igual que cualquier sistema, se orienta por metas a lograr.
- 3) El proceso de aprendizaje es más fácil cuando el individuo sabe qué es exactamente lo que se espera de él.
- 4) El conocimiento preciso de los resultados también facilita el aprendizaje.
- 5) Es más probable que un alumno haga lo que se espera de él y lo que él mismo desea, si tiene la responsabilidad de tareas de aprendizaje.

Los principios de Bloom, indica Tovar (2007), fueron la piedra angular a partir de la cual se construyeron los modelos de educación y formación basados en competencias tanto en Estados Unidos como en el Reino Unido. Tovar (2007), citando a Tuxworth, (1989), afirma que la competencia es resultado de la formación.

Actualmente la competencia, de acuerdo a Carlos (2009), se entiende como un desempeño complejo donde se manifiesta un conjunto integrado de saberes de tipo teórico, de habilidad y actitudinal, puestos en juego por una persona para responder a demandas de un determinado

contexto y que son empleados para obtener un producto, resultado o lograr cambios favorables con respecto a una situación inicial.

Este autor especifica que la competencia tiene dos rasgos esenciales:

- a) La competencia está centrada en desempeños. El desempeño se entiende como la expresión concreta de los recursos puestos en juego por una persona al llevar a cabo una actividad. Son conocimientos que se “usan” y no se “poseen”
- b) La competencia está enmarcada en situaciones o contextos donde es relevante o útil. La ejecución no se realiza en el vacío, sino que la persona utiliza sus habilidades y conocimientos, de modo pertinente y eficaz, para responder ante demandas del medio.

En síntesis, las competencias implican un despliegue de acciones o la aplicación de técnicas, siendo el factor más importante, la capacidad de utilizarlas de manera eficaz ante las situaciones.

Las actitudes como parte de las competencias

Carlos (2009), afirma que “es necesario poseer comportamientos que son altamente valorados en el medio laboral, profesional y educativo” Ejemplo: la responsabilidad y el cumplimiento del trabajo encomendado, disposición a resolver problemas, trabajar en equipo, saber negociar, etc.

Estos comportamientos son resultado de las actitudes, las cuales se definen como tendencias que predisponen hacia un determinado objeto, persona, suceso o situación para actuar, sentir o pensar de cierta manera. Las actitudes implican juicios evaluativos basados en valores y cuando más enraizados estén más fuerte será la actitud, de acuerdo a Maggi, Díaz Barriga, Madrigal, Ríos y Zavala, (1999) citados por Carlos (2009).

Las actitudes pueden ser aprendidas como parte de la educación recibida. La perspectiva de la tarea para la educación basada en competencias, postula que los conocimientos son de tres tipos:

- 1) Tipo de conocimiento declarativo. Es el dominio de un **saber teórico** de un campo disciplinario que los estudiantes deben alcanzar.
- 2) Tipo de conocimiento procedimental. Es el **saber hacer** al desplegar acciones o habilidades para realizar determinada tarea de manera ordenada.
- 3) Tipo de conocimiento actitudinal. Se refiere a la parte ética y afectiva de lo que se quiere aprender. Es el **saber ser**.

La adquisición de competencias implica los tres tipos de conocimiento e integra los cuatro pilares de la educación (Delors, 1996), los cuales ya se han mencionado en este trabajo, como referente imprescindible y punto de partida de la educación del siglo actual. Las actitudes positivas son fines educativos altamente apreciados y constituyen los comportamientos que las personas deberían mostrar como resultado de haber sido educados, como por ejemplo que las gentes sean honradas, respetuosas, apeguen su conducta a la verdad, aprecien la belleza, cuiden el entorno natural y sean buenos ciudadanos, responsables y comprometidos con su comunidad y con su país, de acuerdo a Carlos, (2009).

Villagómez y Báez (2015), consideran que la formación científica y tecnológica para desarrollar competencias debe incluir los procesos psicológicos que propicien el aprendizaje, la experiencia y la observación entre otras características, en los futuros profesionales que pasarán a formar parte del talento humano de las organizaciones en donde las actitudes positivas como parte de los procesos psicológicos, serán un componente muy importante.

El aprendizaje de actitudes en los futuros profesionales como elemento de las competencias, es una tarea educativa que está siendo incluida en los planes y programas de estudio de muchas instituciones de educación superior. Las actitudes deberán ser evaluadas continuamente para determinar, si en la formación profesional, se están integrando debidamente los diferentes mecanismos de conocimiento que dan lugar a las competencias.

II. METODOLOGÍA

1. Objetivos

La presente investigación planteó los siguientes objetivos:

Objetivo general

Medir las actitudes requeridas en las organizaciones empresariales a través de una prueba utilizada por los evaluadores de personal aplicándola en una población de 4º semestre de estudiantes de licenciatura en administración de una IES.

Objetivo específico

Determinar a través de los resultados si existen diferencias significativas entre las actitudes de los hombres y mujeres de 4º semestre de licenciatura en administración de una IES.

En este estudio los autores partieron de la siguiente consideración: si los estudiantes de la licenciatura en administración de la IES donde se realizó la investigación, se presentaran a solicitar empleo y se les aplicara una prueba de actitudes, ¿cuál sería el resultado del conjunto de los estudiantes, así como por género?

2. Instrumento

Los autores, en consonancia con lo expresado anteriormente, decidieron la aplicación de una prueba de actitudes utilizada en las empresas, para tener una visión de conjunto de los estudiantes así como las diferencias de género, en este punto intermedio de su formación, como es el cuarto semestre de la licenciatura. Se hace notar que la prueba es elaborada en nuestro país para aplicarse en las empresas, pues muchos instrumentos se elaboran en otras latitudes y se aplican y califican con los baremos del lugar de origen. El instrumento mide elementos que auxilian a los reclutadores a determinar las actitudes como parte importante de las competencias de los aspirantes.

El instrumento seleccionado para esta investigación se denomina Frases Incompletas de Grados y Sánchez (FIGS), con Aplicación a la Industria, (2001). La prueba tiene la característica de que su aplicación es económica en cuanto a su administración y calificación, lo cual facilita a los profesionales que laboran en selección de personal la realización de su trabajo. Los antecedentes de este tipo de pruebas de frases incompletas se dieron en el campo clínico. Se necesitaban instrumentos de otro tipo dirigidos a la medición en personas que ingresaban a las organizaciones empresariales para evitar adaptaciones de pruebas de uso clínico a uso industrial. Generalmente las pruebas de tipo clínico requieren mayor especialización del examinador, utilizan más tiempo de aplicación y se buscan patologías. En las pruebas de frases incompletas se le pide al examinado que complete una frase en los diferentes reactivos, propiciando que dé respuestas sinceras y no censuradas, con mayor libertad, evitando el “sí” o “no”. Se considera que la información vertida por el examinando es la que está dispuesta a expresar. En pruebas como esta se busca determinar la posibilidad de que los sujetos se integren óptimamente a la organización.

Otra ventaja de la prueba FIGS es que puede ser aplicada colectivamente. Aquí se sigue la denominación de “prueba” y no test de acuerdo al manual donde los autores así le denominan.

La prueba mide las actitudes de 4 áreas. En total la prueba consta de 68 reactivos. Las frases están colocadas en orden aleatorio. A continuación se enuncian las áreas y sus actitudes:

Tabla 1. Área 1 Responsabilidad

| |
|---|
| Área 1. Responsabilidad |
| Es el cumplimiento voluntario a los patrones sociales establecidos: (industrialmente es conveniente detectar dirección e intensidad de la tendencia del sentido de la responsabilidad.) |
| A1.1 Percepción/significado de la empresa. Representación para el examinado de la empresa y si tiende a ampliar sus objetivos a los de la institución. |
| A1.2 Ante situaciones inesperadas. Conducta ante el apremio y situaciones inesperadas. |

Fuente: Manual de la prueba FIGS

Tabla 2. Área Relaciones interpersonales

| |
|---|
| Área 2. Relaciones interpersonales |
| Comportamiento de la persona ante sus semejantes. Detección de estructuras y mecanismos en el manejo con sus semejantes |
| A2.1 Ante el padre. Percepción de la figura paterna. |
| A2.2 Ante la madre. Percepción de la figura materna. |
| A2.3 Ante la familia. Percepción de la integración familiar y vínculos de unión |
| A2.4 Ante el esposo(a) o novio (a). Percepción de la figura del sexo complementario o influencia que ejerce en su conducta. |
| A2.5 Ante la autoridad. Percepción de la autoridad y conducta frente a ella. |
| A2.6 Hacia las personas externas. Tendencias conductuales y actitud que adopta |

Fuente: Manual de la prueba FIGS

Tabla 3. Área 3. Motivaciones

| |
|--|
| Área 3. Motivaciones |
| Estado psíquico cuyo potencial energético matiza y orienta la conducta. |
| A3.1 Necesidades afiliativas. Tipo de pulsiones que inducen al individuo a superarse en el grupo en que se desenvuelve. |
| A3.2 Ante intereses fundamentales. Explora la intensidad de estímulos e intereses de motivación. |
| A3.3 Ante el trabajo. Tipo de satisfactor que el trabajo representa para el sujeto. |
| A3.4 Ante logros y frustraciones. Reacción e influencia de la frustración o éxitos en la conducta y afectación en el comportamiento. |
| A3.5 Metas (u objetivos). Detección de metas a corto y a largo plazo y actitud adoptada ante ellas. |

Fuente: Manual de la prueba FIGS

Tabla 4. Área 4. Concepto de sí mismo

| Área 4. Concepto de sí mismo |
|---|
| A4.1 Actitudes que tiende a adoptar y roles a desempeñar. Constantes de su modo de ser. |
| A4.2 Percepción de sus habilidades. Concepto de sus habilidades y autovaloración con respecto a las mismas. |
| A4.3 Temores. Detección de qué puede infundirle temor y tendencias de conducta frente a sus temores. |
| A4.4 Ante el sexo. Tipo de impulsos sexuales que muestra y forma en que tiende a manejarlos. |

Fuente: Manual de la prueba FIGS

Para cada actitud se tienen cuatro reactivos. Cada reactivo se califica según la siguiente escala:

2. Para respuestas que reflejan perturbación grave. El sujeto requiere de ayuda externa para manejar sus problemas en esta actitud.

1. Problemas leves. El examinando tiene conflictos en esta actitud, pero es capaz de manejarlos.

0. Sin problemas significativos en esta actitud.

Esta evaluación de los reactivos se sintetiza, más adelante en la tabla 6.

El presente estudio utilizó un enfoque mixto, es decir cualitativo y cuantitativo de acuerdo a lo siguiente:

- La calificación de los reactivos para asignar 2, 1, 0 se realizó de manera cualitativa en conformidad con los criterios establecidos por la prueba, enunciados arriba.
- Se realizó una obtención de muestra y un tratamiento de los datos por medios estadísticos.

3. Obtención de muestra

Se tomó como población a los 505 alumnos inscritos en el 4° semestre de la carrera de Licenciado en Administración durante el semestre 2015-2, de los cuales 306 son mujeres y 199 son hombres:

Tamaño de muestra:

$$n = \frac{NZ_0^2PQ}{(N-1)e^2 + Z_0^2PQ} \qquad n = \frac{(505)(1.96)^2(0.9)(0.1)}{(505-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.9)(0.1)} = 109$$

N = 505 total de alumnos inscritos al 4° semestre de la carrera de Lic. en Administración durante el semestre 2015-2.

Como $N_m=306$ y $N_h= 199$ entonces la muestra se distribuirá de la siguiente forma:

$$n_m = \frac{n N_m}{N} = \frac{(109)(306)}{505} = 66 \text{ mujeres} \quad n_h = \frac{n N_h}{N} = \frac{(109)(199)}{505} = 43 \text{ hombres}$$

$Z_0 = 1.96$ valor obtenido de tablas de áreas bajo la curva normal, con 95% de nivel de confianza.

$P = 0.9$ proporción favorable de respuesta

$Q = 1 - 0.9 = 0.1$ proporción no favorable de respuesta

$e = 5\%$ error máximo permitido.

III. RESULTADOS

La puntuación total y por género para cada área y las actitudes que la integran se presentan en la tabla siguiente:

Tabla 5. Puntuación total y de género por áreas

| Área | Identificación | Hombres | Mujeres | Total |
|------|--------------------------------------|--------------------|--------------------|----------------------|
| A1 | Responsabilidad | 0.0785 (27/344) | 0.1553 (82/528) | 0.1250 (109/872) |
| A1-1 | Percepción/significado de la empresa | 0.0756 (13/172) | 0.1515 (40/264) | 0.1216 (53/436) |
| A1-2 | Ante situaciones inesperadas | 0.0814 (14/172) | 0.1591 (42/264) | 0.1284 (56/436) |
| A2 | Relaciones interpersonales | 0.5310 (548/1,032) | 0.5183 (821/1,584) | 0.5233 (1,369/2,616) |
| A2-1 | Ante el padre | 0.6977 (120/172) | 0.5455 (144/264) | 0.6055 (264/436) |
| A2-2 | Ante la madre | 0.5872 (101/172) | 0.6818 (180/264) | 0.6445 (281/436) |
| A2-3 | Ante la familia | 0.4767 (82/172) | 0.4318 (114/264) | 0.4495 (196/436) |
| A2-4 | Hacia la(el) esposa(o) o novia(o) | 0.5116 (88/172) | 0.3598 (95/264) | 0.4197 (183/436) |
| A2-5 | Ante la autoridad | 0.5000 (86/172) | 0.4583 (121/264) | 0.4748 (207/436) |
| A2-6 | Hacia las personas externas | 0.4128 (71/172) | 0.6326 (167/264) | 0.5459 (238/436) |
| A3 | Motivaciones | 0.0709 (61/860) | 0.1402 (185/1,320) | 0.1128 (246/2,180) |
| A3-1 | Necesidades afiliativas | 0.0349 (6/172) | 0.0871 (23/264) | 0.0665 (29/436) |
| A3-2 | Ante intereses fundamentales | 0.0233 (4/172) | 0.0152 (4/264) | 0.0183 (8/436) |
| A3-3 | Ante el trabajo | 0.0116 (2/172) | 0.0530 (14/264) | 0.0367 (16/436) |
| A3-4 | Ante logros y frustraciones | 0.2733 (47/172) | 0.5265 (139/264) | 0.4266 (186/436) |
| A3-5 | Metas (u objetivos) | 0.0116 (2/172) | 0.0189 (5/264) | 0.0161 (7/436) |
| A4 | Concepto de sí mismo | 0.1526 (105/688) | 0.1894 (200/1,056) | 0.1749 (305/1,744) |
| A4-1 | Rasgos y tendencias características | 0.3081 (53/172) | 0.3220 (85/264) | 0.3165 (138/436) |
| A4-2 | Percepción de sus habilidades | 0.0872 (15/172) | 0.0985 (26/264) | 0.0940 (41/436) |
| A4-3 | Temores | 0.0872 (15/172) | 0.1780 (47/264) | 0.1422 (62/436) |
| A4-4 | Ante el sexo | 0.1279 (22/172) | 0.1591 (42/264) | 0.1468 (64/436) |

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio

La tabla 6 muestra la evaluación asignada por los diseñadores de la prueba de acuerdo a la respuesta que el sujeto emite.

Tabla 6. Evaluación para reactivo

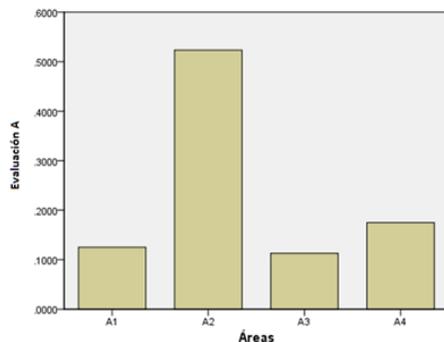
| Evaluación | Equivalencia |
|------------|----------------|
| 0 | Sin conflicto |
| 1 | Conflicto leve |
| 2 | Perturbación |

Fuente: Manual de la prueba FIGS

Resultados totales de las 4 áreas

La siguiente figura presenta las puntuaciones totales de las 4 áreas lo cual permite observar una diferencia que llama la atención.

Figura 1. Puntuaciones totales de las cuatro áreas

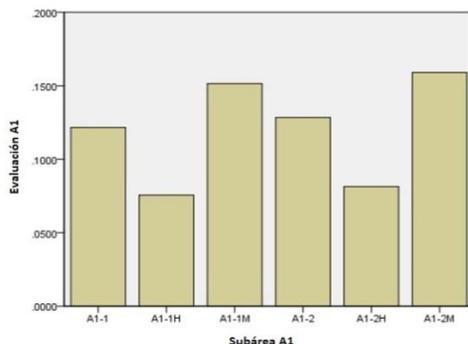


Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio

Si bien en la tabla 5 se observa que el conjunto de los estudiantes obtiene puntuaciones ligeramente encima del 0, lo cual muestra ausencia de conflictos graves y por lo tanto, presencia de actitudes positivas en las áreas 1, 3 y 4 (correspondientes a Responsabilidad, Motivaciones y Concepto de sí mismo), es necesario notar que el Área 2 Relaciones interpersonales, en comparación con las áreas 1, 3 y 4, obtiene 52 centésimas. Esto sugiere una área cuyas actitudes es necesario reforzar.

Resultados del Área 1. Responsabilidad

Figura 2. Puntuación total y por género de actitudes del Área 1. Responsabilidad

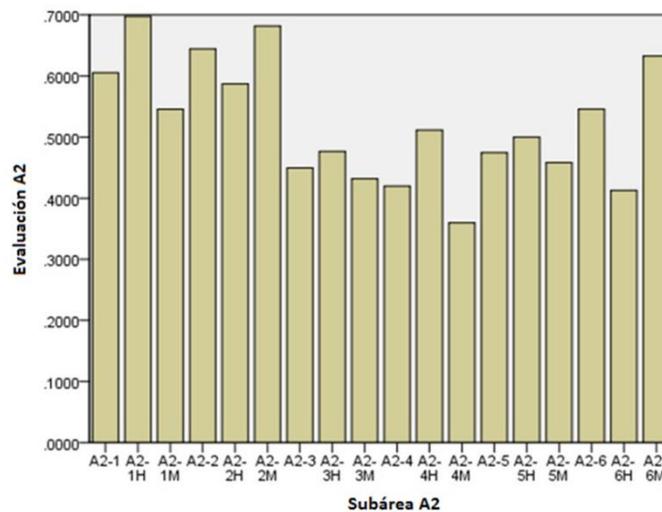


Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio

La puntuación total y por género se mantiene en actitudes positivas, en cuanto al significado de la empresa y la reacción ante situaciones inesperadas y/o de apremio. Se aprecia en cuanto a la población femenina, un mayor puntaje de 15 centésimas en comparación con la población masculina que viene siendo de 7 centésimas, lo cual indica una actitud más positiva de parte de la población masculina.

Resultados del Área 2. Relaciones interpersonales

Figura 3. Puntuación total y por género de actitudes del Área 2 Relaciones interpersonales



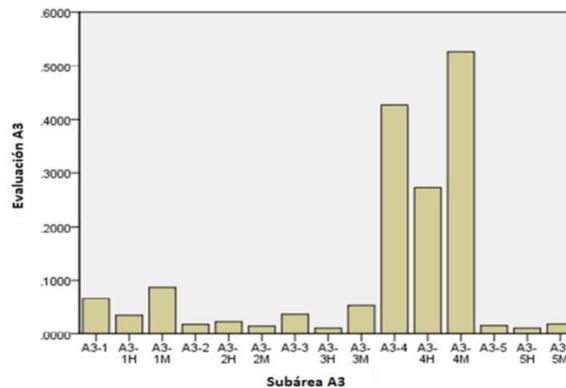
Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio

Anteriormente se señaló que esta Área fue la que obtuvo mayor puntaje sin rebasar el rango de las actitudes positivas. En cuanto a género: los hombres presentan el mayor puntaje ante la relación con el padre, (69 centésimas) seguidas por una diferencia ligera de las mujeres en relación con la madre, (68 centésimas). Hombres y mujeres, de acuerdo a esto revelan una situación de diferentes perspectivas con sus progenitores. En las actitudes frente a la familia y la autoridad no aparecen diferencias significativas, en contraste con el trato hacia personas externas donde las mujeres tienen una actitud menos positiva (63 centésimas) que los hombres (41 centésimas). La actitud ante la pareja ya sea de noviazgo o matrimonio, es más positiva en las mujeres (35 centésimas) que en los hombres (51 centésimas). Estas diferencias indican que dentro de la formación profesional se debe poner la debida atención a las relaciones interpersonales. La educación en competencias debe favorecer el desarrollo positivo de estas

actitudes que las organizaciones toman en cuenta como indicadoras de la manera en que se relacionará la persona.

Resultados del Área 3. Motivaciones

Figura 4. Puntuación total y por género de actitudes del Área 3. Motivaciones

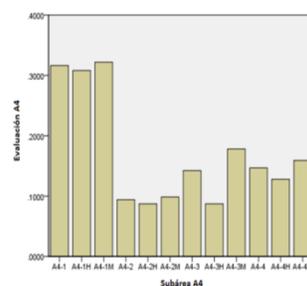


Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio

Los resultados del área de motivaciones revelan actitudes muy positivas ante Necesidades afiliativas, Intereses fundamentales, el Trabajo como tal y las Metas y objetivos personales. Sin embargo, ante logros y frustraciones, la actitud de las mujeres no es tan positiva presentando 52 centésimas en comparación con 27 centésimas de los hombres. Se hace notar que la puntuación total es de 42 centésimas. La educación en competencias busca como parte del saber ser, que las personas sepan desenvolverse en ambientes inciertos y lograr tener tolerancia ante la frustración. Esta área obtiene puntajes muy bajos, cercanos a cero, a excepción de logros y frustraciones, según se señaló anteriormente.

Resultados del Área 4. Concepto de sí mismo

Figura 5. Puntuación total y por género de actitudes del Área 4. Concepto de sí mismo



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio

Los puntajes obtenidos en las actitudes determinadas para esta área presentan positividad por parte de hombres y mujeres: Rasgos y tendencias características, (31 centésimas), Percepción de habilidades, (9 centésimas), Temores y Sexo con 14 centésimas cada uno. Sin embargo, la actitud de Rasgos y tendencias características tiene un puntaje para la población total de 31 centésimas, que contrasta con la diferencia menor de los otros rasgos. Esta diferencia indica la necesidad de que el estudiante clarifique más las actitudes que adopta y los roles que debe desempeñar lo cual es parte importante de las actitudes que solicita la organización. La actitud de temor es ligeramente menos positiva en las mujeres que en los hombres.

IV. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en este estudio llevan a concluir lo siguiente:

- Los estudiantes de 4º semestre de la licenciatura en administración de la IES donde se realizó la investigación presentan actitudes positivas en las áreas de evaluación que incluye la prueba: Área 1: Responsabilidad. Área 2: Relaciones interpersonales. Área 3: Motivaciones. Área 4: Concepto de sí mismo.
- Los estudiantes de 4º semestre, aun cuando tienen actitudes positivas, en las cuatro áreas, presentan una elevación en el Área de Relaciones interpersonales, lo cual indica que es necesario reforzar el desarrollo de actitudes en esta área. Las actitudes en orden de mayor a menor, es decir menos positivas, son las relaciones ante el padre y la madre, el trato con personas externas, la autoridad, la familia y la relación de pareja. Las diferencias de género se muestran en que las mujeres tienen una actitud menos positiva en el trato con personas externas. Los hombres son menos positivos en la relación de pareja que las mujeres.
- Las actitudes de los estudiantes en el Área 3. Motivaciones, muestran actitudes muy positivas en general y sin diferencias de género en cuanto a necesidades afiliativas, intereses fundamentales, trabajo y metas personales. La actitud ante logros y frustraciones se eleva respecto a las demás actitudes anteriormente mencionadas. Se observa una diferencia entre hombres y mujeres, donde estas últimas tienden a ser menos positivas.

- Las actitudes de los estudiantes en el Área 4, referida al concepto de sí mismo, son positivas en cuanto a percibir sus habilidades, enfrentar temores y manejo de la sexualidad. Las mujeres manifiestan tener más temores que los hombres. La actitud referida a rasgos y tendencias características sin dejar de ser positiva, y sin diferencia entre hombres y mujeres, se eleva un poco, evidenciando que los estudiantes necesitan dilucidar las actitudes que adoptan y los roles que desempeñan, punto crucial en el desempeño profesional.
- De acuerdo a lo anterior, la prueba evidencia las actitudes de los estudiantes de cuarto semestre de la licenciatura de administración de una IES, tanto para la población total y las diferencias y coincidencias entre hombres y mujeres de esta población de cuarto semestre, por lo que concluimos que sí cumplió los objetivos de medición de actitudes solicitadas por las organizaciones empresariales.
- La pregunta inicial acerca de que si los estudiantes de 4º semestre serían evaluados en las actitudes requeridas para su incorporación a una organización, al aplicarles esta prueba podría contestarse como afirmativa, en cuanto a que presentan actitudes positivas. Sabido es que los procesos de selección del personal que integrará el talento humano de las organizaciones, son multidimensionales y por lo tanto con diferentes instrumentos, incluidas otras pruebas de actitudes. Los autores del presente trabajo, consideran cómo válido el ejercicio de aplicación de la prueba, para evidenciar la medición de las actitudes de los estudiantes y que los datos obtenidos a través del instrumento con el tratamiento estadístico, lejos de caer en la autocomplacencia, lleven a la reflexión, acerca de que si la IES donde se llevó a cabo esta investigación, está formando profesionales con educación basada en competencias.
- Los resultados presentados anteriormente, sugieren reforzar y desarrollar más las actitudes en los estudiantes, ya que los resultados, si bien llevan a una evaluación positiva de actitudes, también señalan algunas que deben afianzarse con mayor cimentación pues indican problemáticas latentes, tales como la relación con los padres, el trato con personas externas, la autoridad, familia, logros y frustraciones y los propios rasgos y tendencias características personales.

- Para que este análisis no quede incompleto, los jóvenes estudiantes tanto hombres y mujeres, presentan actitudes muy positivas en responsabilidad, (significado de la empresa y reacción positiva ante situaciones inesperadas), alta motivación, manifestada en actitudes positivas en necesidades afiliativas, intereses fundamentales, el trabajo. Hay un buen manejo de sí mismo manifestado en la percepción de las propias habilidades, temores y la sexualidad.

Por lo anterior, se presentan las siguientes recomendaciones:

- Reformar la currícula de la licenciatura de administración para que realmente se trabaje la educación basada en competencias en toda la formación del estudiante para estar en concordancia con los requerimientos de las organizaciones actuales. La educación basada en competencias, como se afirmó, incluye el aprendizaje de actitudes.
- Como parte de la actualización del curriculum, incluir ejes transversales en el plan de estudios y programas de la carrera de Administración, (Palos, 2000), que posibiliten el aprendizaje de actitudes.
- Diseñar cursos y talleres intersemestrales dirigidos a establecer y reforzar actitudes, que posibiliten responder a los desafíos de este mundo globalizado, en el cual se insertarán los futuros profesionales de la administración.
- Capacitar a los docentes en los procesos de educación basada en competencias. En la IES de referencia donde se realizó esta investigación, se seguirá buscando interesar a más docentes sobre esta necesidad incluyendo la formación docente en educación en valores (Buxarrais, y Martínez, 2001), para que los docentes puedan realizar intervenciones pedagógicas en este campo de formación de actitudes como parte de la tarea docente.
- En varios foros y diversas ocasiones los autores han venido insistiendo en la necesidad de que la educación que se imparte en las IES contemple la formación de habilidades de negociación, comunicación, valores éticos, etc. (Rodríguez, C. Garibay, J. & Rivera, R, 2010, 2011). La tendencia actual en muchas IES se dirige no solo a adquirir conocimientos proposicionales, según Brockbank, A. y McGill (2004), sino también actitudes y comportamientos de acuerdo a las exigencias del mercado laboral, para realmente lograr que el saber teórico se conecte con

el saber hacer y con el saber ser, según Carlos (2009), y se logre la educación por competencias siendo la formación de actitudes profesionales, parte importante de ella.

- Se invita a que se formen grupos de docentes investigadores que realicen en la IES, este tipo de estudios para intercambiar experiencias en busca de mejorar el trabajo que se realiza en la cotidianidad de la docencia para enfrentar el desafío, como propone López (2007), de que los centros educativos establezcan nexos con la sociedad y sus problemáticas, con la finalidad de contribuir a la formación de profesionales competentes, en donde las actitudes juegan un papel importante junto con los conocimientos, habilidades y destrezas y tener la certeza de que como dicen Martínez, Begoña y Gros (1998) en las universidades se están formando personas para el cambio que requiere el mundo de hoy.

BIBLIOGRAFÍA

Bloom, B. (1971). Evaluación del aprendizaje. Buenos Aires. Editorial Troquel.

Brockbank, A. y McGill, I. (2004). Aprendizaje reflexivo en la Educación Superior. Madrid: Morata.

Buxarrais, R y Martínez, M. (2001). Criterios, objetivos y contenidos de la educación en valores. Barcelona: Master en Educación en valores. Universidad de Barcelona Virtual.

Carlos, I. (2009). ¿Cómo evaluar competencias educativas? Diseño e instrumente métodos pedagógicamente eficaces. Bogotá: Biblomedía Editores

Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro. México: Correo de la UNESCO.

Grados, J. y Sánchez, E. (2001) FIGS: Frases incompletas de Grados y Sánchez. Prueba de frases incompletas con aplicación a la industria. México: El Manual Moderno.

Hargreaves, A. (2005). Profesorado, cultura y postmodernidad. (Cambian los tiempos, cambia el profesorado). España: Morata

López, R. (2007). Valores profesionales en la formación universitaria. La dimensión social de los valores del profesorado. *Reencuentro*, No. 49, agosto 2007, 59-64. Consultado en 15 marzo de 2016 en:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34004909>

Martínez, M. Begoña y Gros. (1998). El problema de la formación en la enseñanza universitaria en su dimensión docente, tutorial y organizativa. *Teor. educ.* 10, p. 37-54. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca

Moreno, F. y Godoy, E. (2012). Talento humano un capital tangible en las organizaciones. Daena: *International Journal of Good Conscience*. 7(1) 57-67. Abril 2012. Consultado el 15 marzo 2016 en:
[www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)57-67.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)57-67.pdf)

Palos, J. (coord.) (2000) *Estrategias para el desarrollo de los temas transversales del currículum*. Barcelona: ICE Universidad de Barcelona.

Rodríguez, C., Garibay, J. & Rivera, R. (2010). Exploración de valores personales de los alumnos de Administración y Contaduría de la FESC-UNAM. XII Congreso de APCAM. Septiembre 2010. Guanajuato, México: Memorias del evento.

Rodríguez, C. Garibay, J. & Rivera, R. (2011). Exploración de habilidades de comunicación interpersonal de los alumnos de la Licenciatura de Administración de la FESC-UNAM. XIV Congreso de APCAM. Septiembre 2011. Jalisco. Memorias del evento.

Tovar, F. (2007). La gestión por competencias: fortalezas, tensiones y paradojas. S/D. Consultado el 15 de marzo de 2016 en:
<http://pendientedemigracion.ucm.es/centros/cont/descargas/documento3360.pdf>

UNESCO, (1998). Declaración mundial sobre la educación superior: visión y acción. Consultado el 12 de abril de 2016 en:
<http://rmlconsultores.com/revista/index.php/crv/article/view/55>

Villagómez, M. y Baez, A. (2015). La administración: el talento humano en relación con la formación científico tecnológica. *Revista Publicando*, 2(4) 2015. 122-131. Consultado el 10 de marzo de 2016 en:
<http://rmlconsultores.com/revista/index.php/crv/article/view/55>