XIV Coloquio Internacional de Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación en Análisis Organizacional (CICAGIAO)
"Las Organizaciones contemporáneas, problemáticas y perspectivas de estudio"

La Identidad de los Docentes en una Escuela de Negocios. Caso Facultad de Ciencias Económicas Administrativas de Mazatlán de la Universidad Autónoma de Sinaloa

Mesa Temática: Educación y Transformación Social

Modalidad: Investigación en Proceso

Dra. Silvia Elena Jasso Vizcarra
Correo Electrónico: silvia_j1@hotmail.com
Teléfono Celular: 66-91-53-12-12
Universidad Autónoma de Sinaloa

Dr. Armando Alatorre Patrón
Correo Electrónico: direccion_ecam@hotmail.com
Teléfono Celular: 66-91-54-00-67
Universidad Autónoma de Sinaloa

Luis Alonso Cañedo Raygoza
Correo Electrónico: lcanedo15@hotmail.com
Teléfono Celular: 66-91-65-23-75
Universidad Autónoma de Sinaloa

L.A.E. Silvia Paulina Terán Jasso
Correo Electrónico: paulinateran@hotmail.com
Teléfono Celular: 66-99-94-37-46
Universidad Autónoma de Sinaloa

24 de Abril de 2017

Mazatlán, Sinaloa, México

La Identidad de los Docentes en una Escuela de Negocios. Caso Facultad de Ciencias Económicas Administrativas de Mazatlán de la Universidad Autónoma de Sinaloa

Abstrac

The following work is the result of an investigation that took place in a business school to determine the identity of the teaching staff that they provide to their working place, the importance of the knowledge and the importance of the social business responsibility for the teaching staff and the student body in benefit for the society.

Vocation, Personal Growth, Professional and Personal Development of the teaching staff is a main motivation to obtain the identity of the labor institution; this has a lot of influence in the performance, quality tuition, ethic and academic development. Therefore a research project was made to obtain a main objective:

Determine the performance of the teaching staff in the school along the identity.

This investigation was made to give an answer to this question: How does the performance of the teaching staff goes along with the identity they have in the school?

This work gives the needs and personal interests, such as the environment that the teaching staff plays efficiently to have a good academic work in the business school, the knowledge and the passing on the importance of the social business responsibility for the development and the increase of the businesses and the benefits that this gives to the society and the country itself.

Key words: Identity, Performance, Commitment, Education.

Resumen

El presente trabajo es el resultado de una investigación que se llevó a cabo dentro de una escuela de negocios, para determinar la identidad que los docentes tienen para con la institución donde laboran y la importancia que tiene el conocimiento y la importancia de la responsabilidad social empresarial tanto de los maestros como de los alumnos en beneficio de la sociedad. La vocación, superación, crecimiento y desarrollo profesional y personal de los docentes es una motivación primordial para que este tenga una identidad para con la institución en la que labora, influyendo esto con su desempeño, calidad de enseñanza, ética, así como académicamente. Por esta razón se llevó a cabo un proyecto de investigación en donde el objetivo principal fue: Determinar el desempeño de los docentes dentro de la institución en función con la identidad que estos tengan para con la escuela donde laboran. Con esta investigación se pretendía dar respuesta a este cuestionamiento ¿Cómo el desempeño del docente dentro de la institución va en función con la identidad que este tenga para con la misma?

Por medio de este trabajo se podrán conocer las necesidades y los intereses personales, así como profesionales que mueven a los docentes a desempeñar su trabajo académico eficientemente dentro de las escuelas de negocios, que conozcan y transmitan a sus alumnos los conocimientos académicos necesarios para que sean unos profesionistas de calidad, la importancia de la responsabilidad social empresarial para el desarrollo y crecimiento, de ellos , de las empresas, de la sociedad y del país en general.

Palabras clave: Desempeño, Compromiso, Eduación.

Introducción

Hoy en día nos encontramos dentro de un desarrollo que se da a nivel mundial donde las personas tienen mayor opción de cubrir sus necesidades. Por esta razón las empresas tienen que estar en un nivel de competitividad óptimo para desenvolverse dentro del mercado, satisfaciendo así las necesidades requeridas, para lograrlo deben de contar con los recursos suficientes y primordialmente con un recurso humano entregado, eficaz, capacitado, preparado profesionalmente, satisfecho con él y con la empresa donde labora, que tenga una identidad para con la misma, influyendo esto con su desempeño de tal manera que tenga una buena productividad, beneficiando a la empresa en su desarrollo y crecimiento, así como también a él siendo una empresa socialmente responsable. Por este motivo los docentes que preparan a estos profesionistas, deben de tener una actitud y aptitud para transmitir una adecuada enseñanza a sus alumnos. La vocación, superación, crecimiento y desarrollo profesional y personal de los docentes es una motivación primordial para que este tenga una identidad para con la institución en la que labora influyendo esto con su desempeño, calidad de enseñanza ética, así como académicamente. Por esta razón se llevo a cabo un proyecto de investigación en donde el objetivo principal fue:

Determinar el desempeño de los docentes dentro de la institución en función con la identidad que estos tengan para con la misma.

Con esta investigación se pretendía de dar respuesta a este cuestionamiento ¿Cómo el desempeño del docente dentro de la institución va en función con la identidad que este tenga para con la misma?

Con este trabajo se podría conocer las necesidades y los intereses personales, así como profesionales que mueven a los docentes a desempeñar su trabajo académico eficientemente dentro de las escuelas de negocios.

Analizar el comportamiento humano cuando tienen la seguridad de permanencia laboral y de identidad para con la institución educativa. Estudiar la influencia de las relaciones interpersonales formales e informales de los docentes para con sus alumnos. Conocer las diferentes técnicas de motivación que vayan de acuerdo a las necesidades y requerimientos tanto de los docentes como de las escuelas de negocios.

Por esta razón el desarrollo del presente trabajo está compuesto de la siguiente manera, primeramente se aborda, el planteamiento del problema, así como también la justificación, la hipótesis y el objetivo de la investigación.

Posteriormente manejamos el marco teórico, explicando los conceptos principales que orientan la investigación: identidad, desempeño docente y escuelas de negocios.

Después se hace referencia a la metodología utilizada para obtener la información, en donde se detalla lo que es un estudio de caso, el tipo de investigación así como también las variables, el universo y la muestra del estudio.

Por último las conclusiones a las que se llegaron con esta investigación propuesta al inicio del proyecto el cual nació después de ver las necesidades que tienen las personas en la actualidad y van a la par en cuanto a los cambios constantes existentes dentro del desarrollo global en que estamos inmersos. Por esta razón las instituciones educativas tienen que estar en un nivel académico

óptimo para preparar profesionistas de calidad de tal manera de que estén capacitados, tanto personal como profesionalmente de tal manera que se sigan preparando en posgrados, por la investigación para que entren al mercado laboral para beneficio de ellos y de la sociedad.

Planteamiento del problema

Las organizaciones requieren de un recurso humano entregado, eficaz, capacitado, preparado profesionalmente, satisfecho con él y con la empresa donde labora, que tenga una identidad para con la misma, influyendo esto en su desempeño, de tal manera que este sea un factor primordial para el desarrollo y crecimiento de él y de la misma empresa. Son los requerimientos que debe de reunir un egresado de una escuela o facultad dedicada a preparar profesionales en la administración de negocios.

La Universidad Autónoma de Sinaloa como una institución pública de educación superior, cuenta con la misión “La Universidad Autónoma de Sinaloa es una institución de educación pública de nivel medio superior y superior comprometida con los intereses de la sociedad sinaloense, cuya misión es formar profesionales de calidad, con prestigio y reconocimiento social, dispuesto a contribuir en la promoción de un desarrollo sustentable, capacitado para contribuir en la definición de políticas y formulación de estrategias para disminuir las desigualdades económicas, sociales y culturales del estado de Sinaloa, en el marco del fortalecimiento de la nación” (UAS 2012).

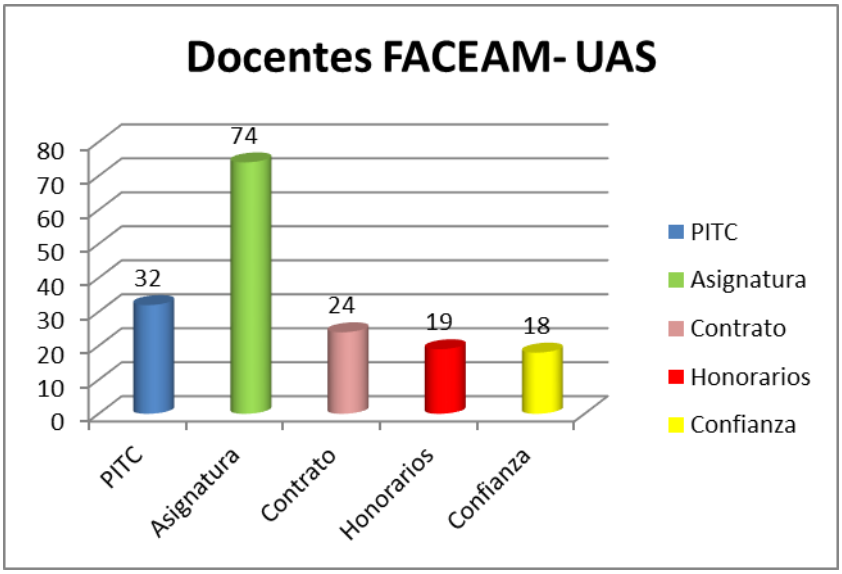
Sin embargo en ocasiones percibimos que los egresados carecen de estas características y es difícil para ellos incorporarse al mercado laboral. Al final de este estudio de investigación se pretende dar alternativas que ayuden a que la misión que tiene la Universidad se logre en beneficio de sus profesionistas y de la sociedad.

Delimitación del problema

Se realizará un estudio de caso en la Facultad de Ciencias Económico Administrativas de Mazatlán de la Universidad Autónoma de Sinaloa, con los alumnos del último grado del ciclo escolar 2015-2016; ya que son estos han tenido contacto con el mayor número de docentes y se podrá medir el desempeño que han tenido sus maestros con ellos.

Así mismo se analizara la planta docente y el tipo de nombramiento que tienen los maestros ya que esto influye directamente con la identidad y la responsabilidad social que tienen para con la institución en la que laboran. Ver grafica 1

Grafica No.1 Número de Docentes que laboran en la FACEAM-UAS



Fuente: Elaboración propia Información FACEAM- UAS

Justificación

Las necesidades que tienen las personas en la actualidad van a la par en cuanto a los cambios constantes existentes dentro del desarrollo global en que estamos inmersos. Por este motivo los docentes que preparan a estos profesionistas, deben de tener una actitud y aptitud para transmitir una adecuada enseñanza a sus alumnos. La vocación, superación, seguridad laboral, crecimiento y desarrollo profesional y personal de los docentes es una motivación primordial para que este tenga una identidad para con la institución en la que labora influyendo esto con su desempeño, calidad de enseñanza ética, así como académicamente.

Hipótesis

La certidumbre laboral de seguridad, superación, crecimiento y desarrollo profesional y personal del profesor son factores que conforman la identidad del docente para con la institución educativa en la que labora, influyendo esto con su desempeño, dando como resultado profesionistas preparados y capacitados.

En donde las variables de la investigación son:

Las variables de la investigación son la identidad del docente y el desempeño que este tenga dentro de la institución.

En donde la variable independiente X es la identidad del docente y sus factores o indicadores son: la certidumbre laboral, superación, los objetivos personales y profesionales, los incentivos, y los valores.

Mientras que la variable dependiente Y es el desempeño y sus indicadores son: la calidad de enseñanza, los propósitos, la competitividad, el crecimiento y la ética.

Objetivo general

Determinar el desempeño de los docentes dentro de la institución en función con la identidad que estos tengan para con la misma.

Caso: Facultad de Ciencias Económico Administrativas de Mazatlán de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Objetivos específicos

1. Revisión de los planes de estudio, para determinar si el docente cumplió con los objetivos de dichos planes.

2.- Elaboración de instrumento para determinar la identidad de los docentes de la FACEAM en cuanto a su desempeño por parte del alumno, así como de los maestros.

3.- Establecimiento de curso de capacitación, a los auxiliares de la investigación, para la aplicación del instrumento.

4.- Aplicación y recolección del Instrumento a los docentes y alumnos.

5.- Concentración y codificación de datos obtenidos.

6.- Análisis e interpretación de datos.

7.- Proponer estrategias para motivar a los docentes para que se identifiquen con la institución influyendo positivamente con su desempeño.

8.- Reporte de Investigación.

9.- Divulgación de la Investigación.

Marco teórico

Los individuos constituyen su identidad a partir de sus experiencias personales pero también a partir de las relaciones sociales fuera y dentro de la organización.

Las respuestas a las preguntas ¿Quién soy? ¿Quiénes somos? Y ¿Quiénes son los otros? Son fundamentales para cualquier entidad y para su interacción con otras; dotan de particularidad, autodefinición, distinción y, finalmente, de identidad a una organización, a un grupo o a un individuo. Los constructos identidad organizacional e identificación, pueden ser usados como conceptos versátiles, marcos o herramientas que abren posibilidades de desarrollo teórico y llevar a una mejor comprensión del fenómeno organización (Ríos, 2004).

En cuanto a esto Chihu (2002) concuerda con Berger y Luckmann, en cuanto a la identidad es un fenómeno que surge de la dialéctica entre el individuo y la sociedad, siendo los diferentes tipos de identidad un producto social. Autores de disciplinas como la sociología, historia, antropología, psicología, ciencias políticas, entre otras, coinciden en observar a la identidad como un proceso de construcción simbólica de identificación-diferenciación que se realiza sobre un marco de referencia: territorio, clase, etnia, cultura, sexo, edad.

En su análisis por la identidad social, Nkomo y Cox revisaron las principales aproximaciones de la identidad a partir de la comprensión de la diversidad en las organizaciones:

a) Teoría de la identidad social, teoría cognitiva que sostiene que los individuos tienden a clasificarse a sí mismos y a otros en categorías sociales, las cuales tienen un efecto significativo sobre la interacción humana.
b) Teoría de las incrustaciones intergrupos, explícitamente integra una membrecía de identidad de grupo y una membrecía de grupo resultante de una categorización organizacional.
c) La investigación en razas y géneros, documenta tratamientos diferenciales en las organizaciones basados en raza y genero.
d) La demografía organizacional, se refiere a las causas y consecuencias de la composición de la distribución de atributos demográficos específicos de los empleados en una organización.
e) La etnología como una rama de la antropología, que estudia las características sociales y culturales de diferentes grupos “tribales”.

Desde esta perspectiva, Montoya (2004) manifiesta que la identidad debe comprenderse como una construcción compleja, multifacética y transitoria. Los individuos poseen múltiples identidades que se intersecan, creando una identidad amalgamada, por lo que su estudio necesariamente debe atender esas intersecciones. Además, debe ser entendida en sus cuatro niveles de análisis: individual, grupal, organizacional y social, para no pensar que algunos procesos solo dependen de los miembros individuales de la organización o es un simple efecto de la identidad organizacional.

Por otro lado el desempeño del empleado es el grado en que se cumplen los requisitos de su trabajo. La evaluación del desempeño es un proceso de revisar la actividad productiva del pasado para evaluar la contribución que el trabajador hace para que se logren los objetivos del sistema administrativo.

La evaluación del desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones. Chiavenato (2002) maneja que la identificación se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares de objetivos. La administración es el punto clave de todo sistema de evaluación. Más que una actividad orientada hacia el pasado, la evaluación se debe orientar hacia el futuro para disponer de todo el potencial humano de la organización.

Una organización que asume responsabilidades sociales ve las cosas de manera más ligeramente distinta y va mas allá de lo que impone la ley, o decide hacerlo porque es lógico desde el punto de vista económico, de modo que hace lo que puede para mejorar la sociedad por qué es lo correcto o lo moral. Definimos la responsabilidad social como el deber de una empresa, aparte de los requisitos legales y económicos, de perseguir metas de largo plazo para bien de la sociedad.

En esta definición suponemos que una empresa obedece la ley y se afana por sus intereses económicos. Pero también se considera a la empresa

como un agente moral; es decir, en el esfuerzo por el bien de la sociedad, debe distinguir entre el bien y el mal.

La responsabilidad social añade el imperativo moral de hacer aquello que mejora la sociedad y de no hacer lo que la demerite. Como se aprecia en la tabla 1

Tabla 1 Responsabilidad y sensibilidad social

	Responsabilidad social	Sensibilidad social
Principal consideración	Ética	Pragmatismo
	Fines	Medios
Enfoque	Obligación	Respuestas
Énfasis	Largo plazo	Mediano y corto plazo
Marco de Decisión		

Fuente: Adaptado de S.L Wartick yP.L. Cochran, “The Evolutión of the Corporate Social Performace Model”, Academy of Management Review, Octubre de 1985, p. 766.

La responsabilidad social requiere que las empresas determinen lo bueno y lo malo, y que toman decisiones éticas y se entreguen a actividades éticas. Una organización con responsabilidad social hace lo correcto por qué le parece que está obligada a conducirse de tal manera.

En cuanto a esto Robbins y coulter (2005) manejan que mas que decidir lo que es bueno a la larga para la sociedad y mas que hacer juicios

morales, los gerentes de una organización con sensibilidad social identifican las normas sociales prevalecientes y modifican su participación social para responder al cambio de las condiciones de la sociedad.

Por ejemplo, el cuidado del entorno es actualmente una norma social importante y muchas compañías buscan los medios para mostrarse sensibles al ambiente. En el Foro Económico Mundial de 1999, el secretario general de la Organización de las Naciones Unidas exhorto a los principales empresarios del mundo a “adoptar y poner en vigor” el Pacto Mundial, documento con nueve principios para hacer negocios en todo el mundo, que abarcan los ámbitos de los derechos humanos, mano de obra y medio natural. Estos nueve principios se anotan en la tabla 2

Se pide a las organizaciones globales que los incorporen en sus actividades comerciales. La meta es tener una economía mundial más sostenible e inclusiva. En la actualidad, cientos de compañías y organizaciones internacionales del trabajo de todos los rincones del mundo se han comprometido a acatar el Pacto Mundial. Las organizaciones aceptan el compromiso porque creen que la comunidad empresarial mundial cumple con un papel importante en el mejoramiento de las condiciones económicas sociales.

Tabla 2 EL PACTO MUNDIAL

Derechos Humanos	
Principio 1:	Apoyar y respetar la protección internacional de los derechos humanos dentro de su esfera de influencia.
Principio 2:	Asegurarse de que las corporaciones comerciales no se hacen cómplices de faltas a los derechos humanos
Normas de Trabajo	
Principio 3:	Libertad de asociación y reconocimiento real del derecho a la negociación colectiva
Principio 4:	Supresión de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio
Principio 5:	Abolición efectiva del trabajo infantil.
Principio 6:	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.
Ambiente	
Principio 7:	Adoptar un método de prevención para los problemas ambientales.
Principio 8:	Emprender iniciativas que acrecienten la responsabilidad ambiental
Principio 9:	Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el ambiente

Fuente: pagina Web del Pacto Mundial, www. Unglobalcompact.org 14 de agosto de 2000.

Metodología

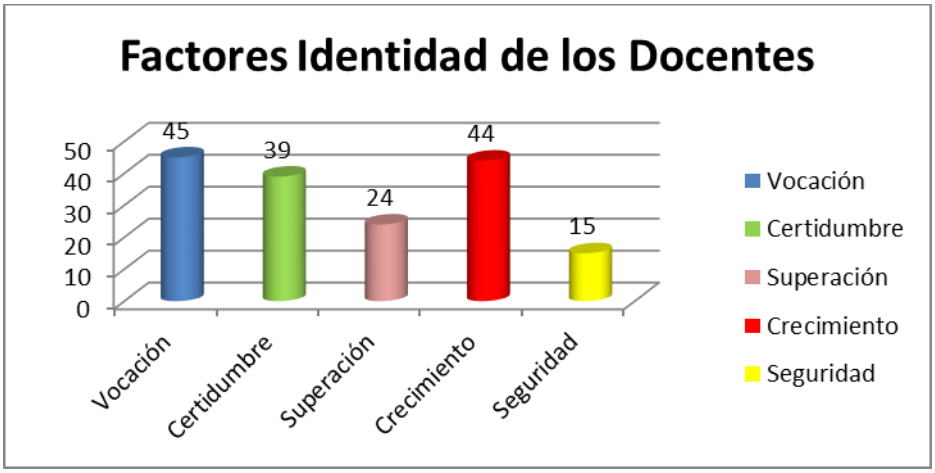
Se llevara a cabo un estudio de caso en la Facultad de Ciencias Económico Administrativas de Mazatlán de la Universidad Autónoma de Sinaloa, ya que es aplicable, así como a las demás universidades públicas o al resto de la misma aunque tengan condiciones diferentes de territorio, políticas y reglamentos internos, de las instituciones como condiciones económicas, sociales y culturales de la población.

Así como también se utilizará una metodología mixta ya que se llevara a cabo una investigación cualitativa y cuantitativa puesto que la información se recopilara a través de entrevistas a los docentes (informantes primarios) y a través de encuestas a los alumnos de quinto grado (los informantes secundarios) mismas que se analizarán con la ayuda de métodos estadísticos.

Resultados

La presente investigación dio inicio, después de entrevistar al 60 % de los docentes de la FACEAM-UAS, donde se obtuvo como resultado; que la identidad influía en el desempeño de los docentes, en donde, se estableció que los factores o indicadores que los motivan a tener una identidad para con la institución son: la certidumbre, la vocación, superación, el crecimiento, desarrollo profesional y personal, así como también la seguridad laboral, como se aprecia en la grafica 2.

Grafica No. 2 Factores que influyen en la identidad



Fuente: Elaboración propia Información FACEAM- UAS

Se prosiguió con la revisión bibliográfica, así como también se tomo como base la información de la evaluación docente que realiza la universidad, para identificar a los mejores maestros de la Facultas de Ciencias Económico Administrativas de Mazatlán de la Universidad Autónoma de Sinaloa, para la elaboración del instrumento, que mida los factores que influyen en la identidad del

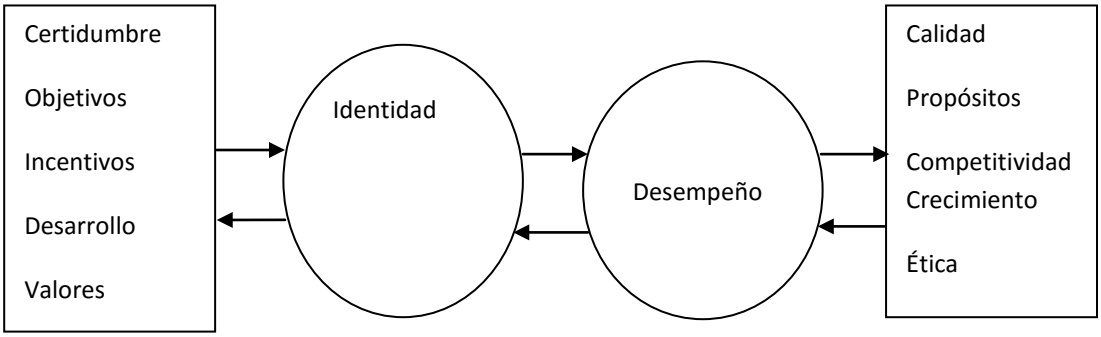
docente, el cual se considera aplicar en el mes de agosto a los maestros y a los alumnos que se encuentren inscritos en el último grado de su carrera y en las carreras de nueva creación se encuestara el grado más avanzado.

La aplicación del instrumento es importante que se maneje también con los alumnos ya que el aprovechamiento académico que ellos tienen es el que va a determinar, si el docente se desempeña adecuadamente dentro de la institución, dando como resultados egresados y profesionistas de calidad. En la presente investigación la hipótesis propuesta es la siguiente:

La certidumbre de permanencia, superación, crecimiento y desarrollo profesional y personal del trabajador dentro de la empresa, es una motivación primordial para que este tenga una identidad para con la misma; influyendo esto con su desempeño y como consecuencia se incremente el nivel de productividad del organismo social.

De esta hipótesis se determinan las variables, así como los indicadores, que ayudaran en el desarrollo y resolución de este proyecto, en donde se comprueba la influencia reciproca entre los conceptos de la presente investigación Como se puede apreciar en la siguiente figura.

Figura 1 Influencia reciproca entre conceptos de la investigación.



Fuente: Elaboración propia

En la que efectivamente con la investigación cualitativa, mediante un estudio de caso, apoyados en estudios de observación, encuestas y entrevistas dentro de la Facultad de Ciencias Económico Administrativas de Mazatlán de la Universidad Autónoma de Sinaloa sus diferentes áreas académicas como son el área social, administrativa, cuantitativa y contable y mediante un análisis de información, se comprobó que dicha hipótesis resulto positiva.

Sin embargo no todas las escuelas o facultades tienen las mismas características y los resultados podrían variar dependiendo del tipo de universidad en la que se realice el estudio. Para que se aprecien mejor los resultados de esta investigación se analizaran por separado los resultados de las variables, así como sus respectivos indicadores.

En la variable independiente (X) identidad.

Considerando la información y los resultados del análisis de la variable independiente (X) que es la identidad y en función de sus indicadores que previamente arrojo una primera investigación quedaría explicado cómo se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 3 Variables Independiente (X)

Independiente (X)	Identidad	Certidumbre	La certidumbre de permanencia del docente dentro de la institución, es un indicador que refleja la seguridad del mismo y por consiguiente su identidad para con ella.
		Objetivos	Los objetivos que tiene la institución educativa dentro de su visión, van relacionados con los objetivos de los trabajadores en cuanto a mejorar y crecer.
		Incentivos	Los incentivos económicos y morales influyen y motiva a los maestros a sentirse parte e identificarse con la escuela en la que laboran.
		Desarrollo	El desarrollo personal y profesional del docente va relacionado con el desarrollo de la misma institución pues se necesitan mutuamente.
		Valores	Los valores que tienen los maestros en cuanto a su comportamiento personal y laboral es el que manifiesta y lo externa dentro de la institución educativa.

Fuente: Elaboración propia

La variable dependiente (Y) desempeño.

Con los resultados arrojados de la información obtenida se llevó a cabo el análisis de la variable (Y) desempeño, en cuanto a que la identidad del trabajador

si influye y trae como consecuencia una mejor calidad académica de los docentes como se puede observar en la tabla 4

Tabla 4 Variables Dependiente (Y)

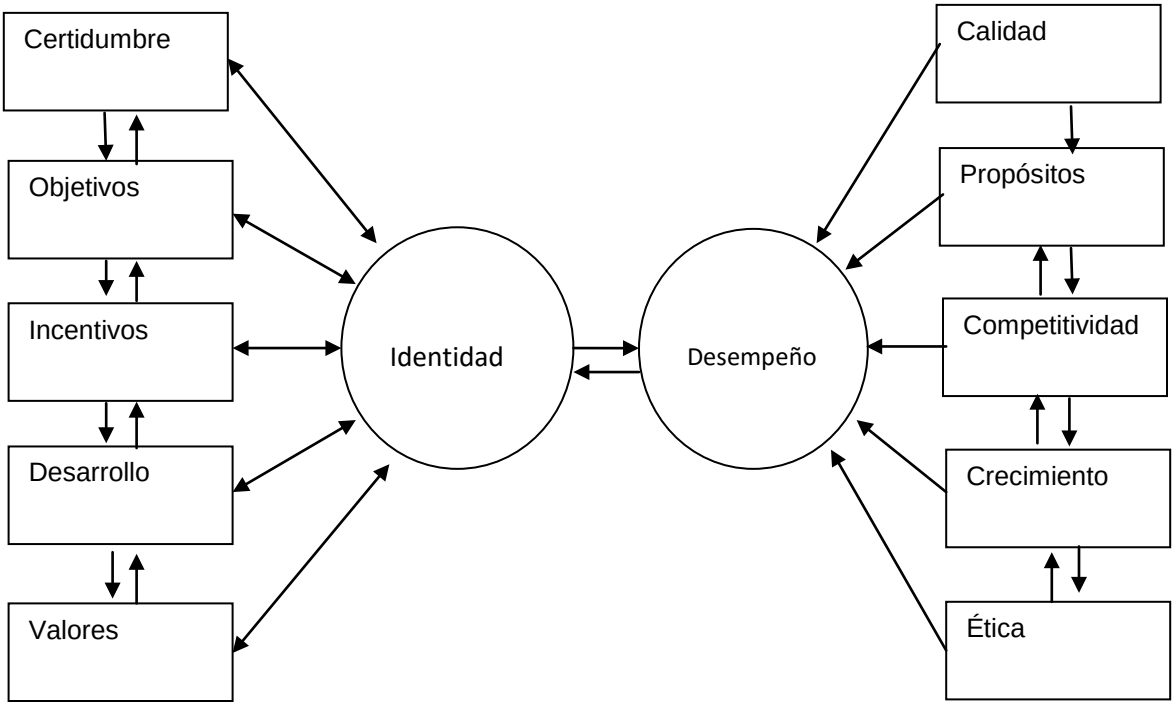
Variable	Descripción	Indicadores	Resultados
Dependiente (Y)	Desempeño	Calidad	El desempeño de los docentes va relacionado con la calidad académica que tiene y se pudo comprobar que efectivamente si influye también con la identidad que tienen para con la institución.
		Propósitos	Los propósitos generales de la institución educativa si se cumplen, al igual que los propósitos de los docentes que va en relación con los beneficios de ambas partes.
		Competitividad	Dentro de la institución con el desempeño adecuado de los maestros se logran los propósitos que van relacionados a estar en un nivel de competitividad optimo beneficiando con esto a los docentes y lo más importante a los alumnos.
		Crecimiento	El crecimiento de las instituciones educativas en la actualidad se da lento pero constante y esto influye de manera positiva en el crecimiento de los docentes.
		Ética	La ética de la institución educativa está dirigida a las personas tanto en el nivel académico de sus docentes, así como la calidad de sus técnicas didácticas para con sus alumnos, contribuyendo con esto a tener egresados de calidad, preparados, capacitados, con una ética profesional y personal para beneficio de ellos y por consiguiente de la sociedad.

Fuente: Elaboración propia

Con los resultados obtenidos en la investigación y considerando los indicadores de las variables dependiente (X) identidad e independiente (Y) desempeño y mediante una evaluación cualitativa en donde se considera de mayor importancia para el funcionamiento adecuado de toda institución, a los

recursos humanos, los cuales su destreza, capacidades, actitudes, aptitudes, entrega, conocimiento, habilidades, etc., son aspectos intangibles pero que van directamente en beneficio de las organizaciones se maneja un modelo de interacción entre las variables y sus indicadores. Como se aprecia en la figura 2

Figura 2 Variables e indicadores de la identidad y el desempeño



Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

En la presente investigación se pudo comprobar la hipótesis propuesta al inicio del proyecto el cual nació después de ver las necesidades que tienen las personas en la actualidad y van a la par en cuanto a los cambios constantes existentes dentro del desarrollo global en que estamos inmersos. Por esta razón las instituciones educativas tienen que estar en un nivel académico óptimo para

preparar profesionistas de calidad de tal manera de que estén capacitados, tanto para seguir preparándose profesionalmente, se interesen por la investigación, se integren al mercado laboral y poder satisfacer las necesidades requeridas. Por lo tanto para lograr esto y tener éxito en cuanto a sus propósitos y objetivos, su misión y visión deben de contar con docentes dispuestos a entregar sus conocimientos, habilidades, experiencias, y esfuerzo a la institución donde laboran y no solamente trabajar a cambio de una remuneración, pues si se logran los objetivos de la institución educativa los beneficios que se obtengan serán para ambas partes.

El objetivo General que se planteo al inicio de esta investigación fue:

Determinar el desempeño de los docentes dentro de la institución en función con la identidad que estos tengan para con la misma.

Caso: Facultad de Ciencias Económico Administrativas de Mazatlán de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Así mismo se establecieron ciertos objetivos específicos para que pudiera guiar con mejor claridad la investigación, se pudiera, establecer las estrategias a seguir para obtener la información, establecer la metodología que se utilizaría de acuerdo al tipo de investigación.

Para llegar a estos objetivos se plantearon ciertos cuestionamientos, los cuales fue posible responderlos con el análisis de los resultados de la investigación y apoyados en los referentes teóricos, como son la teoría de las organizaciones de Minzberg, en cuanto a Robins y De Cenzo en sus estudios sobre el desempeño de los trabajadores, la teoría sobre la identidad que manejan

Chihu, Nkomo y Cox, así como también las investigaciones que realizó Muchinsky sobre el compromiso organizacional, con lo cual se pudo comprobar la hipótesis propuesta al inicio de la investigación.

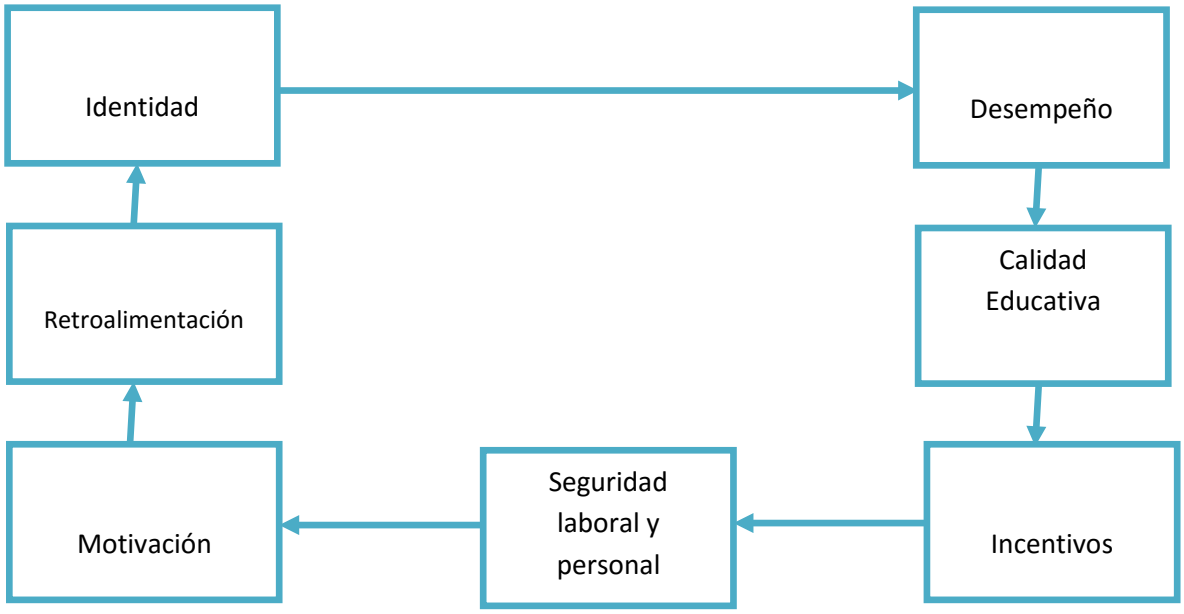
La mayoría de las escuelas dentro de sus Proyectos que elaboran dentro del Programa de Fortalecimiento Institucional (PIFI) consideran la evaluación y revisión de sus programas y planes de estudios, por lo que es indispensable la determinación de estrategias para que los docentes tengan una identidad para con la institución, influyendo esto para un mejor desempeño académico, así como su integración a la elaboración y actualización de los nuevos planes y programas de estudios, en particular la Facultad de Ciencias Económico Administrativa de Mazatlán de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

En donde en el ciclo escolar 2015-2016 culminan sus estudios los alumnos del plan de estudios de las licenciaturas de administración de empresas y de contaduría pública con duración de cinco años.

Actualmente se incorporaron dos carreras más, la licenciatura en mercadotecnia y la licenciatura en administración de recursos humanos en donde se disminuyo la duración de las licenciaturas de cinco a cuatro años las existentes y la dos licenciaturas nuevas, por lo que es indispensable para el mejoramiento de sus alumnos y para las consideraciones en las evaluaciones para la modificaciones futuras de planes y programas de estudios de la Facultad de Ciencias Económico Administrativas de Mazatlán de la Universidad Autónoma de Sinaloa para beneficio de los alumnos, los docentes y de la sociedad.

En la presente investigación, lo que se pretendió fue determinar: si el desempeño del docente dentro de una escuela de negocios, estaba en función con la identidad que esté tiene para con la misma, lo cual se comprobó con el estudio que se realizó, dando como resultado el modelo que se presenta en la figura 3, mismo que se recomienda, como una propuesta, de tomarlo en consideración para el logro de los objetivos, los propósitos y la visión de las instituciones educativas.

Figura 3 Modelo de resultados propuesto



Fuente: Elaboración propia

Pero, no hay que olvidar y tomar en cuenta algo muy importante, no todas las escuelas tienen las mismas necesidades y características, por lo tanto, se recomienda y se propone que existan posteriores investigaciones y se pueda mejorar el modelo que surgió de los resultados de la presente investigación.

Bibliografía

Acroff Russell L, (1993), PLANIFICACION DE LA EMPRESA DEL FUTURO, México,Editorial Limusa, Séptima edición.

Anzola Rojas Servulo, (1993), ADMINISTRACION DE PEQUEÑAS EMPRESAS, México, Editorial Mc Graw Hill, Primera edición.

Arias Galicia Fernando, (1998) ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, México, Editorial Trillas, Quinta edición.

Barba Álvarez Antonio, Montaño Hirose, Luis, Solís Pérez Pedro (S.F. pp.75-87.) PERSPECTIVAS INTERNACIONALES DE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES, México, MEMORIA III, Foro Nacional de Investigación en las Disciplinas Financiero-Administrativas, UNAM-FCA.

Barajas Medina Jorge, (1987), CURSO INTRODUCTORIO A LA ADMINISTRACION, Editorial Trillas, México, Primera edición.

Brian Ruthey lan Robertson, (1997), LA SUB CONTRATACIÓN, México Editorial Limusa, Segunda edición.

Claude S. George, (1974), HISTORIA DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO, México, Editorial Prentice Hall, Sexta edición.

Chiabenato Idalberto, (1999), INTRODUCCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACION, México, Editorial Mc Graw Hill, Quinta edición.

De la Garza Bledo Enrique. (1998), ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, “MODELOS DE INDUSTRIALIZACIÓN EN MÉXICO”, México, UAM.

De la Rosa Albuquerque, Ayuzabet, (2004), “HACIA LA EMERGENCIA DE UN NUEVO OBJETO DE ESTUDIO: LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA ORGANIZACIÓN”, en Iztapalapa 56, UAM-I, año 25, enero-junio. México,

De la Rosa Alburquerque, Ayuzabet, (2002, julio. pp. 13-44), “TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN Y NUEVO INSTITUCIONALISMO EN EL ANÁLISIS ORGANIZACIONAL”, en Administración y Organizaciones, UAM, año 4, No. 8,México.

Dessler Gary, (1994), ADMINISTRACION DE PERSONAL, México, Editorial Prentice Hall, Sexta edición.

Estrada García, Ricardo (2002), “De explicaciones y Organizaciones”, en Administración y Organizaciones, UAM, año 4, No. 8, México,

García de León Campero Salvador, (1998), UN PLAN PRACTICO PARA LA CREACION Y DESARROLLO DE PEQUEÑOS COMERCIOS, México, Editorial Diana, Primera edición.

Gómez Ceja Guillermo, (1994), PLANEACION Y ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS, México, Editorial Mc Graw Hill, Sexta edición.

González Ibarra, Juan de Dios, (1999), “EPISTEMOLOGÍA ADMINISTRATIVA Y MANAGEMENT DEL CONOCIMIENTO”, UAM-Iztapalapa, Administración y Organizaciones, Año 1, Numero 2. México,.

Ibarra Colado Eduardo, Montaño Hirose Luis,(compiladores), (1990), “TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN. DESARROLLO HISTÓRICO. DEBATE ACTUAL Y PERSPECTIVA”, TEORIA DE LA ORGANIZACIÓN: FUNDAMENTOS Y CONTROVERSIAS, México,UAM-Iztapalapa.

Ibarra Colado Eduardo, (2000), “TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN. MAPA CONCEPTUAL DE UN TERRITORIO EN DISPUTA”, México.

Jasso Villazul, Javier (2004), “TECNOLOGÍA Y ORGANIZACIONES: CONSIDERACIONES ACERCA DE UNA PROPUESTA TEÓRICA DE LA INNOVCIÓN” en Vetas, año VI, no. 18.

Montaño Hirose Luis, (2004), “EL ESTUDIO DE LAS ORGANIZACIONES EN MÉXICO”, en LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES EN MEXICO, UAM-Iztapalapa.

Montaño Hirose, Luis, (2000), “La transferencia de modelos organizacionales una propuesta analítica el ejemplo de la administración de la calidad”, Administración y Organizaciones, Año 3, No. 5., UAM. México.

Montaño Hirose, Luis, (S.F.), “La Investigación en Administración. Reflexiones para el caso de México”, en UAM- Iztapalapa, Administración y Organizaciones, Año 1, Numero 2 México.

Munch Galindo, García Martines, (1987), FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACION, México, Editorial Trillas, Tercera edición.

Muñoz Garduño Jaime, (1993), INTRODUCCION A LA ADMINISTRACION, México, Editorial Diana, Primera edición.

Naime Alexander, (2004), “LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES. PROLEGÓMENOS DE UN CAMPO DE CONOCIMIENTO EN AMÉRICA LATINA”, LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES EN MEXICO, UAM-Iztapalapa.

Robbins Stephen P., (1999), COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, Editorial Prentice Hall, Octava edición, México.

Robbins Stephen P., (1994), ADMINISTRACION TEORIA Y PRACTICA, Editorial Prentice Hall, Cuarta edición, México.

Sampieri Hernández Roberto, Fernández collado Carlos, Baptista Lucio Pilar, (1998), METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION, Editorial Mc Graw Hill, Segunda edición, México.

Sapag Chain Nassir, (1993), CRITERIOS DE EVALUACION DE PROYECTOS, Editorial Mc Graw Hill, Primera edición, México

Solís Pérez, Pedro, (?), “Los retos de la ciencias administrativas”, UAM-Iztapalapa, Administración y Organizaciones, Año 1, Numero 2 México.

Soto Eduardo, (2001) COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, Editorial Thomson Learming, Primera edición, México.

INEGI (2011), Censo de Población y Vivienda, Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, Extraído el 27 de Agosto de 2011 desde: <<http://www.inegi.org.mx/Sistemas/temasV2/Default.aspx?s=est&c=17484http://www.inegi.gob.mx/lib/olap/general/MDXQueryDatos.asp>>.

UAS (2012) Universidad Autónoma de Sinaloa, misión extraído el 9 de febrero de 2012 desde <<http://www.uas.edu.mx>>.