

# Validación de un Instrumento para Medir el Clima Laboral en Instituciones Educativas

Flor de la Cruz Salaiza Lizárraga  
Universidad Virtual del Tecnológico de Monterrey

Alma Silvia Vela Nava  
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus Estado de México

## Resumen

El presente trabajo analiza la validez y confiabilidad de un instrumento que mide el clima laboral en instituciones educativas y diseñada por el Dr. Ricardo Valenzuela González, catedrático de la Universidad Virtual del Tecnológico de Monterrey. El instrumento se aplicó en una muestra de 70 personas del personal administrativo y académico de la Institución Educativa Justo Sierra con sede en Celaya, Guanajuato, la cual brinda servicios de educación media básica, educación media superior y licenciatura en educación preescolar y primaria. Se empleó un enfoque cualitativo y cuantitativo para la recolección y análisis de los datos. Se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo y el análisis del instrumento, donde se evaluó su calidad, esto implicó el determinar indicadores de confiabilidad (consistencia interna y test-retest) y de validez (de contenido, de criterio y de constructo) del instrumento. Se identificaron aquellos reactivos que requirieron cambios, se hizo una interpretación conceptual, donde se buscaron relaciones (estadísticas) entre las variables medidas y se interpretó el significado de dichas relaciones en términos del marco teórico. Los resultados obtenidos dieron un panorama general de la validez y confiabilidad del instrumento. Finalmente se establecieron una serie de recomendaciones y conclusiones para mejorar el instrumento de clima laboral.

Palabras clave: clima laboral, evaluación de instituciones educativas, ambiente laboral, encuesta de medición de clima organizacional.

## Abstract

This research analyze validity and confiability of the ECL instrument developed by Dr. Ricardo Valenzuela Gonzalez (Universidad Virtual – ITESM) to measure the quality of organizational climate in educational institutions. 70 employees from the Colegio Justo Sierra located in Celaya, Guanajuato, México answered the survey. The employees represented administrative personnel and teachers of three levels: secundaria (high school), preparatoria (college) and profesional (undergraduate). The study has two perspectives: quantitative and qualitative to realize the analysis and interpretation of the data. A descriptive statistical analysis was made. That implied to define confability and validity indicators. Some items were identified to need change. A conceptual interpretation was specified in order to search statisticl relations between the measured variables according to the theoretical frame. The results and discussion offer a general view about the validity and confiability of the instrument. Some suggestions to improve the survey are given.

Keywords: organizational climate, evaluation of educational institutions, work environment, measurement work climate survey

## **Introducción**

En una cultura de calidad educativa, el capital humano es el principal recurso que tienen las instituciones educativas para promover, desarrollar e implantar estrategias de mejora e innovación. Por lo anterior es necesario fortalecer la cultura organizacional, de tal forma que al empleado se le asegure un clima laboral en el cual haga factible su compromiso hacia la organización. Una manera de lograr un clima laboral adecuado es, en primer lugar, realizar una evaluación de la institución, para identificar las fortalezas y debilidades que afectan la productividad del factor humano y la efectividad y eficiencia de la institución. El Dr. Jaime Ricardo Valenzuela (2005), al realizar diferentes investigaciones sobre evaluación de desempeño laboral, encontró que una de las grandes necesidades en México, está asociada a la falta de instrumentos válidos y confiables para medir factores relacionados con la motivación del trabajador para llevar a cabo su labor con óptimos estándares de calidad, dado lo anterior, se dio a la tarea para diseñar un instrumento para medir el clima laboral en instituciones educativas mexicanas. Razón que da la pauta para realizar esta investigación y validar dicho instrumento (Valenzuela, 2005) en una institución educativa en Celaya Guanajuato.

## **Justificación**

Las instituciones educativas se enfrentan a diversos retos que las llevan hoy en día a la necesidad de volverse más competitivas y descubrir las potencialidades y destacar las fortalezas y áreas de oportunidad que se tengan, de tal forma que se puedan utilizar a favor de los fines que la institución haya definido para sí. Son varios factores los que influyen para que una institución educativa impacte en su efectividad, uno de ellos es el clima laboral, debido a que éste se verá reflejado en el compromiso que muestre el personal en el trabajo y constituye así uno de los pilares para asegurar una mayor calidad, productividad y por ende éxito de la institución en la que se labora. Son varios aspectos que se deben tomar en

cuenta para que los integrantes de una organización educativa puedan sentirse satisfechos con su ambiente laboral.

Se han diseñado diversos instrumentos para evaluar el clima laboral, pero no se han encontrado estudios sobre validaciones de estos instrumentos en México. Es por ello que surge el interés por realizar esta investigación, cuyo objetivo es aplicar y analizar estadísticamente la Encuesta de Clima Laboral, diseñada por el Dr. Jaime Ricardo Valenzuela González (Valenzuela, 2005), de tal forma que se generen indicadores que permitan señalar sugerencias de mejora de esta encuesta.

## **Metodología**

Este proyecto es un trabajo de investigación mixta, donde se utilizaron técnicas cuantitativas y cualitativas. Los métodos cuantitativos requirieron del uso de medidas estandarizadas y del análisis de los datos en forma estadística, los datos obtenidos permitieron generalizar los hallazgos a una población, que en este caso fue a la institución educativa Justo Sierra y ponen especial atención en la medición de variables, como el que se midió en este estudio: clima laboral. Para el manejo de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Los métodos cualitativos utilizan instrumentos que permiten observar el fenómeno a profundidad y se enfocan en la descripción detallada y cuidadosa de situaciones particulares, con el fin de identificar problemas individuales que se llegan a presentar y tratar de solucionarlos (Valenzuela, 2005). Se realizó un análisis cualitativo de las preguntas abiertas del instrumento de evaluación del clima laboral del Dr. Ricardo Valenzuela (2005).

El instrumento a validar consta de dos partes: la primera plantea tres preguntas de respuesta abierta y la segunda que incluye un cuestionario de 80 preguntas de respuesta cerrada, tipo Likert de cinco puntos donde 1 es la percepción más negativa y el 5 la más positiva, sobre el clima laboral agrupadas en 10 escalas o categorías: trabajo personal, supervisión, trabajo en equipo y relaciones con compañeros de trabajo, administración, comunicación, ambiente físico y cultural, capacitación y desarrollo, promoción y carrera, sueldos y prestaciones, y orgullo de pertenencia.

Se encuestaron a 70 empleados, de la institución educativa privada Justo Sierra (78% del personal administrativo y 87% el personal docente). Se aplicó un re-test a 30 empleados una semana después de la primera aplicación. Se entrevistaron a 10 empleados sobre las características de la encuesta.

Se realizaron tres tipos de análisis estadísticos:

a) Análisis estadístico descriptivo: este análisis implicó determinar medidas de tendencia central, medidas de dispersión y medidas de sesgo.

b) Análisis de los instrumentos: consistió en evaluar la calidad del instrumento. Esto implicó el determinar indicadores de confiabilidad: consistencia interna y test-retest y se realizaron tres tipos de validez al instrumento:

-Validez de contenido: Se obtiene mediante la comparación del contenido del instrumento con el universo de contenidos y conductas a ser medidas. Si un test tiene validez de contenido, se puede decir que sus calificaciones son confiables (Valenzuela, 2005).

- Validez de criterio: Consiste en qué tan acertadamente el test permite predecir el desempeño futuro o estimar el desempeño actual de una medición diferente de la del test en cuestión.

- Validez de constructo: Se refiere a la forma de interpretar la ejecución de una prueba en términos de alguna característica, cualidad o constructo psicológico. Se realizó mediante el análisis factorial exploratorio.

c) Interpretación conceptual: este análisis consistió en buscar relaciones entre las variables medidas e interpretar el significado de dichas relaciones en términos del marco teórico. Fue una forma de profundizar en la comprensión que se tiene del constructo y lograr determinar el grado en el que dicho constructo puede ser medido adecuadamente con el instrumento de clima laboral.

## **Análisis de resultados**

### **Datos sociodemográficos**

De los 70 encuestados el 29% de los respondientes pertenecen al sexo masculino y 51% al sexo femenino. La edad mínima de la muestra fue de 22 años con una edad máxima de 65 años. La antigüedad promedio en el puesto fue de 6 años para personal administrativo y de 9 años para personal docente.

### Análisis descriptivo

Este análisis implicó determinar medidas de tendencia central, medidas de dispersión y medidas de sesgo.

A continuación se muestran en la tabla 1 y en la figura 1, los resultados globales de la encuesta de clima laboral, donde se puede observar que el rubro de orgullo de pertenencia fue el más alto y sueldos y prestaciones fue el rubro evaluado con un puntaje más bajo.

Tabla 1. Números promedio de respuestas en la evaluación de las subescalas de Clima Laboral  
Evaluación de las subescalas del instrumento

Pregunta	Media	Moda	Mediana	Desv. Estándar
General	3.9850	4	5	1,095173
Trabajo Personal (TP)	4,36	5	5	0.9318489
Supervisión (S)	4.1930	5	5	0.9905013
Trabajo en equipo (TE)	3.7486	4	4	1.0817931
Administración (A)	3.8961	4	4	1.0064409
Comunicación (C)	3.8976	4	4	0.9648273
Ambiente físico y cultural (AF)	4.4325	4	4	0.9075684
Capacitación y Desarrollo (CD)	4.0280	4	5	1.0255449
Promoción y Carrera (PC)	3.4715	4	4	1.2092466
Sueldos y Prestaciones (SP)	3.1488	3	3	1.2089901
Orgullo de Pertenencia (OP)	4.5748	5	5	0.7724637

*Nota: Puntuación máxima = 5, puntuación mínima =1*

### Global

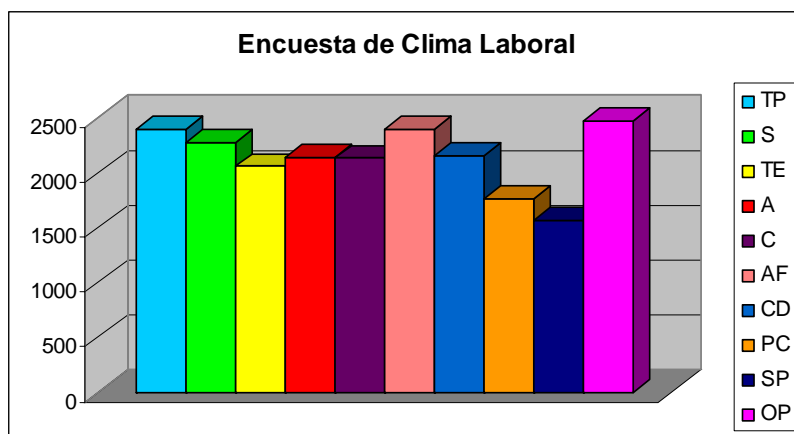


Figura 1: Gráfica de los resultados finales

En la figura 1 se puede observar la frecuencia en las respuestas de los participantes, en este caso tendieron hacia las características positivas. Algunos reactivos obtuvieron medidas de sesgo y kurtosis muy por encima de los estándares por lo cual se recomienda su posterior análisis y evaluación para ver si se quedan de manera definitiva en el instrumento.

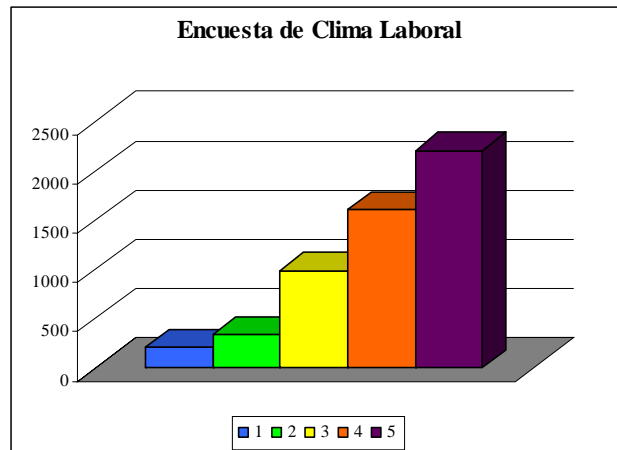


Figura 2: Frecuencia de las respuestas de los participantes del cuestionario de clima laboral.

Consistencia interna: confiabilidad según estadístico del alfa de Cronbach

Se analizó la consistencia interna de los 10 factores de la encuesta a través del Alfa de Cronbach, la cual consiste en reactivos que se les asigna dos o más valores estimados de calificación a las respuestas (Aiken, 1996).

Tabla 2. Estadístico Alpha de Cronbach

<b>Dimensiones</b>	<b>Alpha de Cronbach</b>
Administración	0.9054
Supervisión	0.9066
Ambiente físico	0.6550
Comunicación	0.8792
Capacitación y Desarrollo	0.9103
Orgullo de Pertenencia	0.9125
Promoción y Carrera	0.9409
Sueldos y Prestaciones	0.9060
Trabajo en Equipo	0.8665
Trabajo Personal	0.7872

Como se puede observar en la tabla 2, de los 10 factores, ocho mostraron consistencia interna (confiabilidad), sólo los de ambiente físico están por debajo de 0.7 y trabajo personal se ubica en el límite de aceptación (Salaiza, 2006).

### Test-retest

El test-retest es la aplicación repetida del mismo test y ayuda a estimar la concordancia entre dos series de puntajes considerándose una medida de confiabilidad. Se administró la encuesta dos veces a los mismos sujetos, con un intervalo de tiempo de ocho días. Sólo dos secciones se mantuvieron estables, comunicación y administración, ya que tuvieron una correlación significativa, sin embargo las otras dimensiones no tuvieron una correlación significativa, es decir no hay consistencia en las respuestas al cuestionario entre los dos tiempos.

### Validez de constructo: análisis factorial

Se llevó a cabo un análisis factorial de componentes principales, con rotación varimax por tratarse de reactivos conformados por varias dimensiones. Se seleccionaron aquellos reactivos con un eigen valor por arriba de 1 y cargas factoriales mayores a 0.3. Resultaron en el análisis factorial 18 factores, explicando el 84% de la varianza de los cuales fueron siete fueron claros conceptualmente, esos siete factores explicaron el 54.33% de la varianza.

### Análisis cualitativo

La primera parte del instrumento para evaluar el clima organizacional constó de tres preguntas de respuesta abierta sobre agrado, desagrado y sugerencias para mejorar el clima laboral de la institución. En la Tabla 3 se muestran los resultados respecto a las respuestas de mayor frecuencia presentadas.

Tabla 3. Agrupación de las preguntas abiertas.

Pregunta	Les agrada	Les desagrada	Sugerencias
Clima Laboral	Trabajo en equipo, compañerismo y disposición entre compañeros	Diferencias y preferencias importantes	Reconocimiento y valoración del trabajo.
	Tranquilidad, libertad y	Formación de grupos, provocan una mala	Mayor y mejor relación entre administrativos y

respeto en cuanto al trabajo personal	comunicación y convivencia.	personal.
Atención y apoyo en las situaciones laborales y personales	Un poco de descortesía y presión por parte de los directivos.	Una planeación estructurada sobre todas las actividades o metas por cumplir.
Buena organización, disciplina y comunicación.	Individualidad y conflictos entre los directivos.	Eliminar las preferencias.
Lugar y recursos proporcionados	Falta de tecnología Capacitación con mayor amplitud	Abrirse a cambios internos en tanto se de un cambio externo.
Capacitación y crecimiento continuo		Estrategias de socialización.

Otro aspecto que se evaluó cualitativamente fue la opinión de 10 encuestados hacia el instrumento. Para ello se realizaron entrevistas. Los comentarios que se obtuvieron fueron los siguientes: En cuanto a la escala, la parte de las respuestas crea confusión, se recomienda en lugar de números poner palabra, nunca, casi siempre, siempre. En cuanto al contenido del instrumento: no recomiendan preguntar acerca del sueldo, ya que siempre hay un sentimiento de injusticia. En cuanto a las instrucciones: seis de los entrevistados comentaron que las instrucciones estuvieron muy largas, dos encuestados dijeron que eran poco claras. En cuanto al diseño: no poner como opcional la información sobre grado de estudios, puesto de trabajo, área de trabajo y antigüedad ya que esta información es muy importante. Además se les pregunta al inicio sobre el constructo clima laboral el cual nunca se define. Los respondientes podrían hacer una interpretación muy personal de lo que pueden considerar dentro de clima laboral.

### **Conclusiones y recomendaciones**

En general la escala de clima laboral del Dr. Ricardo Valenzuela (Valenzuela, 2005) muestra confiabilidad y validez aceptables. Se sugiere reconsiderar las subescalas de ambiente físico y trabajo personal, las cuales no resultaron válidas estadísticamente. De las escalas restantes se recomienda retirar aquellos ítems que no aportan significancia estadística y de los cuales se pudiera prescindir sin afectar la validez ni la confiabilidad del instrumento. Mezclar las preguntas sin mencionar las subescalas e intercalar preguntas inversas para evitar el sesgo al responder. Se recomienda pasar al final de la encuesta las preguntas



abiertas, igual que las variables sociodemográficas y quitar la etiqueta de “opcional”, finalmente se propone redactar de una manera más sencilla y precisa las instrucciones del instrumento.

Es necesario continuar realizando estudios de validación en el futuro con muestras más grandes, de preferencia mayores a los 100 sujetos, que corroboren los resultados obtenidos. Asimismo se recomienda tomar muestras de niveles académicos específicos y en diversas entidades de la República, de igual forma entre instituciones públicas y privadas, con los cuales se podría hacer una comparación de sus resultados.

## **Bibliografía**

- Aike, L. (1996). *Test Psicológicos y Evaluación*. México: Prentice Hall
- Appelbaum, S. & Shapiro, B. (2006), *Diagnosis and Remedies for Deviant Workplace Behaviors*. *Journal of American Academy of Business*, Cambridge; Sep 2006; 9, 2.
- Biddle, B. (2000) *La Enseñanza de los profesores 1*. España: Paidós
- Bloom, P. (2000) *A Great Place to Work*. USA: NAYEC
- Bustos, O., Bedolla, P. Bustos, M. y López, M.(1982). *Curso de prácticas del tercer nivel social unidimensional*. México: UNAM Facultad de Psicología
- Fierro, C., et al. (1988) *Más allá del salón de clases*. México: CIE.
- Gardner, R. (2003) *Estadística para Psicología usando SPSS para Windows*. México: Prentice Hall.
- Hodgetts, R. y Altman, S. (1994) *Comportamiento en las Organizaciones*. México: McGraw-Hill
- Kerlinger, F. (1987) *Investigación del Comportamiento*. México: Interamericana.
- Levin, C. & Levin, J. (2001) *Fundamentos de estadística en la investigación social*. México: Oxford University Press
- Magnusson, D. (1981) *Teoría de los test*. México: Trillas
- Rodríguez, D. (2005) *Diagnóstico Organizacional*. México: Alfaomega
- Salaiza, F. (2006). *Transferencia de la capacitación al lugar de trabajo: un modelo explicativo*. Tesis para obtener el grado de doctor en Administración. Monterrey. ITESM.
- Salaiza, F. (2000). *Estimación del clima organizacional como herramienta de apoyo para la toma de decisiones durante procesos de cambio organizacional*. *Documento sin publicar*. Monterrey: ITESM.
- Toro, F. (2001) *El Clima organizacional, Perfil de Empresas Colombianas*. Colombia: Cincel
- Valenzuela, R. (2005) *Evaluación de Instituciones Educativas*. México: Trillas
- Velásquez, R. (2003). *Clima Organizacional a Nivel Universitario*. Editorial Prentice Hall. México.
- Zavala, M. (1996 ) *Calidad en la Educación Infantil*. Madrid: Narcea

## **Referencias web**

So Young, L. (2006). Expectations of employees toward the workplace and environmental satisfaction. Graduate School of Human Environmental Sciences, Yonsei University, Seoul, Korea <http://Oproquest.umi.com/millennium/itesm.mx/pgdweb?index=27&did=1074213451&SrchMode=1&sid=3&Fmt=3&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1187135952&clientId=23693>

Teske, E. (2002). *Anticipaciones para el análisis de las instituciones educativas: la evaluación institucional*. Montevideo, 2002. Documento recuperado de la Universidad Autónoma de Madrid, el 2 de septiembre de 2007 en [http://www.uam.es/otros/rinace/biblioteca/documentos/Teske\(2003b\).doc](http://www.uam.es/otros/rinace/biblioteca/documentos/Teske(2003b).doc)

- Arteaga, J. (2003) *Modelos de evaluación de calidad de los programas de formación profesional*. Documento recuperado el 5 de marzo de 2007 de <http://0-proquest.umi.com.millennium.itesm.mx/pqdlink?index=5&did=926637671&SrchMode=1&sid=1&Fmt=3&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1173128257&clientId=23693>
- Barrientos, F. (2006) *Ambiente con sentido humano*. Crain's Communications, S. de R.L. de C.V. ISI Emerging Markets documento recuperado el 20 de agosto de 2007 de [http://0site.securities.com.millennium.itesm.mx/doc.html?pc=MX&doc\\_id=103180211&auto=1&query=clima%3Alaboral%3Amotivacion%3A&db=es\\_1y\\_d&hlc=es&range=range&fromdate=20050101000000&todate=20090301000000&sort\\_by=Date%20Ambiente%20con%20sentido%20humano](http://0site.securities.com.millennium.itesm.mx/doc.html?pc=MX&doc_id=103180211&auto=1&query=clima%3Alaboral%3Amotivacion%3A&db=es_1y_d&hlc=es&range=range&fromdate=20050101000000&todate=20090301000000&sort_by=Date%20Ambiente%20con%20sentido%20humano)
- Hernández, R. (2006) ¿Certificación ISO 9000 en Educación? Documento recuperado el 23 de agosto de 2007 en <http://www.sepbcs.gob.mx/comunicacion/Noticias%20educacion/ENERO%2006/ISO9000%20EN%20EDUCACION.htm>
- Daud, S. (2006). Restructuring a higher education institution a case study from a developing country. Department of Management & Marketing, College of Industrial Management, King Fahd University of Petroleum & Minerals, Dhahran, Saudi Arabia:Universiti Tenaga Nasional, Muadzam Shah, Pahang, Malaysia. Documento recuperado el 15 de agosto de 2007 de: <http://0-proquest.umi.com.millennium.itesm.mx/pqdweb?index=5&did=1085046541&SrchMode=1&sid=3&Fmt=3&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1187126036&clientId=23693>
- Gakovic, A. & Yradley, K. (2007). *Global Talent Management at HSBC Organization Development Journal*; Summer 2007; 25, 2; ABI/INFORM Global. pg. P201 <http://0-proquest.umi.com.millennium.itesm.mx/pqdweb?index=6&did=1266207001&SrchMode=1&sid=2&Fmt=4&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1187135389&clientId=23693>
- González, G (2004) *Reforma, Siga Esta Ruta / Calidad con clientes y empleados*. Marzo 2004. Documento recuperado el 5 de marzo de 2007 en <http://0-proquest.umi.com.millennium.itesm.mx/pqdlink?index=25&did=586412041&SrchMode=1&sid=1&Fmt=3&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1173128257&clientId=23693>
- Henderson, A. (2006). *An Evaluation of Preceptors' Perceptions of Educational Preparation and Organizational Support for Their Role*. Amanda Henderson, RN, RM, PhD, Robyn Fox, RN, RM, MNsgLdrship, and Kristina Malko-Nyhan, RN, PhD <http://0-proquest.umi.com.millennium.itesm.mx/pqdweb?index=6&did=1069461421&SrchMode=1&sid=3&Fmt=3&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1187125777&clientId=23693>
- Johnson, B & Owens, M. (2005) Building new bridges: Linking organization theory with other educational literatures. *Journal of Educational Administration*; 2005; 43, 1; ABI/INFORM Global. pg. 41 recuperado el 15 de agosto en <http://0-proquest.umi.com.millennium.itesm.mx/pqdweb?index=14&did=809776141&SrchMode=1&sid=3&Fmt=4&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1187126430&clientId=23693>
- Sadiq, M., Daud, S. & Rajadurai, J. (2006) *Restructuring a higher education institution; A case study from a developing country*. *The International Journal of Educational Management*. Bradford: 2006. Vol. 20, Iss. 4; pg. 279 documento recuperado el 15 de agosto en <http://0-proquest.umi.com.millennium.itesm.mx/pqdweb?index=5&did=1085046541&SrchMode=1&sid=3&Fmt=3&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1187126036&clientId=23693>
- Wang, P. & Walumbwa, F. (2007) *Family-Friendly programs, organizational commitment, and work withdrawal: the moderating role of transformational leadership*. *Peng Personnel Psychology*; 60, 2; abi/inform global pg. 397 recuperado el 15 de agosto en <http://0-proquest.umi.com.millennium.itesm.mx/pqdweb?index=1&did=1285299541&SrchMode=1&sid=3&Fmt=4&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1187135686&clientId=23693>
- Westerman, J. Simmons, B. (2007). *The Effects of Work Environment on the Personality-Performance Relationship*: *Journal of Managerial Issues*; Summer 2007; 19, 2; ABI/INFORM Global pg. 288 recuperado el 15 de agosto de <http://0-proquest.umi.com.millennium.itesm.mx/pqdweb?index=0&did=1295579261&SrchMode=1&sid=3&Fmt=3&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1187135802&clientId=23693>

**Título de la ponencia:** Validación de un instrumento para evaluar el clima laboral

**Eje temático:** Cultura de la Innovación

**Autoras:** Flor de la Cruz Salaiza Lizárraga, Alma Silvia Vela Nava

**Presentadora:** Flor de la Cruz Salaiza Lizárraga

**Dirección:** ITESM –Campus Estado de México

Carretera al Lago de Guadalupe KM. 3.5

Col. Margarita Maza de Juárez CP 52926

Atizapán de Zaragoza, Edo. Mex.

**Tel.** (55) 58645414

**Fax:** (55) 58645489

**Correo electrónico:** fsalaiza@itesm.mx

Necesidades de equipo audiovisual: MS-Office, proyector de diapositivas

### **Breve currículum de las autoras:**

Dra. Flor de la Cruz Salaiza Lizárraga

Doctora en Administración con especialidad en el área de Comportamiento Organizacional por el Tecnológico de Monterrey y la universidad de Carnegie Mellon. Maestra en Administración con especialidad en Finanzas y Maestra en Negocios Internacionales por el Tecnológico de Monterrey Campus Estado de México. Cuenta con experiencia profesional de 14 años en el campo de la educación a distancia; ha participado en la coordinación y administración académica de programas de preparatoria, licenciatura, posgrado y extensión. Fue directora del Centro de Capacitación y Desarrollo Humano de la Universidad Virtual del Tecnológico de Monterrey en la sede Estado de México. Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) Nivel Candidato. Es miembro de la Academia Mexicana de Ciencias Administrativas (ACACIA). Miembro de la Red de Creadores y Evaluadores para fomentar los procesos de documentación y evaluación educativa (UNAM). Miembro de la Red de Investigadores en Comportamiento Organizacional del ITESM Campus Monterrey. Miembro del Grupo interdisciplinario “La Educación como Solución” dedicado a la investigación y divulgación de temas sobre Educación (FES Acatlán-UNAM). Ha participado como conferencista y ponente en diversos foros de Ciencias Administrativas y de Educación. Actualmente sus líneas de investigación se enfocan a la transferencia del conocimiento; mujer, trabajo y calidad de vida, y comportamiento ético.

Mtra. Alma Silvia Vela Nava

Licenciada en Psicología por la UNAM; Maestra en Administración de Instituciones Educativas por la Universidad Virtual del Tecnológico de Monterrey. Certificada en el Curriculum High Scope para la educación preescolar. Tiene experiencia de casi 20 años en docencia a nivel preescolar y en evaluación de problemas de aprendizaje. Actualmente es la directora del Centro de Apoyo para la Mujer Profesional en el ITESM Campus Estado de México en donde cuenta con más de 10 años de antigüedad. Es capacitadora de docentes en estrategias didácticas y dicta conferencias sobre educación preescolar. Entre sus líneas de investigación está el clima laboral en instituciones educativas y la calidad de vida de las mujeres que trabajan.