



Estudio de la adaptabilidad al cambio y comportamiento proactivo de los estudiantes en un contexto universitario ante la emergencia sanitaria del COVID-19

Study of the adaptability to change and proactive behavior of students in a university context in face of the COVID-19 health emergency

Sandra Natalia Ceja-Romay,^{1a} Susana Céspedes-Gallegos,² Luis Armando Vázquez González,³ Esteban Pacheco-López,⁴ Gilberto de León-Cortés⁵

Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos, México¹²³⁴
Escuela Nacional de Protección Civil Campus Chiapas, México⁵

-  ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9052-9474>¹
-  ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5035-207X>²
-  ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5765-5559>³
-  ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5852-3697>⁴
-  ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7027-542X>⁵

Recibido: 24 de julio de 2022

Aceptado: 07 de noviembre de 2022

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo analizar las variables de adaptabilidad al cambio y comportamiento organizacional de los estudiantes del Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos, en el estado de Veracruz-México. La investigación tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo, con un estudio transversal de corte único en el tiempo, desarrollada en el período correspondiente al mes de noviembre del 2021 y junio del 2022. El método empleado es hipotético-deductivo. Se determinó un muestreo de tipo no probabilístico con la técnica a conveniencia, obteniendo la participación de 513 estudiantes de las diferentes carreras que se ofertan en la institución. Se aplicó un instrumento de medición que analiza la percepción de las ocho dimensiones a estudiar: necesidad de cambio, liderazgo y gestión, actitud para cambiar, comunicación, adaptación al cambio, comportamiento proactivo orientado a la organización, comportamiento proactivo orientado hacia los demás y comportamiento proactivo proactivo hacia uno mismo. A través de una prueba de parametría, comprobación de hipótesis de Kolmogorov-Smirnov y U de Mann de Whitney, los estudiantes del género masculino y femenino se adaptan al

^aCorrespondencia a la autora:
E-mail: cejar@itesco.edu.mx

cambio en la institución y que los varones son más proclives a tener un comportamiento orientado al cambio que las mujeres.

Palabras claves: Educación, proactividad, estudiantes, liderazgo, comunicación, COVID-19.

Abstract

The objective of this study is to analyze the variables of adaptability to change and organizational behavior of the students of the Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos, in the state of Veracruz-Mexico. The research has a qualitative and quantitative approach, it is a cross-sectional study with a single cut in time, developed in the period corresponding to the month of November 2021 and June of this year. The method used is hypothetical-deductive. A non-probabilistic sampling was determined with the convenience technique, obtaining the participation of 513 students from the different careers offered at the institution. A measurement instrument was applied that analyzes the perception of the eight dimensions to be studied: need for change, leadership and management, attitude to change, communication, adaptation to change, proactive behavior oriented towards the organization, proactive behavior oriented towards others and behavior proactive towards oneself. Through a parametric test, Kolmogorov-Smirnov hypothesis testing and Whitney's Mann's U, male and female students adapt to change in the institution and that males are more likely to have change-oriented behavior than the women.

Keywords: Education, proactivity, students, leadership, communication, COVID-19.

Introducción

Actualmente se vive en un mundo en constante dinamismo, en el que el cambio surge como una necesidad imperante para enfrentar los problemas desde una perspectiva innovadora. Es importante que los integrantes de la sociedad adquieran una visión de cambio que permita adaptarse a las necesidades de su entorno y anticipar los problemas; estar preparados para estos cambios permitirán enfrentarlos con mayor rapidez y destacar entre los demás. El cambio en esencia implica transformación. Y no se debe caer en el simplismo de afirmar que el cambio en sí mismo es algo deseable, sino más bien, es algo consustancial a la naturaleza misma. El cambio es algo contrario a lo que pertenece.

Para Holguín-Álvarez y Rodríguez-Castillo, (2020) los jóvenes mismos están en constante cambio, dejando poco a poco de ser niños para convertirse en adultos. Se observa en su naturaleza el factor transformación. No es raro encontrar signos de rebeldía en este grupo etario. Los jóvenes suelen oponerse a las reglas, al statu quo, a las normas a las que no les hayan sentido o a las maneras en que se hacen las cosas. Por ello, es que los jóvenes no pueden ser excluidos de este proceso de cambio, antes bien, deben ser este motor, y en realidad, la historia presente ha demostrado este

hecho, y para muestra basta un botón: Facebook, una red social que ha revolucionado no solo las redes sociales por internet, sino la manera en que se vive hoy en día, fue generada por un grupo de jóvenes estudiantes de Massachusetts liderados por Mark Zuckerberg.

En este sentido, de acuerdo a Posso-Pacheco et al; (2020), los jóvenes estudiantes deben encontrar en el cambio una respuesta a sus inquietudes, una nueva manera de ver y hacer las cosas, de mejorar el desempeño de sí mismos, de las organizaciones y de la sociedad. Los estudiantes del Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos, como de cualquier otra institución universitaria, deben subirse al tren de la transformación siendo capaz de mostrar resiliencia ante los cambios. La adaptabilidad al cambio y el comportamiento proactivo en los estudiantes en una Institución de Educación Superior (IES), no es la excepción ante la emergencia sanitaria del COVID-19, que ha sido capaz de revolucionar el sistema educativo a nivel mundial en todos los sentidos: procesos de enseñanza-aprendizaje, formas de evaluación, capacitación de los profesores y estudiantes de manera espontánea y a la vez la misma pandemia manifiesta la desigualdad existente en el sistema educativo al demostrar que no todos los estudiantes se encuentran en igualdad de circunstancias para enfrentar el desafío de la educación virtual o remota.

Derivado de la pandemia COVID-19, Ortega-Ortigoza et al. (2021) afirman que los estudiantes han manifestado diversas situaciones que en ocasiones que se convierten en un obstáculo para continuar sus estudios profesionales, entre los que destacan; la brecha digital, las atenciones y cuidados de un familiar, trabajar para contribuir con los gastos del hogar y el considerar el regreso a clases presenciales a las IES, es una oportunidad para estudiar la adaptabilidad de los estudiantes universitarios al sistema educativo. De igual forma, Gómez Rivadeneira et al. (2022) consideran que durante la pandemia COVID-19, los estudiantes permanecieron aislados y experimentaron problemas sociológicos y económicos, así como frustración hacia el sistema educativo, ya que en la mayoría de los casos, los estudiantes invirtieron en recursos tecnológicos para tomar sus clases de manera virtual, percibieron un estilo de educación forzada, sobrecarga de actividades, aprendizaje acelerado y problemas emocionales como; ansiedad, estrés, fatiga crónica y angustia. Con el objetivo de retornar de nueva cuenta a las aulas en un contexto de pandemia menos agresivo y contagioso, los estudiantes necesitan adaptarse al sistema educativo presencial que les permita tener continuidad académica para culminar sus estudios profesionales.

Por ello, el cambio es una variable existente y presente en el acontecer académico que implica una tarea ardua para conducirlo y la vez generar estrategias que conduzcan al objetivo deseado: cumplir con los programas de estudio, disminuir el índice de deserción de los estudiantes, cautivar la atención de los estudiantes durante las clases en tiempos de pandemia y contribuir con la calidad educativa con la institución. Bajo este enfoque, la presente investigación pretende contribuir al cambio, generando resultados sobre las perspectivas de los estudiantes del Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos, en el estado de Veracruz-México. En ese sentido, el objetivo general de la investigación es analizar la relación de la adaptabilidad al cambio y comportamiento proactivo de los estudiantes del Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos.

Metodología

La investigación que se expone tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo. Para Salgado-Lévano (2018) dicha investigación busca medir la percepción de adaptación al cambio y comportamiento organizacional de los estudiantes del Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos. De acuerdo con Bernal-Torres (2010), una investigación cualitativa y cuantitativa contribuye a la comprensión del objeto fenómeno de estudio, a la generación de conocimientos y leyes que respalden la evidencia encontrada. Es de tipo correlacional, al presentar dos variables de estudio, adaptabilidad al cambio y comportamiento proactivo en un contexto educativo. El método empleado es hipotético-deductivo, de acuerdo al grado de abstracción en una investigación pura y parte de una teoría para la obtención de nuevos conocimientos. Es una investigación transversal con un corte único en el tiempo, desarrollada en el período correspondiente al mes de noviembre del 2021 y junio del presente año.

Participantes

Para la obtención de la información se recurrió a un muestreo de tipo no probabilístico con la técnica a conveniencia (Otzen & Manterola, 2017). De un total de 13 carreras adscritas al TECNM Coatzacoalcos. Derivado de ello, se determinó un muestreo de tipo no probabilístico con la técnica a conveniencia, obteniendo la participación de 513 estudiantes. El instrumento de medición de

aplicó a través de Google Forms por las circunstancias de la pandemia COVID-19. Los datos fueron manipulados a través del software SPSS V.2.5 para su análisis estadístico y obtención de resultados.

Instrumento de medición

Se utilizó instrumento de medición sobre adaptación al cambio y comportamiento proactivo en un contexto educativo desde la óptica de los estudiantes en el Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos, de Chávez y Gómez, (2020) y de Salessi y Omar (2018), el cual consta de tres secciones: en la primera sección se incluyen los datos socioeconómicos de los profesores. En la segunda parte se analiza la percepción de las ocho dimensiones a estudiar: necesidad de cambio, liderazgo y gestión, actitud para cambiar, comunicación, adaptación al cambio, comportamiento proactivo orientado a la organización, comportamiento proactivo orientado hacia los demás y comportamiento proactivo hacia uno mismo. El instrumento de medición cuenta con un Alfa de Cronbach de 0.949, el cual significa que es válido y confiable para su aplicación de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2016); con un total de 30 ítems en una escala de Likert donde 1 es nunca y 5 es siempre.

Toma de datos

La encuesta se aplicó a través de Google Forms y se distribuyó en los diversos grupos de WhatsApp de las diferentes carreras del Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos, así como correos electrónicos institucionales. Para dicha actividad, se contó con la colaboración de los estudiantes de las diferentes carreras que se ofertan en la institución. Posteriormente, los datos fueron analizados en el simulador de SPSS versión 2.5 para el análisis de la información obtenida.

Análisis de los datos

Después de analizar la información obtenida en la redacción del marco teórico, selección del instrumento de medición y de la muestra de los participantes, se muestran los resultados obtenidos. El 70.2% de los estudiantes encuestados tiene una edad en promedio entre 18 y 20 años de edad, el 27.5% tiene entre 21 y 23 años de edad, el 0.6% tiene entre 24 y 26 años de edad y 1.8% tiene más de 27 años de edad. El 45.6% de los estudiantes correspondiente al género femenino y el 54.5% al género masculino. A continuación, en la tabla 1 se analiza el promedio y la desviación estándar de la variable de adaptabilidad al cambio de los estudiantes del Tecnm Campus Coatzacoalcos.

Tabla 1*Promedio y desviación estándar de la variable adaptabilidad al cambio de los estudiantes*

Variable	Hombres		Mujeres		Total	
	Promedio	Desviación	Promedio	Desviación	Promedio	Desviación
Necesidad al cambio	3.60	1.061	3.26	1.268	3.44	1.171
Visión para el cambio	3.26	1.079	3.04	1.070	3.16	1.079
Razones para el cambio	3.65	1.025	3.56	1.175	3.61	1.095
Razones buenas y relacionales	3.74	0.951	3.58	1.141	3.67	1.044
Cambio apropiado y realizable	3.73	0.976	3.47	1.049	3.61	1.017
Directivos comprometidos	3.27	1.091	3.45	1.260	3.35	1.173
Liderazgo visible al cambio	3.47	1.024	3.58	1.141	3.52	1.079
Apoyo de directivos	3.42	1.112	3.41	1.162	3.42	1.134
Dialogo con los jefes de carrera	3.38	1.263	3.31	1.346	3.35	1.300
Beneficios del cambio personal	3.90	0.975	3.85	1.223	3.88	1.094
Beneficios del cambio institucional	4.13	0.943	4.13	1.104	4.13	1.019
Comunicación útil	3.35	1.025	3.49	1.176	3.42	1.097
Comunicación oportuna	3.39	1.049	3.36	1.243	3.37	1.141
Entiendo comentarios del cambio	3.40	1.071	3.33	1.176	3.37	1.119
Suficiente consulta con el personal	3.31	1.059	3.24	1.203	3.28	1.126
Habilidades y conocimientos	3.49	1.014	3.47	1.187	3.49	1.095
Buena planeación del cambio	3.58	1.042	3.59	1.184	3.58	1.108
Formación adecuada	3.44	1.044	3.56	1.130	3.50	1.085
Personal con habilidades	3.58	1.042	3.65	1.038	3.61	1.040

Nota: Elaboración propia, (2022) a partir de los datos procesados en el SPSS V 2.5

De acuerdo al promedio de la variable de adaptabilidad al cambio, los estudiantes del género masculino y femenino no muestran diferencias estadísticamente significativas en la percepción del cambio en el Tecnm Campus Coatzacoalcos, sin embargo, se puede apreciar que los estudiantes varones, de acuerdo al promedio obtenido, muestran una necesidad de cambio, poseen una visión del cambio y perciben que el cambio debe ser apropiado y realizable en comparación con las mujeres. En la tabla 2 se analiza el promedio y la desviación estándar de la variable comportamiento proactivo.

Tabla 2

Promedio y desviación estándar de la variable comportamiento proactivo de los estudiantes

Variables	Hombres		Mujeres		Total	
	Promedio	Desviación	Promedio	Desviación	Promedio	Desviación
Aporto soluciones	3.02	1.211	3.13	1.267	3.07	1.237
Aprendo nuevos conocimientos	3.54	1.013	3.71	0.978	3.61	1.000
Optimizo la distribución	3.38	1.099	3.33	1.108	3.36	1.102
Comparto conocimientos	3.54	1.013	3.68	1.117	3.60	1.063
Colaboro en tareas	3.66	1.114	3.59	1.162	3.63	1.135
Oriento a los nuevos	3.44	1.161	3.62	1.266	3.52	1.212
Ayudo a mis compañeros	3.66	1.044	3.64	1.134	3.65	1.085
Busco nuevos modos	3.83	0.925	3.87	0.981	3.85	0.950
Me capacito	3.69	1.069	3.76	0.965	3.72	1.023
Me esfuerzo por los objetivos	4.02	0.940	4.01	0.956	4.02	0.947
Asumo tareas para contribuir	3.97	0.923	3.92	0.973	3.95	0.945

Nota: Elaboración propia, (2022) a partir de los datos procesados en el SPSS V 2.5

En relación a los datos obtenidos en la tabla 2 y de acuerdo al promedio y la desviación estándar, los estudiantes del género femenino muestran un comportamiento proactivo al cambio estadísticamente significativo en relación a los estudiantes varones. Las mujeres perciben un comportamiento proactivo a través de la aportación de soluciones, aprendiendo y compartiendo nuevos conocimientos, ayudar a los compañeros, buscar nuevas formas de trabajo, y capacitarse, en cambio los varones perciben, optimizar la distribución de su tiempo, colaborar en las tareas, ayudar a los compañeros, esforzarse por alcanzar los objetivos y ser responsables en sus actividades. En la tabla 3 se muestran las variables de estudio de los estudiantes del Tecnm Campus Coatzacoalcos.

Tabla 3

Promedio y desviación estándar de las variables de estudio en los estudiantes

Variables	Hombres		Mujeres		Total	
	Promedio	Desviación	Promedio	Desviación	Promedio	Desviación
Necesidad de cambio	3.60	0.198	3.38	0.23	3.50	0.21
Liderazgo y gestión	3.38	0.09	3.44	0.11	3.41	0.08
Actitud para cambiar	4.02	0.16	3.99	0.20	4.00	0.18
Comunicación	3.36	0.04	3.36	0.10	3.36	0.06
Adaptación al cambio	3.52	0.07	3.57	0.07	3.55	0.06
Orientados a la organización	3.31	0.26	3.39	0.29	3.55	0.27
Orientados hacia los demás	3.57	0.10	3.63	0.04	3.60	0.06
Orientados hacia uno mismo	3.88	0.15	3.89	0.11	3.88	0.13

Nota: Elaboración propia, (2022) a partir de los datos procesados en el SPSS V 2.5

Los datos observados en la tabla 3 resumen que, no existen diferencias estadísticamente significativas en la percepción de las variables objeto de estudios, es decir, tanto los hombres como las mujeres están en condiciones de adoptarse a la nueva normalidad en el Tecnm Campus Coatzacoalcos. Esta adaptación implica el desarrollo de estrategias educativas que ha puesto en marcha la institución con la finalidad de garantizar un regreso seguro a clases presenciales, entre las que destacan, las clases maestras de materias de tronco común para todas las carreras, con una duración de dos horas, tres veces a la semana, uso de la plataforma Moodle y clases virtuales. A continuación, se muestra una prueba de normalidad o parametría que permita realizar la comprobación de hipótesis de investigación a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, por tener una muestra mayor a 50 objetos de estudio para ello se consideró un nivel de significancia de 0.5. En la tabla 4 se observan los resultados de la prueba de parametría.

Tabla 4

Prueba de parametría de Kolmogorov-Smirnov de la variable adaptabilidad al cambio

Estadísticos de prueba^a		Adaptabilidad al cambio
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.149
	Positivo	0.000
	Negativo	-0.149
Z de Kolmogorov-Smirnov		1.680
Sig. asintótica(bilateral)		0.007
a. Variable de agrupación: Género		

Nota: Elaboración propia, (2022) a partir de los datos procesados en el SPSS V 2.5

La información obtenida a través de la prueba Z de Kolmogorov-Sminorv, se obtuvo un valor de significancia de 0.007, por lo que la variable es asintótica, en este sentido, con la finalidad de contrastar la hipótesis de investigación con los datos descriptivos se realiza una tabla cruzada de la variable de adaptabilidad al cambio. En la tabla 5 se observan los resultados obtenidos.

Tabla 5*Tabla cruzada de la variable adaptabilidad al cambio*

		Femenino	Masculino	
Adaptabilidad Cambio	Nunca	30	12	42
	Ocasionalmente	30	18	48
	Algunas Veces	69	108	177
	Frecuentemente	60	72	132
	Siempre	45	69	114
Total		234	279	513

Nota: Elaboración propia, (2022) a partir de los datos procesados en el SPSS V 2.5

Bajo este esquema, los estudiantes varones demuestran un resultado que “algunas veces” son más propensos a la aplicabilidad de la adaptabilidad al cambio que las mujeres en el Tecnm Campus Coatzacoalcos. Para confirmar lo anteriormente expuesto, se determina la prueba de hipótesis de U de Mann de Whitney. En la tabla 6 se analizan dichos resultados.

Tabla 6*Prueba de U de Mann de Whitney de la variable adaptabilidad al cambio*

Hipótesis nula	Prueba	Significancia	Decisión
La distribución de la adaptabilidad al cambio es la misma entre las categorías de género	Prueba de U de Mann-Whitney para muestras independientes	.0004	Rechazar la hipótesis nula

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia es de .05.

Nota: Elaboración propia, (2022) a partir de los datos procesados en el SPSS V 2.5

Con un nivel de significancia de .05, la hipótesis de investigación HI₁ se rechaza, los estudiantes varones demuestran un grado de aplicabilidad estadísticamente significativo en relación con la variable de adaptabilidad al cambio que las mujeres en el Tecnm Campus Coatzacoalcos. A continuación, se analizan los resultados estadísticos de la variable de comportamiento proactivo en los estudiantes del Tecnm Campus Coatzacoalcos. En la tabla 7 se realiza la prueba Z de Kolmogorov- Smirnov.

Tabla 7
Prueba Z de Kolmogorov-Smirnov

Estadísticos de prueba ^a		Comportamiento proactivo
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.094
	Positivo	0.094
	Negativo	-0.007
Z de Kolmogorov-Smirnov		1.064
Sig. asintótica(bilateral)		0.208
a. Variable de agrupación: Género		

Nota: Elaboración propia, (2022) a partir de los datos procesados en el SPSS V 2.5

Con un nivel de significancia asintótica de 0.208, por lo que la variable es asintótica. En este sentido, con la finalidad de contrastar la hipótesis de investigación con los datos descriptivos, se realiza una tabla cruzada de la variable de comportamiento proactivo. De los resultados obtenidos en la tabla cruzada de la variable comportamiento proactivo, los estudiantes del género masculino perciben como respuesta “algunas veces” (114) dicho comportamiento en relación con las mujeres (72). Para dar respuesta a la segunda hipótesis de investigación, HI2, se plantea la prueba de U de Mann de Whitney. Con un nivel de significancia de 0.290, la prueba de U de Mann de Whitney demostró un valor de 30933.000 de nivel de significancia, razón por la cual, existe un alto nivel de significancia en la aplicabilidad de la variable de comportamiento proactivo con respecto al género de los estudiantes del Tecnm campus Coatzacoalcos. La HI2 se acepta al demostrar estadísticamente el nivel de aplicabilidad y significancia de la variable.

Discusión

Como resultado, Santiago-Torner (2020) considera que para que los estudiantes puedan adaptarse al proceso de cambio derivado de la pandemia COVID- 19, se requiere de un liderazgo por parte de los docentes, que motiven, incentiven a las estudiantes a vivir una nueva normalidad, un liderazgo basado en competencias, habilidades y talentos de los docentes para establecer lazos de confianza y poder provocar un cambio de actitud y la adopción de nuevas formas de comportamiento en el aula de clases. Hernández-Cerritos y Cruz-Romero, (2020) señalan que las IES son consideradas también como organizaciones inteligentes y que aprenden, en este sentido, el cambio es un fenómeno inherente, lo implica la imperiosa necesidad de poder enfrentarlo de manera estratégica para que dé seguimiento y continuidad en los procesos educativos y permita

avanzar y no retroceder en el aprovechamiento académico de los estudiantes. Al contrario, el cambio debe favorecer para enriquecer la labor académica, fortalecer el aprendizaje de las diversas plataformas educativas, reducir la brecha en educación, promover la igualdad y equidad entre los estudiantes y garantizar la satisfacción de los estudiantes aún en circunstancias adversas.

Para Cardona-Mejía (2021), las IES deben preparar a la comunidad estudiantil para enfrentar el cambio al interior de sus instalaciones, desarrollar habilidades de comunicación, integración, trabaja en equipo, actitudes y comportamientos capaz de generar confianza, establecer una alineación entre el personal docente, administrativo para que todos sin excepción, puedan adaptarse ante una nueva forma de colaborar, de enseñar, de ser proactivos y resilientes ante un contexto incierto. Desde otra perspectiva, Labraña Vargas et al. (2021) establecen que una de las estrategias en materia de educación en las IES, es la auto educación. Los profesores han confiado en la educación cara a cara, que con esta pandemia ha sorprendido la agilidad y rapidez por aprender nuevas praxis educativas, conocer otras herramientas o plataformas digital para transmitir el conocimiento, sin embargo, la confianza también radica en que los estudiantes se sientan capaces de tener la iniciativa por aprender ellos mismas ante el contexto actual, es decir, buscar el conocimiento por iniciativa propia.

Por su parte, Rivadeneira-Hermida et al. (2021) considera que, hoy en día, el mercado del trabajo requiere de una fuerza laboral autónoma, flexible, adaptable, dispuesta a enfrentar los desafíos de un mundo en constante cambio y transformación, en este sentido las IES, debe cumplir y satisfacer las expectativas que las empresas y organizaciones necesitan y la pandemia COVID-19 se debe convertir en una oportunidad para enfrentar el cambio en conjunto y modificar los paradigmas y viejos hábitos que limitan el cambio en el mundo actual. En este caso, los estudiantes del Tecnológico Nacional de México pueden contribuir al cambio en dos aspectos: a través de la adaptación y del comportamiento para aprender nuevas formas de colaborar, experimentar nuevas formas de realizar el trabajo colaborativo, nuevas formas de aprender a través de herramientas tecnológicas y la oportunidad de fomentar el autoaprendizaje, los estudiantes deben estar conscientes de las implicaciones de la nueva normalidad y realidad tanto académica como como laboral.

Londoño Velasco et al. (2021) afirman que las IES deben garantizar una educación de calidad para que la adaptación al cambio de los estudiantes sea conveniente y motive a los a los mimos a la adquisición de nuevos aprendizajes, establecer red de apoyo entre la comunidad

estudiantil, así como el desarrollo de habilidades blandas para que el aprendizaje sea independiente y autónomo. Enrico, (2022) estima que los estudiantes pueden experimentar nostalgia, incertidumbre, exigencias de los profesores, nuevas formas de trabajo y aprendizaje en un contexto de pandemia COVID-19. Lo que implica que la adaptación al cambio debe ser un proceso de interiorización de los estudiantes para que el proceso sea exitoso. De igual forma, Moreno-Treviño et al. (2022) priorizan que los estudiantes sufren un estrés moderado al experimentar una sobrecarga de actividades académicas, realizar un examen, problemas emocionales y poco entendimiento y comprensión en los temas de clases durante la pandemia COVID-19. Para Céspedes-Gallegos et al. (2022) el factor confianza por parte de los profesores hacia los estudiantes, es necesario para que las clases presenciales vuelvan a tener sentido en la vida académica de la comunidad estudiantil. Es por ello, que el liderazgo de los docentes juega un papel relevante en la educación superior actualmente.

Limitaciones

Una de las limitaciones en el estudio actual fue la selección del tipo de muestra, en este caso de tipo probabilística, por las condiciones de la pandemia COVID-19 y compartir el link de la encuesta fue una tarea ardua por lo que no se pudo incrementar el número de participantes en el tiempo previsto. El presente estudio queda abierto para futuras colaboraciones que pueden enriquecer la investigación, conocer nuevas variables de estudio que aporten conocimiento al respecto y dar la apertura a nuevos contextos de aprendizaje. Por consiguiente, los estudiantes del género masculino y femenino del Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos demuestran tener sentido de adaptabilidad al cambio en un contexto de pandemia al regresar a las clases presenciales pero los estudiantes hombres son más susceptibles de tener un comportamiento proactivo que las mujeres. En este caso puede tener influencia los datos sociodemográficos y la cultura de la entidad federativa, Coatzacoalcos, Veracruz.

Conclusión

Hoy en día es necesario repensar que el cambio es una constante en la sociedad actual que implica una flexibilidad de mentalidad y de actitud para poder enfrentarlo, que puede ser tan sencillo o tan complejo dependiendo del enfoque o de la percepción de los seres humanos. Culturalmente el cambio puede implicar que los hombres y mujeres reaccionen de manera diferente, pero las circunstancias del mundo actual obligan que independientemente del género, los

seres humanos reaccionen y actúen con proactividad antes de que el cambio haga estragos de forma negativa, para ello, en los estudiantes, el desarrollo de las habilidades blandas es esencial para su perfil académico. El ámbito laboral es incierto, cambiante, emergente y requiere de la fuerza de trabajo de egresados capaces de adaptarse ante circunstancias desafiantes.

La adaptabilidad al cambio y el comportamiento proactivo implican que los estudiantes deben desarrollar habilidades para tener un comportamiento orientado a la organización, hacia los demás y hacia uno mismo para adaptarse a nuevos contextos. Cabe destacar en este sentido, que debe trabajar arduamente para rediseñar los programas de estudio que permitan a los estudiantes obtener estas competencias tan necesarias en el mercado laboral, de tal forma que, en lo futuro, los jóvenes universitarios puedan convertirse en los agentes de cambio que las organizaciones necesitan. El contexto actual es incierto, impredecible, cambiante y ante fenómenos políticos, económicos, sociales, culturales y de salud que necesariamente implican nuevas formas de colaborar, de organización, de estructura, de liderazgo y de adaptación.

Referencias

- Angulo, S; Fuster, D; Sánchez, A.; Bautista, E. & Cabezas, T. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. *Propósitos y Representaciones*, 9 (1), e1035. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1035>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Boyce, M. E. (2003). Organizational learning is essential to achieving and sustaining change in higher education. *Innovative Higher Education*, 28 (2), 119-136. <https://doi.org/10.1023/B:IHIE.0000006287.69207.00>
- Cardona, L. (2017). El cambio organizativo en las instituciones de educación superior. [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. <http://roderic.uv.es/handle/10550/61016>
- Caruth, G., & Caruth, D. (2013). Understanding resistance to change: a challenge for universities. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 14 (2), 12- 21. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1013799.pdf>

- Chávez, A., & Gómez, S. M. (2020). Cultura organizacional y adaptabilidad para el cambio en una empresa de refrigeración, Ucayali 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3081>
- Céspedes-Gallegos, S., Vázquez González, L. A., Ceja Romay, S. N., Pacheco López, E., & de León Cortés, G. (2022). Estudio de la confianza hacia profesores universitarios con un enfoque de perspectiva de género: Un análisis desde la percepción de estudiantes. *Educateconciencia*, 30 (36), 77–97. <https://tecnocientifica.com.mx/educateconciencia/index.php/revistaeducate/article/view/544>
- Clarke, J. S., Ellett, C. D., Bateman, J. M., & Rugutt, J. K. (1996). Faculty receptivity/resistance to change, personal and organizational efficacy, decision deprivation and effectiveness in research I universities. Proceedings of the Association for the Study of Higher Education Meeting, 21. Congreso llevado a cabo en Memphis, EEUU. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED402846.pdf>
- Córica, J. L. (2020). Resistencia docente al cambio: Caracterización y estrategias para un problema no resuelto. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 23 (2), 255-272. doi: <http://dx.doi.org/10.5944/ried.23.2.26578>
- Enrico, R. C. (2022). Ingreso a la educación superior en tiempos de pandemia. El oficio de estudiante universitario. *Anuario Digital de Investigación Educativa*, (5). <http://revistas.bibdigital.uccor.edu.ar/index.php/adiv/article/view/5275>
- Fierro, Celis, F. A. (2020). Cambio organizacional: un modelo que dinamiza la transformación. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (88), 13-31. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2560>
- Gómez-Rivadeneira, J. S., Bazurto, Vines, J., Saldarriaga, Villamil, K. V., & Tarazona Meza, Alicia Katherine (2022). Gestión académica resiliente: Estrategias para el contexto universitario. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27 (97), 11- 28. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.2>
- Hernández-Cerrito, P. C., & Cruz-Romero, F. R. (2021). Adaptación al cambio en tiempos de pandemia el caso de una Universidad Pública en México. *Revista Gestión y Estrategia*, (57), 55-68. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2020n57/>

- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Holguin-Álvarez, J. A., & Rodríguez-Castillo, M. F. (2020). Proactividad y resiliencia en estudiantes emprendedores de Lima. *Propósitos y Representaciones*, 8 (2), e367. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n2.367>
- Jiménez-Cruz, J. (2019). Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad. *Praxis*, 15 (2), 223–235. <https://doi.org/10.21676/23897856.2646>
- Kezar, A. (2001). Understanding and facilitating organizational change: Recent research and conceptualizations. *ASHEERIC Higher Education Report*, 28 (4), 1-10. <https://eric.ed.gov/?id=ED457711>
- Labraña-Vargas, J. R., Urquieta-Álvarez, M. A., & Salinas-Fuentealba, S. A. (2021). Espacio y educación: desafíos de la enseñanza a distancia en el contexto de la pandemia por COVID 19. *Simbiótica. Revista Eletrônica*, 8 (3), 119–134. <https://doi.org/10.47456/simbitica.v8i3.36815>
- Londoño-Velasco, E., Montoya-Cobo, E., García, A., Bolaños-Martínez, I. A., Osorio-Roa, D. M. & Isaza, G. D. (2021). Percepción de estudiantes frente a procesos de enseñanza-aprendizaje durante pandemia por la COVID-19. *Educación y Educadores*, 24 (2), 199-217. <https://doi.org/10.5294/edu.2021.24.2.2>
- Luján-Johnson, G. L. (2018). Habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio organizacional. *UCV-Scientia*, 10 (1), 24–36. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-scientia/article/view/1224>. <https://doi.org/10.18050/RevUcv-Scientia.v10n1a2>
- Macías, M. (2016). Gestión del cambio y planificación estratégica en Instituciones de Educación Superior. *Palermo Business Review*, (13), 51–72. <https://www.palermo.edu/dspace/palermo.edu/dspace/handle/10226/1658>
- Moreno, Treviño, J., Hernández-Martínez, J. & García-Gallegos, A. (2022). Estrés académico de estudiantes universitarios de Economía: estresores, síntomas y estrategias. *Revista de Educación y Desarrollo*, 60,19–28. https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/60/RED60_Completa.pdf?fbclid=IwAR0t7rx-mcVaEGhM0ATEOBxooZjyxBfBgPWBF71dcMWtDoYTkIIfc6ic
- Morin, E. 2008. Epistemología de la complejidad Biblioteca Virtual Participativa de la Complejidad, 2004.

https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/10_2_infanto_juvenil/material/complejidad_morin.pdf

- Ortega-Ortigoza, D., Rodríguez-Rodríguez, J., & Mateos-Inchaurredo, A. (2021). Educación superior y la COVID-19: adaptación metodológica y evaluación online en dos universidades de Barcelona. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15 (1), e1275. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2021.1275>
- Oseña-Gago, D., Mendivel-Geronimo, R., & Oseña-Gago, M. (2022). Compromiso organizacional y actitud al cambio del recurso humano de la Universidad Nacional de Cañete. *Revista Ciencia y Tecnología para el Desarrollo-UJCM*, 6 (12), 39-46. <http://dx.doi.org/10.37260/rctd.v6i12.174>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.* 35 (1), 6. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Peña-Prado, R. A. (2020). El aprendizaje organizacional como factor de cambio en la Administración Educativa. *Revista de Estilos de Aprendizaje*, 13 (25), 99–112. <https://doi.org/10.55777/rea.v13i25.1504>
- Pierre-Ramos C., J., Acosta-Herrera, R., Ramos-Carpio, K., & Martínez-Vásquez. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Revista Dilemas Éticos Contemporáneos*, 7 (54) <https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246>
- Posso-Pacheco, R. J., Barba-Miranda, L. C., & Otáñez-Enríquez, N. R. (2020). El conductismo en la formación de los estudiantes universitarios. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB*, 24 (1), 117–133. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1229>
- Rivadeneira-Hermida, M., Erazo-Álvarez, J., Bermeo-Pazmiño, K., & Cisneros-Quintanilla, D. (2021). Cambios administrativos y organizativos como propuesta emergente en Pandemia. *Cienciamatria*, 7 (12), 782-806. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.449>
- Salessi, S. M., & Omar, A. (2018). Comportamientos proactivos en el trabajo: adaptación y análisis psicométrico de una escala. *Actualidades en Psicología*, 32 (134), 34-50. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1332/133257151004/html/index.htm>
- Salgado-Lévano, C. (2018). *Manual de Investigación. Teoría y práctica para hacer tesis según la metodología cuantitativa*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat.

<https://universoabierto.org/2021/05/24/manual-de-investigacion-teoria-y-practica-para-hacer-la-tesis-segun-la-metodologia-cuantitativa/>

- Santiago-Torner, C. (2021). Pandemia COVID-19 y Liderazgo Adaptativo. Reciprocidad e importancia de esta relación en una organización del sector eléctrico colombiano. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16 (31). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3209>
- Suárez-Campas, M., Álvarez-Medina, M., & Vásquez-Torres M. (2020). La gestión del cambio organizacional: variables asociadas para su implementación exitosa. *Ciencia, Economía y Negocios*, 4, (1). <https://doi.org/10.22206/ceyn.2020.v4i1.pp69-83>
- Van de Ven, A., & Poole, M. (1995). Explaining development and change in organizations. *Academy of Management Review*, 20 (3), 510-540. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1995.9508080329>
- Vargas-Ugalde, J. C., & González-Ramírez, I. X. (2021). Repensando la aceptabilidad y adaptabilidad de la docencia virtual universitaria. *Revista Enfoques Educativos*, 18 (1), 104–131. <https://doi.org/10.5354/2735-7279.2021.61600>
- Vesga-Rodríguez, J., García-Rubiano, M., Forero-Aponte, C., Toscano, C., Quiroz-González, E., & Pazmay-Ramos, S. G. (2021). La relación entre la edad, el engagement y la disposición al cambio organizacional. *Interdisciplinaria*, 38 (2), 224-241. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.15>
- Vesga-Rodríguez, J., García-Rubiano, M., Forero-Aponte, K., Aguilar-Bustamante, C. Ángel-Jaramillo, J., Quiroz-González, E., Castaño-González, E., Andrade-Jaramillo, V., Gómez-Vélez, M. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*, 27 (1), 52-61. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>