



# EVALUACIÓN DE IMPACTO DE PROYECTOS INTEGRADORES DE UN PROGRAMA EDUCATIVO UNIVERSITARIO

## **MARÍA TERESA GONZÁLEZ FRÍAS**

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA  
mteresagf@hotmail.com

## **MARICEL RIVERA IRIBARREN**

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA  
maricel.rivera@itson.edu.mx

## **ANGÉLICA CRESPO CABUTO**

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA  
agelica.crespo@itson.edu.mx

## **Resumen**

Los nuevos modelos educativos han requerido que las Instituciones de Educación Superior transformen las estrategias que se utilizan para lograr el aprendizaje, es por ello que la implementación de proyectos integradores son utilizadas para potencializarlo y llevar a la práctica las competencias adquiridas. A pesar de la efectividad de la misma, no se ha logrado contemplar la evaluación del impacto, es por ello que en ITSON a partir del trabajo investigativo que genera este estudio, se quiere mostrar un resultado analítico y claro del impacto que puede detonar un proyecto integrador en cierto sector. El objeto de estudio fueron 17 intervenciones realizadas por los equipos de trabajo distribuidos en distintos sectores educativos y/o empresariales, asesorados por tres maestros encargados de las prácticas profesionales, con la finalidad de apoyar el desempeño de los alumnos dentro de las organizaciones. Para ello se validó un instrumento con escala de liker que medía clima organizacional, desempeño laboral, estructura, normatividad, habilidades, actitudes. Los resultados arrojan que los indicadores de desempeño laboral y clima organizacional tuvieron mayor impacto se acercaron al mínimo aceptable establecido. Por ello es de suma importancia que al desarrollar intervenciones se analice el contexto de la organización, con la finalidad de utilizar un enfoque efectivo para resolver las áreas de oportunidad en la misma.





**Palabras clave:** proyecto educativo, evaluación, evaluación de proyectos.

## INTRODUCCIÓN

Los nuevos modelos educativos han requerido que las instituciones de Educación Superior transformen las estrategias que se utilizan para lograr el aprendizaje, con la finalidad de que sean realmente significativos para la aplicación de éstos en el ámbito laboral.

La estrategia de implementar y desarrollar un proyecto integrador con todas sus fases, hasta llegar a evaluar los resultados del mismo surge a partir del proceso que se da dentro de un programa educativo para la mejora continua del aprendizaje en su comunidad estudiantil. Por ello se ha considerado el término descrito por González et al (2012), que indican que un proyecto integrador es una “Práctica académica propuesta por el equipo de profesores del semestre y desarrollada por los estudiantes que tiene tres objetivos fundamentales: 1) Aplicar el modelo curricular de forma articulada y organizada. 2) Fortalecer la formación investigativa y 3) Potencializar el aprendizaje y el desarrollo de competencias. Parte de un problema o interrogante, utilizando como variante de desarrollo el conocimiento adquirido en las diferentes asignaturas durante el semestre, integrándolos para generar un producto único que será la respuesta a la misma”.

El Programa Educativo de Licenciado en Ciencias en la Educación (LCE) en el Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON), ha reestructurado sus planes y programas de estudios con la finalidad de satisfacer las necesidades del entorno, ante ello han adoptado al proyecto integrador como estrategia que favorece el desarrollo de los aprendizajes. Instituciones como la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Tecnológica Americana UNITA de México, Universidad ORT de Uruguay, Tecnología Nacional de Buenos Aires, Nacional de Córdoba de Argentina, Universidad del Cauca en Colombia, San Buena Aventura, Fundación Académica de dibujo Profesional de Santiago de Cali, entre otras, han incorporado iniciativas para el desarrollo de proyectos integradores, en el marco de procesos investigativos o como actividades de aula (Revelo & Rivas, 2008). Sin embargo, no se ha logrado contemplar la evaluación del impacto que se tiene de la estrategia didáctica implementada; es por ello que en ITSON a partir del trabajo investigativo que genera este estudio, se quiere mostrar un resultado analítico y claro del impacto que puede detonar un proyecto integrador en cierto sector.





A partir del sexto semestre en la Licenciatura en Ciencias de la Educación del programa educativo de ITSON se ha llevado a cabo la implementación del trabajo integrador en el Bloque de Desempeño Organizacional, esto con la finalidad de que el alumno ponga en práctica los conocimientos adquiridos durante su formación para obtener un mayor aprovechamiento de sus conocimientos en la solución de problemas educativos en un contexto real. Para ello se ha llevado a cabo un proceso de evaluación, en el cual se creó un sistema para verificar si el alumno domina las competencias establecidas, y a su vez valorar el proceso de enseñanza aprendizaje vivido durante su formación por los programas del curso que lo integran (González, 2012).

A partir de la salida de la primera generación de LCE plan curricular 2009 cursado durante el periodo 2009 – 2013, surge la necesidad de conocer el impacto que tienen las intervenciones implementadas por los alumnos, siendo en la segunda generación 2010-2014 en la que se identificó y evaluó el impacto generado a partir de la implementación de dichas intervenciones, tomando en cuenta que la evaluación de impacto según Cohen y Franco (1990), es en la medida que la intervención logra mejorar la situación para la que fue diseñada y la magnitud que tuvieron los cambios, si los hubo o no, a qué segmento de la población afectó y en qué medida. A partir de lo anterior se entiende por impacto al cambio permanente que sucede en la organización como consecuencia de la intervención por lo que surge el siguiente cuestionamiento: Después de cada intervención ¿Se han producido cambios que impactan en el funcionamiento de la organización, como efecto de las intervenciones de los estudiantes LCE?

## **MARCO TEÓRICO**

### **Proyectos integradores en el marco de la Educación Superior**

Los proyectos integradores como estrategia didáctica en la educación superior ha favorecido directamente a los alumnos ya que logran un aprendizaje significativo, según Tobón (2010) los proyectos integradores se incorporan a la educación como una estrategia curricular que permite generar una nueva vía para que los estudiantes desarrollen competencias, lo que significa que debe de contemplar oportunidades para aprender a actuar de forma integral y no individualizada, con estas estrategias didácticas el estudiante egresa mejor preparado al ámbito laboral.

Por otra parte para desarrollar el proyecto integrador es necesario contar con los escenarios previamente diagnosticados donde surjan áreas de oportunidad a solucionar. Según





Tamayo (2003) un proyecto integrador es el conjunto de elementos o partes interrelacionados de una estructura diseñada para lograr los objetivos específicos, o resultados proyectados con base a necesidades detectadas y han sido diseñados como propuesta para presentar alternativas de solución a problemas planteados en él, por lo que en el proyecto se debe diseñar la estrategia metodológica a partir de la cual consideramos que podemos obtener el nuevo conocimiento como solución al problema.

### **Tipos de intervención en la organización para el recurso humano**

Al momento de recurrir a una intervención en determinada organización se debe de analizar el contexto en donde esta se llevará a cabo, razón por la cual se debe identificar el enfoque con el que se resolverá o mejorarán las situaciones o condiciones del sistema que está siendo analizado, es aquí donde el agente de cambio define el tipo de intervención que tendrá y la estrategia a seguir, estas van desde las clásicas hasta las innovadoras. (Calfee, C. 1993).

Las intervenciones pueden ser implementadas en diferentes sectores de una organización y pueden orientarse a procesos tecno estructurales, humanos o estratégicos. Las Intervenciones tecno estructurales se encargan de realizar un análisis tanto interno como externo de todo el recurso material destinado para la producción de la empresa. Por su parte, las intervenciones en Administración de Recursos Humanos tienen como fin promover el desempeño eficiente del personal en la medida en que la organización representa el medio que permita a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. Por último las intervenciones estratégicas y del medio son una revisión o una evaluación de las áreas afectadas por la operación de un proceso estratégico de la gerencia dentro de una organización (Perfumo, 1993 citado Robbins, 2004).

## **EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LOS PROCESOS DE INTERVENCIÓN**

Salamanca (1995) define la evaluación de impacto como aquella que se detiene en indagar en los efectos secundarios o colaterales de una intervención social, englobando sus externalidades positivas y negativas, efectos directos y secundarios de tipo diferido en el tiempo, realizada en dos momentos específicos del ciclo de vida de la intervención social.





La evaluación del impacto debe destacar la magnitud en la que favoreció la intervención a determinado sector. Cohen y Franco (1990), plantean que la evaluación de impacto establece en qué medida la intervención social logra mejorar la situación para lo que fue diseñada, la magnitud que tuvieron los cambios, si los hubo o no, a qué segmento de la población objetivo afectó y en qué medida.

## **METODOLOGÍA**

### **Sujetos**

El objeto de estudio fueron las 17 intervenciones realizadas por los equipos de trabajo distribuidos en distintos sectores educativos y/o empresariales, asesorados por tres maestros encargados de las prácticas profesionales, con la finalidad de apoyar el desempeño de los alumnos dentro de las organizaciones.

### **Instrumento**

El instrumento estaba dividido en siete apartados con un total de 24 de ítems, utilizando una escala tipo Liker con cinco niveles de medición los cuales fueron: totalmente de acuerdo, de acuerdo, parcialmente de acuerdo, en total desacuerdo. Dicho instrumento tiene validez de constructo, que avala que todos los ítems son suficientes para medir el objeto de estudio y requirió la aprobación de cinco expertos en el área.

En el primer apartado se solicitaban los datos de identificación del participante tales como: nombre del organismo, nombre del entrevistado, cargo y/o departamento y fecha. El segundo, pretendía medir clima organizacional identificando elementos del ambiente de trabajo, comunicación, actitud e implementación de las estrategias propuestas en la intervención.

En el tercer apartado se incluye el tema de desempeño organizacional constituido por cinco ítems que buscan verificar la utilidad de los conocimientos adquiridos en la intervención, así como identificar si se mejoró el trabajo colaborativo y la actitud del personal, así como la generación de propuestas de ideas innovadoras que sean de ayuda para el cumplimiento de las metas de la organización.





En el cuarto y quinto apartado se indaga sobre el tema de normatividad y estructura respectivamente, buscando identificar cambios con relación a la filosofía organizacional, metas y objetivos, así como estructura organizacional y supervisión por parte de directivos.

El sexto apartado busca aspectos relacionados con las habilidades, se compone de cuatro ítems que ayudan a identificar si el personal después de la intervención ha mejorado la comunicación efectiva, el apoyo entre compañeros, y el involucramiento en las actividades propias de la organización. Finalmente el séptimo apartado se refiere a las actitudes, donde se busca identificar si hay un cambio con relación a la iniciativa, motivación y relaciones entre el personal, después de la intervención.

### **Procedimiento**

Para recabar información se diseñó un instrumento con base en el análisis de los objetivos de cada una de las intervenciones y los escenarios donde se llevó a cabo cada intervención en los cursos de práctica profesional, el cual fue validado por expertos en el área.

Posterior a ello se determinaron los indicadores de impacto que se esperaban en las organizaciones intervenidas siendo estos los establecidos en la tabla 1. Indicadores.

## **RESULTADOS**

A partir de la aplicación del instrumento para la evaluación del impacto de las intervenciones educativas se obtuvieron los siguientes resultados. Con relación a clima organizacional, el gráfico 1 muestra que después de realizar la intervención en la organización el 19% de los empleados afirman estar totalmente de acuerdo que se ha mejorado el ambiente de trabajo, el 32% manifiesta estar de acuerdo y un 33% parcialmente de acuerdo. Asimismo, un 19% de los empleados están totalmente de acuerdo que se está llevando una comunicación efectiva entre sus compañeros de trabajo, un 30% están de acuerdo y un 67% dice estar parcialmente de acuerdo. Con relación a actitud positiva para desempeñar su labor el 38% de los empleados están totalmente de acuerdo y el 8% están de acuerdo. Por último el 23% de los empleados están totalmente de acuerdo que se implementan las estrategias propuestas por la intervención para el cambio de la misma y un 30% están de acuerdo.

En lo referente a desempeño organizacional, se identificó que después de realizar la intervención un 25% de los empleados manifestó estar totalmente de acuerdo en que se





aprovecharon los conocimientos adquiridos para un mejor beneficio de su trabajo dentro de la organización y el 12% está de acuerdo. Por otra parte, un 14% de los empleados están totalmente de acuerdo que se mejoró el trabajo colaborativo, 32% están de acuerdo y un 25% parcialmente de acuerdo. En lo que respecta a actitud positiva para el cumplimiento de las metas con relación al puesto se obtuvo que un 22% de los empleados manifiesta estar totalmente de acuerdo y un 18% de acuerdo. Mientras que el 19% de los empleados mencionan estar totalmente de acuerdo que la intervención les ha sido de ayuda para realizar un mejor trabajo dentro de la organización, 21% están de acuerdo y 25% parcialmente de acuerdo. Por último un 19% manifiesta estar totalmente de acuerdo con relación a que se atreven a proponer ideas innovadoras para el cumplimiento de las metas de la organización, un 18% se encuentra de acuerdo y un 50% en parcialmente de acuerdo.

Para el factor de normatividad, se tiene que después de la intervención un 31% de los empleados están totalmente de acuerdo en conocer la filosofía organizacional y el 40% están de acuerdo. Un 33% de los empleados mencionan que han conocido las metas de la organización a partir de la intervención, el 30% está de acuerdo y 1% parcialmente de acuerdo. Por último, el 35% de los empleados están totalmente de acuerdo que son conscientes de los objetivos de la organización y 30% solo están de acuerdo (Ver gráfico 3. Normatividad).

Con relación a estructura, el gráfico 4 muestra que el 33% de los empleados están totalmente de acuerdo que después de la intervención conocieron el organigrama y la jerarquía de la organización, mientras que un 16% solo están de acuerdo. Por otra parte el 19% de los empleados están totalmente de acuerdo que ha mejora la supervisión de los mandos superiores y 30% están de acuerdo, mientras que el 1% está parcialmente de acuerdo. Con relación a identificar las áreas o departamentos de la organización, el 29% de los empleados mencionan estar totalmente de acuerdo y 21% están de acuerdo solamente. Para finalizar con este rubro, el 19% de los empleados están totalmente de acuerdo que hubo cambios y ahora el personal de la organización respeta los lineamientos y el 33% están de acuerdo.

Para el aspecto de habilidades, el 20% de los empleados están totalmente de acuerdo que a partir de la intervención llevada a cabo se comunican de manera efectiva con sus compañeros de trabajo para lograr el objetivo de la organización, mientras que el 38% solo están de acuerdo. Un 26% de los empleados están totalmente de acuerdo que ha mejorado el apoyo







entre los compañeros para realizar un trabajo colaborativo y el 23% están de acuerdo. Con relación a si escuchan comentarios constructivos de sus compañeros, el 27% de empleados están totalmente de acuerdo y un 19% solo están de acuerdo. Por último, el 27% de los empleados están totalmente de acuerdo que se involucran más en las actividades de la organización para el logro del objetivo y el 19% solo están de acuerdo (Ver gráfico 5. Habilidades).

Por último, para el criterio de actitudes el 26% de los empleados están totalmente de acuerdo que a partir de la intervención muestran una mayor iniciativa para realizar las tareas de su puesto y un 20% están de acuerdo. Para el indicador de motivación se tiene que el 22% de empleados están totalmente de acuerdo en que ésta es mayor con relación al trabajo dentro de la organización y 35% están de acuerdo. De igual forma un 26% de empleados están totalmente de acuerdo de que su trabajo y puesto tienen una importancia para la organización y un 20% están de acuerdo. Por último, con un 25% el personal estuvo totalmente de acuerdo y acuerdo en que presentó una mejora de la organización.

## **CONCLUSIONES**

Se concluye que a partir de las intervenciones implementadas por parte de los alumnos de la licenciatura en Ciencias de la Educación de ITSON, si se generaron cambios en los organismos los cuales lograron impactar en un cierto sector de la organización, ya sea en el medio ambiente interno o externo. Los resultados muestran que en cuanto al impacto organizacional en el indicador de clima se alcanzó un 67%, así mismo en desempeño laboral se logró un 50%. En lo que respecta a normatividad se alcanzó un 40% y además en estructura solo se alcanzó un 33%, todos ellos con un indicador aceptable del 70%. Por otra parte en lo que respecta al criterio individual, en habilidades se alcanzó solo un 38% y en actitudes el 35%, ambos encontrándose por debajo del porcentaje aceptable.

Con dichos resultados se puede identificar que los indicadores organizacionales tuvieron mayor impacto, ya que se acercaron al mínimo aceptable establecido para cada indicador. Por ello es de suma importancia que al desarrollar intervenciones se analice el contexto de la organización, con la finalidad de utilizar un enfoque efectivo para resolver las áreas de oportunidad en la misma.







Por otra parte, se identifica que un proyecto integrador si cumple como estrategia didáctica dentro del Programa Educativo, ya que el alumno logra un aprendizaje el cual desarrolla en un contexto real logrando así impactar en cierto sector social.

## **BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS**

Calfee, C. (1993). Carpetas de estudiante: oportunidad para una revolución

Cohen E (1991). Evaluación de proyectos sociales. Ed. Siglo XXI.

González, F., M., Rivera, I.M., Crespo, C.A., Sánchez, Z. M. & Dávila, N. C. (2012). La autoevaluación del trabajo colegiado como estrategia para la conceptualización de proyectos. Tlaxcala: Congreso Internacional de educación y evaluación. En educación. Comunicación, lenguaje y educación. 19-20, 87-96.

Revelo, C & Rivas, V. (2008). El proyecto integrador como investigación en el aula. Fundación académica de dibujo profesional. Programa de dibujo arquitectónico y decoración. I primer congreso latinoamericano de enseñanza en diseño. Universidad de Palermo.

Salamanca F (1995). Manual de Formulación y Evaluación de Proyectos Sociales.

Tamayo y Tamayo, M. (2003, Pp 97- 101). El proceso de la investigación científica. México: Limusa

Tobón, Sergio (2010). Formación Integral y Competencias. ECOCE Ediciones. Colombia

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. Pearson Education. México.





## TABLAS Y GRÁFICAS

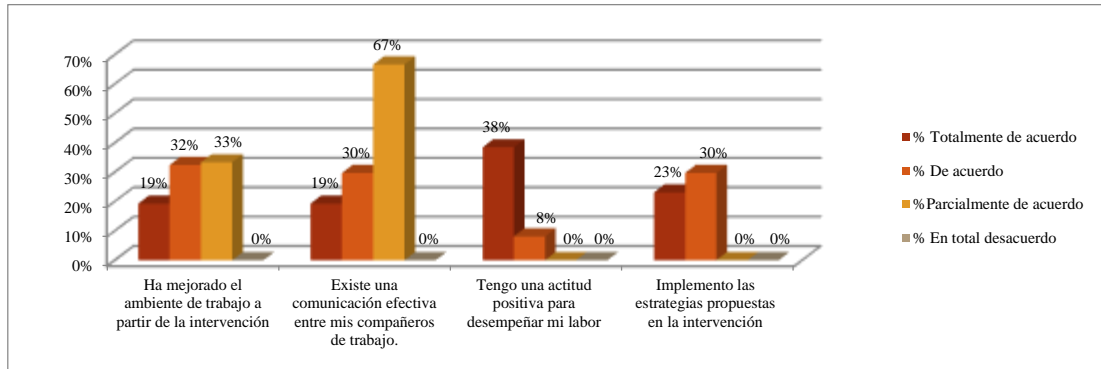
Tabla 1. Indicadores

<b>Organizacionales</b>	
Clima organizacional: Atmosfera de trabajo agradable.	
Ideal	Aceptable
100%	70%
Desempeño laboral: Uso de los conocimientos y habilidades adquiridos en el curso.	
100%	100%
Normatividad: Los trabajadores conocen la filosofía organizacional.	
100%	70%
Estructura: El personal conoce las líneas de mando y autoridad.	
100%	70%
<b>Personales</b>	
Habilidades: comunicación y trabajo en equipo.	
100%	70%
Actitudes: Auto reflexión, motivación, relaciones interpersonales	
100%	70%

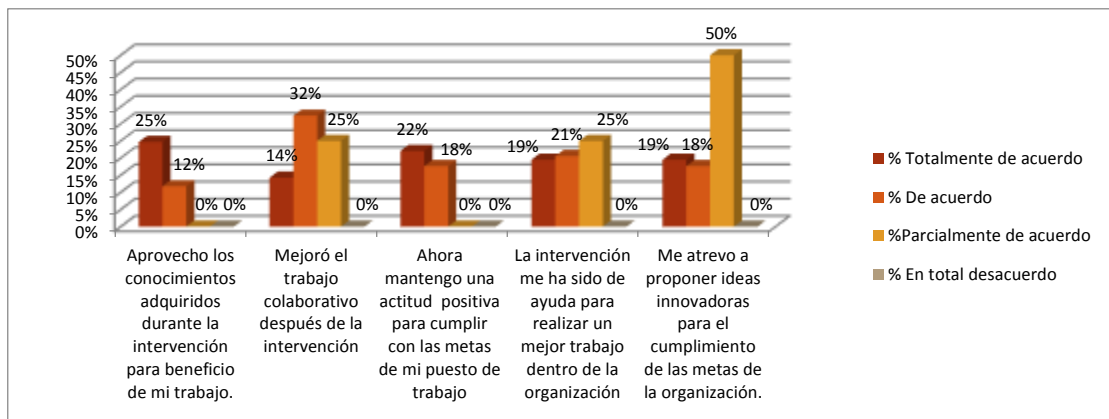




Gráfica 1. Clima Organizacional

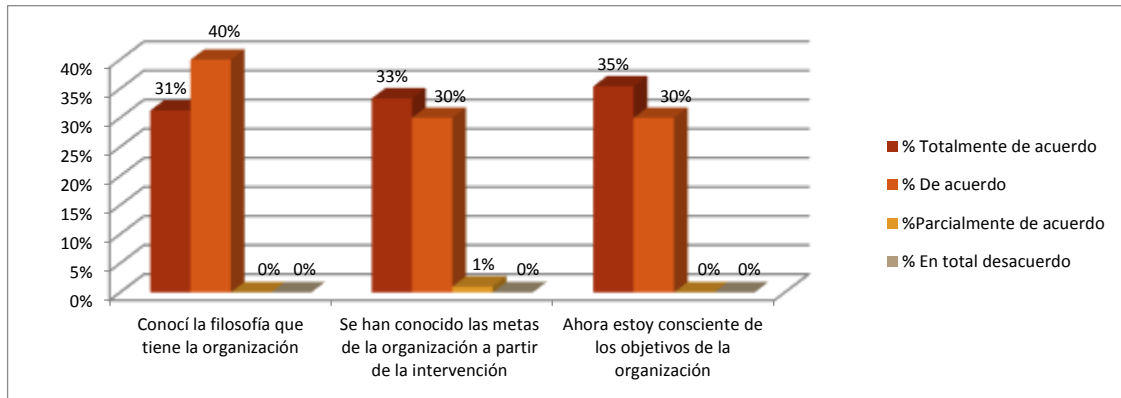


Gráfica 2. Gráfica 2. Desempeño Laboral

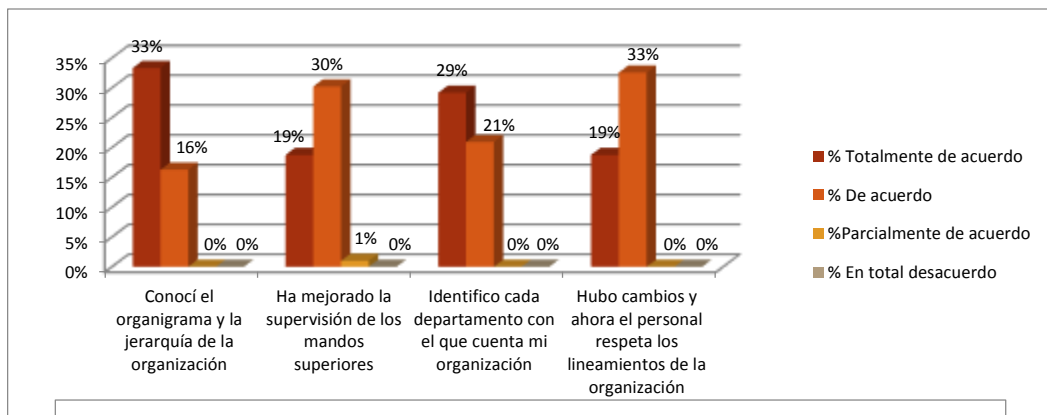




Gráfica 3. Normatividad

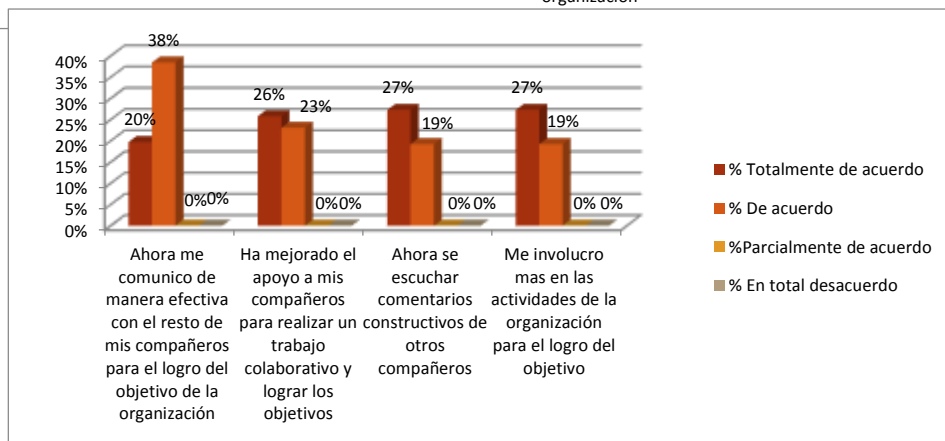


Gráfica 4. Estructura



5.

Gráfica



Habilidades





Gráfica 6. Actitudes

