

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CIUDAD JUÁREZ

**Experiencias
educativas
inspiradoras**
El trabajo de las academias en la UACJ

Evangelina Cervantes Holguín
COORDINADORA

D.R. © Evangelina Cervantes Holguín (coordinadora)
© Santos Alonso Morales Muñoz (prólogo)

© 2023 Universidad Autónoma de Ciudad Juárez,
Plutarco Elías Calles #1210,
Fovissste Chamizal C.P. 32310
Ciudad Juárez, Chihuahua, México
Tel : +52 (656) 688 2100 al 09

ISBN: 978-607-520-470-3

Primera edición, 2023
Disponible en:
<http://elibros.uacj.mx>



Experiencias educativas inspiradoras: el trabajo de las academias en la UACJ/ Coordinadora Evangelina Cervantes Holguín .— Primera edición.-- Ciudad Juárez, Chihuahua: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, 2023.—219 páginas. ISBN: 978-607-520-470-3.

Contenido: Prólogo.-- Introducción.—Actualización.—Trabajo cooperativo y colaborativo en la actualización de cartas descriptivas / Sergio Pacheco González, Jesús Alberto Rodríguez Alonso.—Formación. Modelo de aprendizaje del idioma inglés en la Licenciatura de Administración de Empresas / Fany Thelma Solís Rodríguez, Miguel Angel Maldonado Miranda.—Vinculación. Proceso de aprendizaje experiencial y competencias en la academia de mercadotecnia / Gabriela Velasco Rodríguez, Janette Cecilia Nevarez Sánchez.—Proceso de fortalecimiento del eje académico de capacitación en la Licenciatura en Educación / Ma. Lourdes Tiscareño Arroyo, Yeshica Anneliese Márquez Melchor.—Incertidumbre. Filología digital durante el confinamiento: Nellie Campobello, la adivinadora de la frontera/ Carlos Urani Montiel Contreras, Ulises Adonay Guzmán Hernández.— Estrategias docentes resilientes en contingencia sanitaria en un programa de pregrado / Claudia Teresa Domínguez Chavira, Fernando Sandoval Gutiérrez, Patricia Isla Salinas.— Balance. El trabajo académico en la UACJ: entre la colegialidad y la virtualidad / Evangelina Cervantes Holguín.--
<http://elibros.uacj.mx>

1. Prácticas académicas – Educación superior – Ciudad Juárez, Chihuahua.
2. Currícula – Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

LC – LB2362.C5 E96 2023

La edición, el diseño y la producción editorial de este documento estuvieron a cargo de la Dirección General de Comunicación Universitaria, a través de la Subdirección de Editorial y Publicaciones.

Coordinación editorial: Mayola Renova González
Diseño de cubierta y diagramación: Karla María Rascón
Corrección: Diandra Carolina Ordaz Pereyra

Índice

Prólogo

Mtro. Santos Alonso Morales Muñoz 9

Introducción..... 11

Actualización..... 17

Trabajo cooperativo y colaborativo en la actualización de cartas descriptivas

Sergio Pacheco González y Jesús Alberto Rodríguez Alonso..... 19

Formación..... 37

Modelo de aprendizaje del idioma inglés en la Licenciatura de Administración de Empresas

Fany Thelma Solís Rodríguez y Miguel Ángel Maldonado Miranda..... 39

Vinculación..... 71

Proceso de aprendizaje experiencial y competencias en la Academia de Mercadotecnia

Gabriela Velasco Rodríguez y Janette Cecilia Nevarez Sanchez 73

Proceso de fortalecimiento del eje académico de capacitación en la Licenciatura en Educación

Ma. Lourdes Tiscareño Arroyo y Yeshica Anneliese Márquez Melchor105

Incertidumbre 131

Filología digital durante el confinamiento: Nellie Campobello, la adivinadora de la frontera

Carlos Urani Montiel Contreras y Ulises Adonay Guzmán Hernández 133

Estrategias docentes resilientes en contingencia sanitaria en un programa de pregrado

Claudia Teresa Domínguez Chavira, Fernando Sandoval Gutiérrez y Patricia Islas Salinas 163

Balance.....191

El trabajo académico en la UACJ: entre la colegialidad y la virtualidad

Evangelina Cervantes Holguín..... 193

Proceso de fortalecimiento del eje académico de capacitación en la Licenciatura en Educación

Ma. Lourdes Tiscareño Arroyo¹
Yeshica Anneliese Márquez Melchor²

1 Profesora investigadora del Departamento de Humanidades del Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Correo electrónico: ltiscare@uacj.mx

2 Profesora investigadora del Departamento de Humanidades del Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Correo electrónico: yeshica.marquez@uacj.mx

El presente capítulo tiene como objetivo compartir a la comunidad académica, particularmente a las academias del Instituto de Ciencias Sociales y Administración (ICSA) de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ), las diversas estrategias que la Academia de Capacitación Educativa, Industrial y Empresarial (ACEIE) de la Licenciatura en Educación ha realizado para fortalecer el eje o área de capacitación en ese programa académico.

Esta idea surge a partir de la convocatoria del Primer Encuentro de Experiencias Educativas Inspiradoras y Buenas Prácticas de las Academias, que propició el interés del profesorado que conforma la ACEIE, pues se contempló como una interesante y valiosa oportunidad para compartir su experiencia como cuerpo colegiado.

Importancia de las academias

Las academias al interior de las instituciones de educación superior (IES) son un elemento clave en el logro de la calidad educativa, ya que a través de un trabajo colegiado se mantienen los programas actualizados y se responden a las demandas sociales, políticas, económicas y culturales de cada región, garantizando que el trabajo realizado al interior se promueva en las aulas y esto incida en la sociedad. Para el término “academia” la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2010) ofrece como una de sus acepciones, la siguiente: “órgano colegiado que integra a los docentes y profesores investigadores que atienden los diferentes niveles educativos y que realiza actividades de docencia, investigación, vinculación y gestión académica” (p. 1). Esta definición permite dimensionar el ámbito en el que profesores e investigadores se desenvuelven al realizar diferentes actividades con el fin de cumplir con sus respectivas funciones.

De ahí que es en este cuerpo donde se toman decisiones importantes como la actualización de las cartas descriptivas, el abordaje de contenidos, las formas de evaluación, etcétera. Tal como la misma Subsecretaría de Educación Media Superior (2015) enfatiza:

En suma, el trabajo colegiado docente, a través de la colaboración formal e intencionalmente organizada, se convierte en un pilar importante para la mejora continua de la práctica docente y del plantel en su

conjunto; es un mecanismo cohesionador de los esfuerzos individuales y una ruta segura para el logro de los propósitos educativos. Es en pocas palabras uno de los mecanismos prácticos más efectivos que tenemos los docentes para apoyar y acompañar de manera conjunta a nuestros alumnos para que concluyan con éxito su trayecto educativo. (p. 7)

Cada academia representa ciertas asignaturas de un programa y su función principal, como ya se mencionó, es asegurarse que los temas impartidos sean actuales y respondan a las necesidades del programa, y que a su vez satisfagan las demandas laborales y sociales.

El trabajo realizado periódicamente en las academias permite que se traten además temas relacionados con la vida académica de los alumnos, importantes para el diseño de estrategias específicas que apoyen al estudiantado en sus objetivos académicos personales. Asimismo, se coordinan las formas de trabajar y evaluar al interior del aula compartiendo experiencias pedagógicas exitosas del profesorado, que permiten a la academia fortalecer sus procesos y mantener la calidad educativa. Es en este espacio que los docentes se reúnen para llegar a acuerdos sin importar qué tipo de contratación tengan, pues lo realmente importante es tomar, de forma colegiada, decisiones que garanticen el logro de los objetivos de aprendizaje planteados en las cartas descriptivas.

Características de la Academia de Capacitación Educativa, Industrial y Empresarial

La ACEIE tiene a su cargo la actualización de las cartas descriptivas de cuatro asignaturas que se ofertan en el ámbito de la capacitación del Programa de Educación, las cuales conforman uno de los ejes terminales de dicho programa.

Una de las materias, Planeación y Evaluación de la Capacitación, la cual los estudiantes deben cursar de forma obligatoria, se ubica en el nivel intermedio dentro de la malla curricular y en el rubro de *créditos obligatorios*, que la universidad establece como aquellos que “[I]e proporcionan al estudiante la formación básica de los conocimientos, las habilidades y/o las destrezas y actitudes que le preparan para el ejercicio profesional. Se sugiere una carga máxima del 60% de plan curricular del programa académico correspondiente” (UACJ, 2002, p. 31). De ahí que sea responsabilidad de las academias

determinar y asegurar que los contenidos que se imparten en estas asignaturas respondan a las necesidades específicas del sector empresarial.

Existen otras tres asignaturas que son consideradas como optativas: Pedagogía Industrial, Métodos y Técnicas de Capacitación, y Formación de Instructores; lo que significa que el estudiante puede seleccionar las de su interés y registrarlas en la oficina de la Coordinación del Programa de Licenciatura en Educación para poderlas cursar. Es pertinente aclarar que en la UACJ dichas materias están dentro de la categoría de *créditos optativos*, los cuales

Brindan una formación básica, específica y/o general para el desarrollo del estudiante, preparándolo para el ejercicio de su profesión. La selección de éstos, puede realizarse independientemente del nivel formativo (principiante, intermedio y avanzado) al que pertenezcan en los programas académicos ofertados por la UACJ. El porcentaje para estas modalidades de aprendizaje es de un 10% del programa académico específico. (UACJ, 2002, p. 32)

Si bien son asignaturas que el estudiante puede elegir según sus intereses académicos o vocacionales, le brindan la oportunidad de conocer y relacionarse con otras temáticas que le serán de utilidad en su futura práctica profesional. Por lo que las academias requieren también cuidar los temas que comprenden dichas materias.

En cuanto los miembros que integran la ACEIE, son profesores de diferente tipo de contratación (tiempo completo, medio tiempo y de honorarios) que tienen la posibilidad de impartir desde una, hasta tres de las materias del eje de capacitación, dependiendo de su disponibilidad.

Es oportuno mencionar que la ACEIE está integrada, además, de docentes que imparten las materias de capacitación en las diferentes divisiones multidisciplinarias de la UACJ donde están presentes los programas académicos del ICESA, tal es el caso de Ciudad Universitaria, Nuevo Casas Grandes y Cuauhtémoc. Lo anterior ha permitido consolidar al interior de la academia el trabajo que se realiza en cada una de las divisiones mencionadas.

Los logros de la ACEIE no han sido fáciles de obtener, ya que su trabajo se ha visto obstaculizado por la diversidad de horarios disponibles para el trabajo colaborativo y participativo de los distintos profesores de los campus donde se imparte el programa. Por ello se buscaron maneras alternas de cola-

borar, entre las cuales destaca el trabajo asincrónico a través de documentos en línea que podían ser editados por todos los integrantes de la academia en sus propios tiempos, además de reuniones personalizadas entre coordinadora y profesores de academia en diferentes horarios, para poder rescatar sus aportaciones, importantes para el crecimiento y mejora de la academia y el trabajo sincrónico colegiado, y reuniones establecidas para todos aquellos que se pudieran incorporar.

A pesar de los obstáculos mencionados, es imperante resaltar que se logró integrar una academia que generó cinco estrategias que dan muestra de que el trabajo participativo es posible. Dichas acciones se describen en el siguiente apartado.

En cuanto a su trayectoria, la ACEIE inició sus actividades en el año 2008, integrada por tres docentes, sin embargo, a través del tiempo se presentaron circunstancias que llevaron a la Coordinación del Programa de Licenciatura en Educación a tomar decisiones que implicaron reorganizarla para seguir operando.

Fue en el año 2011 que se incorporó a la Academia de Gestión Escolar y Educación Superior, debido a que el Programa de Educación no contaba con docentes de tiempo completo impartiendo materias del eje de capacitación que pudieran ocupar la coordinación, lo cual está establecido como requisito en el Reglamento de las Academias de la UACJ.

La ACEIE estuvo integrada a la Academia de Gestión Escolar y Educación Superior, debido a que se consideró que era la más afín a sus líneas de conocimiento. Sin embargo, en febrero de 2018, la coordinación del programa educativo decidió separar la ACEIE; la Academia de Gestión Escolar y Educación Superior comprendía una gama amplia de materias que demandaban mayor atención, por lo que regresó a ser una academia independiente.

Alcance de la ACEIE dentro del programa

Las tareas que realiza esta academia son importantes para el programa académico, ya que son la base para consolidar una de las áreas terminales en la que los estudiantes se pueden desarrollar profesionalmente; además de promover y establecer relaciones con organizaciones empresariales que facilitan oportunidades de prácticas y servicio social a los estudiantes, con el fin de conocer mejor el ámbito de la capacitación.

Otro aspecto en el que esta academia contribuye a la formación profesional de los estudiantes es el hecho de que las asignaturas de capacitación les brindan la oportunidad de conocer el ámbito de las organizaciones y los elementos que se requieren para llevar a cabo los programas de capacitación en las empresas.

A la vez, es importante hacer notar que la ACEIE en la UACJ tiene además la responsabilidad de incentivar modificaciones en el programa de Licenciatura en Educación, con el fin de garantizar que los futuros egresados adquieran las competencias necesarias para coordinar las actividades de formación y capacitación en las organizaciones, tal como lo subrayan Sánchez y Vega (2019):

Es necesario que desde las facultades de educación se realicen los cambios oportunos para que el pedagogo conozca y desarrolle habilidades para ocupar un papel más protagonista en el tejido empresarial y en la sociedad en general. No sólo por ser necesario para mejorar y despejar un horizonte laboral para los pedagogos, sino para que los procesos de formación, de gestión del conocimiento o los procesos de aprendizajes en personas adultas sean dirigidos por profesionales cualificados cuyo objetivo ser [sic] mejorar la empleabilidad de las personas, mejorar las empresas de las que forman parte y a la sociedad en su conjunto. (p. 97)

De ahí que a la ACEIE como cuerpo colegiado le corresponda esta tarea fundamental, ya que debe asegurar, a través de los contenidos de las asignaturas, que los estudiantes reúnan los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñarse en este ámbito de la capacitación.

Aunado a lo anterior, existe un aspecto que motiva a la academia a redoblar esfuerzos para fortalecer los contenidos de capacitación, como lo sostiene Sánchez (2014): “El pedagogo domina los mecanismos de enseñanza aprendizaje y, por tanto, juega un papel fundamental en el desarrollo de la formación continua, y esta, a su vez, en la organización empresarial” (p. 101). Por lo tanto, para los docentes de la ACEIE es un compromiso el consolidar las materias del eje de capacitación.

Estrategias para fortalecer el eje de capacitación en la ACEIE

Con el fin de desarrollar acciones que coadyuven a fortalecer el proceso educativo de las asignaturas relacionadas con el campo de la capacitación que se ofertan en la Licenciatura de Educación y que están a cargo de la ACEIE, se determinaron las siguientes estrategias: la elaboración de un cartel publicitario, la creación de un directorio de empresas, la preparación de un catálogo de fuentes de información, el diseño de un logotipo y, finalmente, el uso de una plataforma de almacenamiento y colaboración que concentrara los productos mencionados, así como otros documentos generados por la academia.

Dichas estrategias surgieron, por una parte, por el interés de promover a través de un cartel informativo las asignaturas optativas del eje de capacitación, por otra, para disponer de contactos de responsables de la capacitación en las empresas y acercar a los estudiantes al entorno de la capacitación de las organizaciones. Asimismo, por la necesidad de disponer de un catálogo que incluya las referencias de las fuentes de consulta de información que se han identificado para respaldar la impartición de las asignaturas. Además, se identificó la necesidad de la propia academia de contar con un logotipo que facilite su identidad y reconocimiento, el cual será utilizado en los diversos documentos que genera. Finalmente, para tener la facilidad de concentrar en un solo sitio el contenido digital de estas estrategias, se optó por utilizar la plataforma Microsoft OneDrive. En la Figura 1 se ilustran las estrategias descritas.

Figura 1

ESTRATEGIAS DE LA ACEIE



Cartel informativo para la promoción de materias optativas

Una de las primeras acciones que la academia realizó fue dar solución a una problemática que se presentaba en el programa académico de educación, pues el estudiantado no se interesaba por las materias optativas del área de capacitación, posiblemente porque no las identificaba y, por lo tanto, no las solicitaba en la coordinación del programa, como está establecido; en consecuencia, solo se impartía la asignatura obligatoria de Planeación y Evaluación de la Capacitación, y no las otras tres asignaturas optativas, esto generaba un vacío en ese eje del programa.

Con el interés de asegurar que los estudiantes conocieran cuáles son las materias optativas que se ofertan en el eje de capacitación de la Licenciatura en Educación, se analizaron las opciones de la academia para lograr el objetivo. El cartel, al ser un documento que puede ser impreso y digital, permite la difusión de información, por lo que se consideró como la opción más viable para dar a conocer a los estudiantes las alternativas que tienen para cursar dichas materias si su interés profesional es desempeñarse en este ámbito. Por ello se diseñó un cartel para informar sobre las asignaturas optativas: Métodos y Técnicas de Capacitación, Formación de Instructores y Pedagogía Industrial.

De ahí que sea importante tomar en cuenta lo que Bravo (2003) y Bernal (2010) afirman sobre este recurso:

Los carteles y murales son materiales gráficos que representan un sistema de comunicación impreso hecho para decir algo que se entienda a primera vista. Muestran la información más importante de un tema concreto y pueden representar un esquema visualmente atractivo de los contenidos trabajados en la escuela. (citado en Díaz y Muñoz, 2013, p. 470)

Esta definición reafirmó que el recurso del cartel era la opción más apropiada para los estudiantes como público destinatario, ya que al ser jóvenes buscan acceder de una manera fácil y rápida a la información. Por otra parte, es necesario agregar: “Realizar un cartel o un mural es un proceso complejo que implica sintetizar, organizar, analizar y presentar de forma concisa y

amena una información que debe ser comprendida por la persona que la ve” (Díaz y Muñoz, 2013, p. 470).

Lo anterior representó realizar varias reuniones para llevar a cabo un ejercicio de esquematización que reflejara la información clave de cada una de las cuatro materias del eje de capacitación. El reto fue elaborar un cartel que fuera lo suficientemente llamativo y sintético para que el estudiante tuviera un medio informativo oficial sobre el asunto. El cartel se presenta a continuación (ver Figura 2).

Al retomar lo que enfatizan Díaz y Muñoz (2013) sobre los carteles y murales, es posible reconocer que el cartel diseñado sí logró ser un canal de comunicación que brindó la información más importante de manera puntual a los estudiantes. Además de que la estructura y los colores del cartel permitieron a los jóvenes tener una representación visual llamativa, que en estas generaciones se demanda y valora.

Otro aspecto digno de mencionar es que para decidir qué datos se debían plasmar en el cartel, los docentes debieron hacer un ejercicio de visualización y ponerse en el lugar de los estudiantes para pensar qué material les sería de utilidad. Esto confirma lo que los autores Díaz y Muñoz (2013) señalan al decir que la información presentada en el cartel deber ser amena y comprendida por quien la observa.

Figura 2

CARTEL INFORMATIVO



¿Sabías qué? ...
En la Licenciatura en Educación existen materias optativas relacionadas a la materia obligatoria de Planeación y Evaluación de la Capacitación, la cual te permite diseñar e impartir cursos de capacitación. Estas materias optativas pueden fortalecer tu perfil en el área de capacitación, las cuales son:





Formación de Instructores

El curso te presenta los aspectos más importantes que debes tomar en cuenta en un proceso de capacitación y que te permitan desarrollar las capacidades que requieres como instructor.

El curso te permite conocer los diferentes métodos y técnicas empleados en la capacitación que te ayudarán a tomar decisiones acerca de cuáles son los más adecuados de acuerdo con la situación y necesidad de capacitación detectada.

Métodos y Técnicas de Capacitación





Pedagogía Industrial

El curso te proporciona los antecedentes y aspectos claves para conocer el contexto de la capacitación y los procesos de formación en las empresas.

Elaborado con recursos de:
All-free-download.com
PRESENTACIONES
FLATICOM

Elaborado por
Academia de Capacitación Educativa, Industrial y Empresarial

Si estás interesado(a) en tomar estas materias, solicítalas en la Coordinación de la Licenciatura en Educación.
liceducacion@uaej.mx
688-3800 ext. 3891

Directorio de empresas

Con frecuencia se señala en la literatura que dentro de los fines que toda universidad persigue se encuentra, además de la docencia e investigación, el de extensión, orientado a vincular el conocimiento con la realidad para contribuir a la mejora de la sociedad. Por lo que es importante tomar en cuenta lo que Saravia-Altamirano (2016) recomienda:

En México, la implementación de políticas públicas y programas para promover e impulsar la vinculación academia-industria, deben considerar el contexto en el que se desarrollan estas actividades, con una adecuada aproximación regional. En estas acciones se deben considerar las motivaciones y barreras, así como los canales de transferencia que emplean los actores para la vinculación universidad-empresa. (p. 21)

De ahí que las universidades no deben perder de vista que la formación de calidad de sus estudiantes requiere conocer las características de su entorno y establecer una estrecha relación con los organismos y las instituciones que las rodean, para así contribuir y responder a las necesidades y demandas de la sociedad.

La UACJ (s. f.) actualmente cuenta con 3840 convenios de colaboración con instituciones y empresas de los sectores productivo, gubernamental y social, lo que refleja que en esta universidad existe un compromiso por hacer aportaciones que permitan el desarrollo de la sociedad en general. Esta vinculación se enfoca en facilitar la incorporación del estudiante a estos sectores, particularmente para su inserción laboral o la realización de sus prácticas profesionales y servicio social. Además, el hecho de tener vínculos entre escuela-empresa, permite a la academia responder en tiempo y forma a las necesidades reales del campo laboral, a través de la investigación, atención y actualización de las cartas descriptivas, que orientan el contenido y las estrategias didácticas a cubrir en el aula, dirigidos a la formación del estudiantado, quien será el responsable de implementarlos de forma correcta en su contexto laboral.

La ACEIE, al estar compuesta de profesores que imparten asignaturas sobre la formación en las organizaciones, detectó que aun cuando existen esfuerzos por parte de la universidad para lograr esta vinculación, es necesario también establecer conexiones, en particular con empresas con experiencia

en el ámbito de la capacitación y el entrenamiento, que permitan a los estudiantes tener un acercamiento informal. Es decir, no es necesario una práctica profesional o un servicio social para que estos conozcan la forma de operar en las empresas y puedan, a través de un proyecto semestral, brindar soluciones de capacitación, con lo que las organizaciones se ven beneficiadas y los estudiantes logran dar a conocer su potencial, dejan puertas abiertas en el área de capacitación y entrenamiento empresarial, y ganan experiencia dentro de su disciplina.

Otra ventaja de la vinculación de la ACEIE es que se logran actualizar los contenidos de las cuatro materias del eje de capacitación, tomando en cuenta las actividades que se realizan y las necesidades del contexto, de manera que el egresado pueda responder a las demandas que tiene el campo laboral. Esta actualización se da de forma oportuna y puntual, pues no depende solo de la literatura disponible, sino también de la experiencia y relación entre campo laboral y escuela (educación dual). Es por ello que la academia decidió contactar diferentes expertos en capacitación en las organizaciones para conocer las acciones que se realizan en la práctica sobre la formación del personal, partiendo de la experiencia real de la mano de profesionales que conocen el contexto para así incorporar contenidos actualizados a la carta descriptiva.

A raíz de establecer el contacto con las empresas se optó por elaborar un directorio que enlista los datos de los responsables de las áreas de entrenamiento, capacitación o recursos humanos de las organizaciones. Cabe destacar que dicho directorio fue elaborado debido a la necesidad de los docentes de contar con diferentes opciones para que los estudiantes que cursan las materias de Planeación y Evaluación de la Capacitación, y Métodos y Técnicas de Capacitación conozcan el proceso de capacitación a través de visitas guiadas y se familiaricen con las empresas para realizar su proyecto final en una organización. Al momento en que se publica este capítulo se ha logrado el contacto con responsables de siete empresas, las cuales se presentan a continuación y que, si bien son insuficientes, han permitido resultados favorables (ver Figura 3). En el siguiente apartado se muestran las organizaciones con las que se establecieron acuerdos y que integran el directorio vigente de la ACEIE.

Figura 3

DIRECTORIO DE EMPRESAS DE LA ACEIE



La experiencia lograda a través de esta actividad permite afirmar que es determinante tomar en cuenta, como lo afirma Saravia-Altamirano (2016), que para promover la vinculación se requiere conocer el contexto donde se realizan las tareas, de ahí que la relación establecida con los expertos en capacitación en la ciudad facilitó que docentes y estudiantes tuvieran acceso a las instalaciones donde se pueden desempeñar como responsables de capacitación o formación.

Una oportunidad en la que se visualiza trabajar es aprovechar que la institución dispone de un amplio número de convenios con otras organizaciones para establecer un acercamiento con aquellas que puedan brindar a los estudiantes las facilidades para conocer el campo de la capacitación, lo cual se gestionará en cuanto las regulaciones por la contingencia sanitaria lo permitan.

Catálogo de fuentes de información para cada asignatura

Al trabajar en la actualización del temario de las asignaturas del área de capacitación, hubo coincidencia entre los docentes que integran la ACEIE de compartir los textos y otros documentos en los que cada profesor se basaba para impartir sus clases. Con el interés de incluir ese material en la bibliografía de la carta descriptiva de cada materia, se identificó la necesidad de concentrar en un solo sitio las fuentes mencionadas.

Es pertinente aclarar que la carta descriptiva es un documento importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje,

organiza y ordena, de manera integrada, jerárquica y secuencial, todos los elementos y actividades necesarias para que el docente y el estudiante tengan una visión de conjunto de las tareas que se deben realizar, y de los desempeños esperados, al igual que las estrategias metodológicas y las mediaciones necesarias para lograr el aprendizaje y demostrar que se consiguieron las competencias requeridas. (Díaz, 2015)

Uno de los elementos clave que integra las cartas descriptivas es la bibliografía, donde precisamente se enlistan las fuentes de información, ya que los contenidos temáticos requieren forzosamente estar respaldados por documentos que cumplan, como recomiendan Salas et al. (2016), “con al menos tres condiciones que garanticen su valor en la consideración de los usuarios: autenticidad, fiabilidad y accesibilidad” (pp. 15-16). Son tres aspectos importantes que como docentes hay que asegurar, para dar el ejemplo a los estudiantes sobre el tipo de fuentes de información que deben consultar.

Los autores aclaran que un documento es *auténtico* cuando es posible comprobar su origen a través de un medio, puede ser que presente la referencia con los datos de autenticidad como son autor, editorial, año de edición; o si es una cita, el autor y la obra a la que pertenece. Además, precisan que se considera *fiable* cuando es posible verificar la información que ofrece con los datos que proporciona, por ejemplo, si el autor es cualificado o la editorial tiene prestigio o está especializada en un determinado tipo de obras. Finalmente, explican que el documento es *accesible* si es posible localizarlo u obtenerlo a través de cualquier medio, procedimiento o servicio (Salas et al., 2016, p. 16).

Además, es importante que las academias realicen una selección de fuentes de información pertinentes a cada uno de los temas que incluye el programa, pues, como afirma Haro (1994), “prácticamente no hay materia que no se pueda y se tenga que referir a diversas fuentes de consulta. Por ello es útil señalar, para cada unidad de aprendizaje, las referencias bibliográficas correspondientes, precisando si son indispensables o sólo recomendables” (p. 6). Una recomendación importante no solo cuando se elaboran por primera vez las cartas, sino cuando se lleva a cabo la actualización de estas.

Así, la ACEIE, al actualizar los contenidos, logró generar un catálogo de más de 50 fuentes identificadas como artículos de revistas, libros, tesis y videos para que los docentes de la academia puedan consultarlas y ampliar sus conocimientos sobre el área de la capacitación. Se comparte una imagen de la tabla donde se concentran los datos de las fuentes (ver figuras 4 y 6).

Figura 4

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS PARA MATERIAS DE LA ACEIE

ACADEMIA DE CAPACITACIÓN EDUCATIVA, EMPRESARIAL E INDUSTRIAL								
FUENTES DE INFORMACIÓN								
PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN								
Diciembre 10, 2020								
ARTÍCULOS	AUTOR (ES)	AÑO	TÍTULO	REVISTA	VOLUMEN	NÚMERO	PAGINAS	URL
	González, M. y Tarragó, C.	2006	Capacitación para el cambio	Acimed	17	4	1 a 10	http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v17n4/aci02408.pdf
	Bermúdez, L.	2015	Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las PYMES.	Revista de las Sedes Regionales	16	33	1 a la 25	https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=66638602001
	Cota, J. y Rivera, J	2016	La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados.	Técnica Administrativa	16	2		http://www.cyta.com.ar/161602/v16n2a3.htm
	García, J. M.	2011	El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano de las organizaciones. El proceso de capacitación					https://www.eumed.net/ce/2011b/mgi.pdf
	Guilfaú, G.	2004	Capacitación efectiva en la empresa.	Invenio	7	12	103 a la 106	https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87701209
	Hernández, H., Ulloa, N. y Váides, M.	2014	Propuestas metodológicas para elevar la calidad de la capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Revista Infocencia	18	3	1 a la 11	
	Montoya, M. y Renón, M.	2000	La capacitación en la pequeña empresa mexicana. Algunos aspectos relevantes.	Revista de Ciencias Sociales y Humanidades		48	221 a la 246	https://revista.usgailana.itt.uam.mx/index.php/in/articulo/view/doi/26073a7b0c6e4a63a330029a_VGzococ4EP-eaw8tUvOAK8VU1WtoFm6uAMPHSPQ0puh5o
	Parra, C. y Rodríguez, F	2016	La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas.	Revista de Investigación y Desarrollo e Innovación	6	2	131 a la 143	http://dx.doi.org/10.19003/20278306.4502
	Sánchez, A.	2007	La capacitación y adiestramiento en México: regulación, realidades y retos.	Revista Latinoamericana de Derecho Social.		5		https://www.redalyc.org/pdf/4286/428640260010.pdf

Aun cuando no es propiamente un repertorio donde se puede consultar directamente la información de los textos, sí brinda la facilidad de identificar cada fuente a través de sus datos bibliográficos. El interés es seguir trabajando para contar con un catálogo que concentre dichas fuentes de información en formato digital. El aspecto quizás más importante de este documento es que permite unificar los recursos bibliográficos que se utilizan de forma real para documentar y trabajar las clases de la ACEIE, ya que algunas de las fuentes bibliográficas indicadas en las cartas descriptivas, no están por el momento disponibles en el acervo de nuestra biblioteca institucional

o ya no cumplen con el requisito de actualización (deben ser menor a cinco años de antigüedad). La unificación de la literatura también permite que los docentes por honorarios que se incorporan a la academia tengan un referente inmediato sobre los textos de consulta para la impartición de sus materias.

Logotipo de la ACEIE

En toda organización u organismo, independientemente del tipo que sea, es altamente recomendable contar con una identificación visual que represente la imagen corporativa y que permita a las comunidades a las que sirven su fácil identificación y reconocimiento, particularmente en el entorno digital. Dicha identificación es lo que en mercadotecnia se conoce como logotipo: “firma de una marca, símbolo de garantía y responsabilidad y como tal es único e irrepetible” (Pol, 2005, p. 64, citado en Gutiérrez, 2019, p. 5).

En el caso de una instancia universitaria como la ACEIE, es recomendable contar con una identidad propia que permita su reconocimiento, tanto en el propio instituto al que pertenece, como ante el resto de los institutos y la universidad. El logo, al ser una imagen que identifica a un organismo y los aspectos que tienen relación con él, se convierte en una pieza clave que ayuda a que dicha instancia sea fácilmente reconocida, de ahí que se optó por contar con una imagen que represente las características y actividades de la academia. Por lo anterior, los integrantes de la ACEIE consideraron importante diseñar un logotipo que facilitara el reconocimiento como entidad académica, para utilizarlo en los diversos documentos que se van generado.

Es importante aclarar, según Gutiérrez (2019): “El desarrollo gráfico de un logo posee varias etapas, en las cuales se debe definir si la representación visual será un isotipo, un logotipo o un logosímbolo” (p. 5). Esta autora señala las características que identifican a las otras dos opciones: el isotipo es utilizado cuando socialmente es muy reconocida la organización y por sí solo el símbolo se asocia a la misma; el logosímbolo se usa en caso de que la entidad sea de reciente creación o se requiera de más información para presentarla.

Además, Gutiérrez (2019) hace ver:

Para poder lograr un identificador conveniente, que exprese de manera adecuada lo que la empresa necesita, se requiere información sobre

a qué se dedica la empresa y cuál es el diferencial que se quiere resaltar, proceso que se conoce como *briefing*. (p. 5)

De ahí que en el caso de la ACEIE fue necesario concretar sus objetivos para determinar la imagen que se pretendía utilizar. En primer lugar, se seleccionaron las áreas de interés de la academia en función de sus asignaturas, así también se eligieron los iconos que integran cada una de las figuras del logotipo. Adicionalmente, se optó por utilizar una gama de colores claros, ya que se considera que son más favorables para llamar la atención sobre los aspectos que interesan. Y, finalmente, se incorporó el nombre de la academia, para lograr así un logotipo que integra los elementos necesarios, el cual fue aprobado por los integrantes de esta instancia.

Figura 5

LOGOTIPO DE LA ACEIE



Por lo que se conoce en otros ámbitos, en esta academia se tiene la certeza de que disponer y utilizar de un logotipo como cuerpo colegiado contribuirán a que las actividades y participaciones que se realicen, ya sea dentro o fuera la universidad, sean fácilmente reconocidas o asociadas a la ACEIE.

Plataforma de almacenamiento digital

Como una estrategia que permita integrar los esfuerzos antes mencionados y a la vez que facilite a los miembros de la academia trabajar de manera colaborativa, se consideró conveniente utilizar el servicio de la nube de almacenamiento que provee la institución a través de Microsoft OneDrive para reunir en un solo sitio los productos y documentos elaborados. Como se sabe, esta plataforma tiene ventajas que facilitan su uso, entre las que se encuentran la incorporación de Microsoft 365, lo que permite utilizar los paquetes de Office (Word, Excel, PowerPoint y OneNote) desde cualquier lugar. Además, facilita la sincronización entre dispositivos, lo que permite consultar los archivos sin estar conectado a internet. Otra ventaja es que brinda seguridad, protege los archivos al tenerlos en una cuenta. Asimismo, da la facilidad de compartir archivos entre los interesados o involucrados. Otra ventaja es la garantía automática de almacenar archivos en cuanto se suben a la nube y, finalmente, la particularidad de permitir el trabajo en equipo (“¿Qué es OneDrive?...”, 2019).

Figura 6

CAPTURA DE CARPETAS DE LA ACEIE EN ONEDRIVE

Nombre	Modificado	Modificado por	Tamaño de arch...	Compartir
Cartas descriptivas	10/18/2019	Lourdes Tiscareño Arroyo	5 elementos	Compartido
Cartel	11/18/2020	Lourdes Tiscareño Arroyo	1 elemento	Compartido
Directorio de empresas	10/18/2019	Lourdes Tiscareño Arroyo	1 elemento	Compartido
Encuentro de experiencias	12/10/2020	Lourdes Tiscareño Arroyo	3 elementos	Compartido
Fuentes de información	10/18/2019	Lourdes Tiscareño Arroyo	5 elementos	Compartido
Logotipo	10/25/2019	Lourdes Tiscareño Arroyo	1 elemento	Compartido
Minutas	4/16/2018	Lourdes Tiscareño Arroyo	4 elementos	Compartido

Esta estrategia ha promovido que los integrantes se interesen en compartir información que pueda ser relevante para los demás miembros de la academia. También ha motivado a los docentes a comprometerse a participar

de manera decidida en las actividades que se planean, ya que, como se mencionó anteriormente en este documento, un obstáculo para trabajar colaborativamente de forma presencial o sincrónica han sido los diversos compromisos laborales de quienes conforman la ACEIE. A partir de la incorporación y el uso de las herramientas digitales que brinda la UACJ a través de los servicios de Microsoft 365, los obstáculos de colaboración para el fortalecimiento de la academia se han minimizado, esto resultó en el crecimiento, mejora y fortalecimiento de la ACEIE.

Impacto de las estrategias logradas

A partir de que se lograron realizar las estrategias descritas, se identificaron diferentes resultados que han impactado a nivel interno en el programa académico, ya que benefician a los estudiantes que cursan las asignaturas de capacitación y a la academia. A continuación, se mencionan dichos resultados.

En primer término, se puede señalar que el principal beneficio del *cartel informativo* para la promoción de materias optativas lo han recibido los alumnos que estudian la Licenciatura en Educación, ya que ha facilitado que conozcan las opciones de materias optativas, complementarias a las materias obligatorias, que pueden elegir para cursar en un siguiente semestre.

Referente al *directorio de empresas*, se pudo constatar que el beneficio más evidente fue que se logró el contacto con siete responsables de empresas para realización de actividades académicas, tales como:

- a) *Visitas guiadas para conocer las empresas contactadas.* A través de estas visitas, los docentes que imparten las materias pudieron conocer el contexto actual de la capacitación en las organizaciones contactadas y hacer ajustes a los contenidos temáticos contemplados en las cartas descriptivas, particularmente para la materia de Planeación y Evaluación de la Capacitación. Algunos de estos contenidos se vieron reflejados en las siguientes temáticas de la materia:
 - Detección de necesidades de capacitación: ya que permitieron a los estudiantes realizar el diseño de cursos de capacitación como

parte del proyecto final, en donde requieren de información que las empresas les pueden proporcionar.

- Métodos y técnicas de capacitación: los docentes de la materia de Métodos y Técnicas de Capacitación pudieron contrastar, a partir de la teoría, los medios y las estrategias que se utilizan en el ámbito laboral para los procesos de formación del personal en las organizaciones.
 - Evaluación del desarrollo y los resultados de la capacitación: los alumnos constataron la importancia de evaluar la capacitación y los factores que impiden en ocasiones realizarla.
- b) *Prácticas educativas y trabajo de campo.* En este aspecto los estudiantes se vieron beneficiados al contar con organizaciones a las cuales acudir para cumplir con el requisito del programa educativo de realizar prácticas en el eje de la capacitación.
- c) *Sesiones informativas con expertos en capacitación o áreas afines.* En los últimos semestres se ha podido contar con la participación de expertos de la capacitación en algunas sesiones de clase, quienes han compartido sus conocimientos y experiencia en este campo.

En cuanto al *catálogo de fuentes de información*, el impacto principal se ve reflejado en los contenidos de las cartas descriptivas y, por ende, es benéfico para los estudiantes, ya que las fuentes de información identificadas permitieron a los docentes de la academia tomar en cuenta temas adicionales que se incorporaron a los programas de los cursos. Cada una de las cartas descriptivas cuenta en promedio con doce fuentes, donde se incluyen no solo artículos y libros, sino también documentos normativos e instruccionales adaptados al contexto laboral del país, de forma que el estudiante obtiene información teórica sobre el área de capacitación y también aprende el enfoque práctico.

Tanto el directorio de empresas como el catálogo de fuentes de información han sido piezas fundamentales en la actualización del plan de estudio y ambos lo han impactado porque al ser complementarios permitieron hacer la comparación entre la teoría y la práctica.

En cuanto al impacto que tuvo la estrategia de elaborar un *logotipo de la academia*, es posible señalar que el beneficio ha sido para la propia academia, ya que contar con una imagen que la represente ha propiciado que sea

reconocida por otros docentes del propio programa académico y por otras academias de ICOSA, al participar en reuniones y eventos.

Finalmente, es oportuno señalar que el impacto de la *plataforma de almacenamiento y colaboración digital* fue particularmente positivo para los propios integrantes de la academia, por la facilidad que brindó para consultar, editar y compartir documentos. Debido a los resultados anteriores, se consideró oportuno participar en el Primer Encuentro de Experiencias Educativas Inspiradoras y Buenas Prácticas de las Academias que el Consejo de Academias de la universidad organizó como escenario para compartir las estrategias realizadas y experiencias obtenidas.

Conclusiones

Las estrategias presentadas por la ACEIE han permitido a los docentes que la integran fortalecer los procesos de colaboración y comunicación. Además, han propiciado el tomar decisiones en conjunto para la selección de contenidos, actualización de bibliografía, implementación de estrategias didácticas y, lo más importante, el tener una identidad que se ha fortalecido a través del trabajo colegiado realizado dentro de la academia.

El haber elaborado un *cartel informativo* ayudó a lograr el objetivo de promover las materias optativas, especialmente las asignaturas de Pedagogía Industrial y Métodos y Técnicas de Capacitación, las cuales no se ofertaban ya que no eran solicitadas en la coordinación de la Licenciatura en Educación por el desconocimiento sobre su existencia. El profesorado se ha mostrado participativo y entusiasta al ofrecer mayor variedad de materias en el eje de la capacitación y poder impartir estas asignaturas de manera semestral. Actualmente, las materias optativas de la ACEIE son ofertadas por el programa gracias a su demanda por parte del estudiantado.

Elaborar un *directorio* de responsables de las áreas de recursos humanos y capacitación en las organizaciones ha facilitado a los integrantes de la academia disponer de un mayor número de organizaciones para que los estudiantes conozcan el contexto de la capacitación y puedan realizar actividades como parte de su aprendizaje. Además, ha sido una experiencia gratificante el conocer y establecer relaciones con profesionales que están inmersos en el sector de la capacitación. Es preciso resaltar que uno de los docentes que se incorporó recientemente al equipo de trabajo es un ingeniero con grado

de doctor, quien trabaja en una empresa maquiladora en el área de recursos humanos y quien ha tenido a bien el actualizar a la academia en procesos novedosos relacionados con la capacitación.

Respecto al *catálogo de fuentes de información* se puede afirmar que el haber concentrado en un solo sitio los recursos de información que cada integrante de la academia disponía no solamente ha ayudado a los propios docentes que imparten las materias referentes a capacitación a tener acceso a diferentes fuentes, sino que también ha permitido actualizar y mejorar los contenidos de las cartas descriptivas en beneficio de los estudiantes. Si bien existía literatura obligatoria y opcional en las cartas descriptivas, muchas de estas fuentes ya eran obsoletas y tanto docentes como alumnos tenían problemas para encontrarlas y consultarlas. Hoy en día este problema ya no se presenta y se espera seguir aportando bibliografía actual para fortalecer el eje de la capacitación y mejorar así la calidad, pertinencia y vigencia de las asignaturas.

En relación con crear una identidad sólida que permita a la ACEIE ser identificada fácilmente, se puede señalar que el contar con un *logotipo* ha promovido este objetivo, además de servir para darle un carácter oficial a la documentación, sobre todo en los procesos de vinculación entre la UACJ y las empresas.

Por último, es posible reconocer las bondades que ofrece el uso de una *plataforma digital*, pues además de facilitar el trabajo colaborativo de acuerdo con la disponibilidad de los docentes, pone a su alcance la información que cada uno de ellos requiera. Se visualiza, en un futuro, hacer esfuerzos por alcanzar una vinculación con otras academias del propio ICSA, particularmente con aquellas que tengan puntos de interés en común. Se considera que las acciones que se reportan en este documento pueden ser replicadas en otras academias del ICSA. Esto, además, facilitaría promover a futuro proyectos de colaboración con otras academias de la propia carrera o del instituto.

La tarea no ha sido fácil debido a los contratiempos causados por la situación sanitaria del COVID-19, que obligó a los docentes de esta academia a buscar nuevas alternativas para su desarrollo personal y para el logro de sus objetivos. Otro factor a tomar en cuenta es que los profesores que conforman la academia laboran bajo un régimen de contratación diferente, algunos por honorarios y otros por contrato, lo que dificultó que se lograra la asistencia total en las sesiones, sin ser esto una limitante en la obtención de resultados. Dichas estrategias tuvieron un impacto favorable para los estudiantes y para

la propia academia, por lo cual se consideró oportuno participar en el Primer Encuentro de Experiencias Educativas Inspiradoras y Buenas Prácticas de las Academias organizado por el Consejo de Academias de la universidad.

El hecho de participar en dicho evento permitió a la ACEIE dar a conocer sus actividades y ser reconocida por otras academias y compañeros docentes de la universidad. Otro aspecto por destacar es que, además, fue posible reconocer que existen otras academias en el ICESA y a la vez conocer las propuestas que han realizado. Desde el ámbito académico se pudo observar que otras academias han implementado actividades de otro tipo de alcance, como son sociales, laborales y científicas, por lo que se considera que este evento fue un momento propicio para fortalecer el trabajo de las academias en la universidad.

Es en las academias donde los docentes por honorarios, medio tiempo y tiempo completo se reúnen para hacer discusiones teórico-prácticas sobre sus asignaturas. Sin duda alguna, la experiencia en campo de los docentes por honorarios enriquece el panorama teórico que la mayoría de los profesores de planta tienen: se crea un dúo importante para la mejora de los programas educativos. Por otro lado, los eventos de socialización, como el Encuentro de Experiencias Educativas Inspiradoras y Buenas Prácticas de las Academias, incentivan a los docentes a seguir trabajando dentro de estos espacios que pocas veces son visibilizados por la institución y que, sin embargo, son pilar para los procesos de mejora y calidad educativa.

En el caso de la ACEIE, se fortalecieron sus procesos después de hacer su presentación en dicho encuentro de experiencias, ya que recibió una invitación por parte del programa de la Licenciatura en Comercio Exterior para compartir su experiencia en los procesos antes mencionados con el fin de que ellos pudieran replicarlos al interior de su academia. Este hecho resalta la importancia de trabajar de forma colaborativa, interdisciplinaria e institucionalmente, para que a través de la comunicación de las experiencias al interior de las academias se puedan fortalecer otras academias, lo cual no está limitado a un programa de estudio en específico.

Los espacios de trabajo colegiado que se dan dentro de las diferentes academias sin duda son un trabajo arduo, reflexivo, crítico y metódico que, si bien demanda de organización, apertura, investigación y actualización en campo, trae resultados importantes que se ven reflejados en las aulas y posteriormente en el contexto social y laboral. No se deben desestimar los

esfuerzos que se hacen, por mínimos que se piensen, ya que los grandes cambios subyacen tras estos espacios de colaboración académica.

Referencias

- ¿Qué es OneDrive? Ventajas y desventajas de esta herramienta en la nube. (2019, 28 de mayo). *Herramientas en la nube*. <https://herramientasenla-nube.com/que-es-onedrive/>
- Díaz Osorio, J. J. (2015). *Orientaciones básicas para la elaboración de una carta descriptiva de curso* (Documento). <https://1library.co/document/yd8dk-ojq-orientaciones-b%C3%A1sicas-elaboraci%C3%B3n-carta-descriptiva-curso-introducci%C3%B3n.html>
- Díaz, M., y Muñoz, A. (2013). Los murales y carteles como recurso didáctico para enseñar ciencias en Educación Primaria. *Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias*, 10(3), 468-479. <http://hdl.handle.net/10498/15451>
- Gutiérrez Gutiérrez, M. M. (2019). El logo, el branding y su influencia en la marca. Caso de estudio: el logotipo de Ecopetrol 2003. *Signo y Pensamiento*, 38(75), <https://doi.org/10.11144/Javeriana.syp38-75.lbim>
- Haro del Real, F. J. (1994). Cartas descriptivas: ¿Para qué? *Sinéctica*, 4, 1-7. <https://sinectica.iteso.mx/index.php/SINECTICA/article/download/543/536>
- Salas del Río, A. M. T., Pérez Reyna, A. C., Baeza Vera, C., Galicia Rodríguez, M. I. C., y Contreras Alvarado, P. M. (2016). *Manual para la elaboración de programas sintéticos y analíticos de las unidades de aprendizaje de programas educativos: con base en el modelo educativo y el modelo académico de técnico superior universitario, profesional asociado y licenciatura de la UANL*. Universidad Autónoma de Nuevo León. <https://www.uanl.mx/wp-content/uploads/2018/07/Manual-para-la-elaboracio%CC%81n-de-programas-sinte%CC%81ticos-y-anali%CC%81ticos-de-las-unidades-de-aprendizaje-de-los-programas-educativos-vers.pdf>
- Sánchez Morales, P. J. (2014). El papel de la pedagogía en la formación empresarial. *Cuestiones Pedagógicas. Revista de Ciencias de la Educación*, (23), 85-104. <https://revistascientificas.us.es/index.php/Cuestiones-Pedagogicas/article/view/9723>

- Sánchez Morales, P. J., y Vega Mancera, F. (2019, julio-diciembre). Pedagogía laboral: antecedentes históricos y situación actual de los profesionales. *Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento*, 19(2), 74-99. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7183645>
- Saravia-Altamirano, G. (2016, enero-junio). La vinculación universidad-empresa y sus canales de interacción desde la perspectiva de la academia, de la empresa y de las políticas públicas. *Ciencia UAT*, 10(2), 13-22. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cuat/v10n2/2007-7858-cuat-10-02-00013.pdf>
- Secretaría de Educación Pública. (2010, agosto). *Lineamiento para la Integración y Operación de las Academias: versión 1.0. Planes de estudio 2009-2010*. SEP. http://itchetumal.edu.mx/images/Lineamientos_AC_ADMN/Lineamiento_para_la_Integracin_y_Operacin_de_Academias.pdf
- Subsecretaría de Educación Media Superior. (2015). *Elementos básicos para el Trabajo Colegiado*. SEP. https://educacionmediasuperior.sep.gob.mx/work/models/sems/Resource/12183/1/images/elementos_basicos_tc.pdf
- Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. (s. f.). *Convenios de colaboración*. <https://www.uacj.mx/internacionalizacion/convenios.html>
- _____. (2002). *Modelo educativo UACJ: Visión 2020* (Versión breve, 2.^a ed.). UACJ.