

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay**

ISSN en línea: 2789-3855, 2026

**Estrategias de capacitación docente para la mejora
educativa**

Pedagogical training strategies for educational improvement

Raquel Adriana Ulloa Hurtado

raulloah@lalaguna.tecnm.mx

<https://orcid.org/0009-0003-3490-7938>

TECNM Campus Laguna

Torreón, Coah – México

Ana Ernestina Poblano Ojinaga

aepoblanoo@correo.itlalaguna.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0003-1860-0485>

TECNM Campus Laguna

Torreón, Coah – México

Iscander Armando Ramírez Castañeda

iaramirez@lalaguna.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0003-2613-2207>

TECNM Campus Laguna

Torreón, Coah – México

Elizabeth Ramírez Benavides

eramirez@correo.itlalaguna.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0001-4288-3556>

TECNM Campus Laguna

Torreón, Coah – México

Idania Iveth Espino Estrada

iiespinoe@correo.itlalaguna.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0000-0403-1574>

TECNM Campus Laguna

Torreón, Coah – México

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v7i4.6238>


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos


LATAM

Revista Latinoamericana de
Ciencias Sociales y Humanidades

Artículo recibido: 11 de marzo de 2026.

Aceptado para publicación: 23 de julio de 2026.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

VOLUMEN VII

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v7i4.6238>

Estrategias de capacitación docente para la mejora educativa

Pedagogical training strategies for educational improvement

Raquel Adriana Ulloa Hurtado

raulloah@lalaguna.tecnm.mx
<https://orcid.org/0009-0003-3490-7938>
TECNM Campus Laguna
Torreón, Coah – México

Ana Ernestina Poblano Ojinaga

aepoblanoo@correo.itlalaguna.edu.mx
<https://orcid.org/0009-0003-1860-0485>
TECNM Campus Laguna
Torreón, Coah – México

Iscander Armando Ramírez Castañeda

iaramirezca@lalaguna.tecnm.mx
<https://orcid.org/0000-0003-2613-2207>
TECNM Campus Laguna
Torreón, Coah – México

Elizabeth Ramírez Benavides

eramirezbe@correo.itlalaguna.edu.mx
<https://orcid.org/0009-0001-4288-3556>
TECNM Campus Laguna
Torreón, Coah – México

Idania Iveth Espino Estrada

iiespinoe@correo.itlalaguna.edu.mx
<https://orcid.org/0009-0000-0403-1574>
TECNM Campus Laguna
Torreón, Coah – México

Artículo recibido: 11 de marzo de 2026. Aceptado para publicación: 23 de julio de 2026.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El proyecto de investigación desarrolló como objetivo principal determinar cuáles son las necesidades de capacitación docente que se requieren para fortalecer los atributos de egreso del programa educativo de Ingeniería en Gestión Empresarial (IGE), generando como producto una propuesta estratégica de capacitación denominada Diplomado en Gestión Empresarial y Fortalecimiento de la Práctica Docente, que impulse actualización disciplinar y pedagógica de su cuerpo académico. Lo anterior también busca que el programa académico recientemente evaluado por el Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería (CACEI), en su marco de referencia 2025, mejore los criterios fundamentales de: atributos de egreso y el perfil del personal académico. Aplicando un enfoque documental con alcance descriptivo y diseño propósito- aplicado que abarcó un análisis de los perfiles profesionales del personal docente, así como un análisis del sector empresarial y sus tendencias. Este estudio puede presentar como limitación que solamente se realizó el análisis empresarial para el sector industrial manufacturero, comercial y de servicios, sin considerar las necesidades de otros sectores, sin embargo, la información es relevante para asegurar la pertinencia de la capacitación frente a las exigencias del mercado laboral actual que contribuya al logro de los atributos de egreso. Como conclusión se desarrolló la estructura de un diplomado con cuatro

módulos con una duración de 120 horas incluyendo el desarrollo de herramientas digitales docentes, esto fue considerando las disciplinas que abarca dicho programa, los perfiles profesionales del personal docente y tópicos de gestión vigentes como sostenibilidad ambiental, transformación digital, economía circular e inteligencia artificial aplicada a la gestión.

Palabras clave: atributos de egreso, práctica docente, actualización disciplinar, capacitación docente, competencias profesionales

Abstract

The main objective of this research project was to determine the teacher training needs required to strengthen the graduate attributes of the Business Management Engineering (IGE) program. As a strategic product, a training proposal was developed entitled Diploma in Business Management and Strengthening of Teaching Practice, aimed at promoting disciplinary and pedagogical updating of the academic staff. This initiative also seeks to ensure that the academic program, recently evaluated by the Accreditation Council for Engineering Education (CACEI) under its 2025 framework, improves fundamental criteria related to graduate attributes and faculty profiles. The study employed a documentary research approach with a descriptive scope and a proposal-oriented applied design, encompassing an analysis of faculty members' professional profiles, as well as an analysis of the business sector and its emerging trends. A limitation of the study is that the business analysis was restricted to the manufacturing, commercial, and service industries, without considering other sectors. Nevertheless, the information is relevant to ensure the pertinence of teacher training in response to current labor market demands, contributing to the achievement of graduate attributes. As a conclusion, the structure of a diploma program was developed with four modules totaling 120 hours, including the integration of digital teaching tools. The content was defined considering the disciplines covered by the program, faculty professional profiles, and current management topics such as environmental sustainability, digital transformation, circular economy, and artificial intelligence applied to management.

Keywords: graduate attributes, teaching practice, disciplinary updating, teacher training, professional competencies

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons.



Cómo citar: Ulloa Hurtado, R. A., Poblano Ojinaga, A. E., Ramírez Castañeda, I. A., Ramírez Benavides, E., & Espino Estrada, I. I. (2026). Estrategias de capacitación docente para la mejora educativa. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 7 (4), 507 – 524.
<https://doi.org/10.56712/latam.v7i4.6238>

INTRODUCCIÓN

La acreditación de un programa educativo por el Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería (CACEI), es una herramienta que avala que la institución realice un proceso formal que asegure la mejora continua y la pertinencia. Cuando los egresados insertos en el mercado laboral desarrollan las competencias demandadas y necesarias que impactan en el crecimiento del sector empresarial y por ende en el beneficio económico y social de nuestro país, podemos garantizar la pertinencia educativa. Por lo anterior, los perfiles docentes son un factor importante para fortalecer los atributos de egreso declarados en el programa educativo, siendo preciso contar con un programa de capacitación que impulse el desempeño académico que responda a los criterios de acreditación establecidos por el organismo evaluador. La actualización pedagógica y disciplinar de los profesores no solamente impacta en el proceso educativo, sino que también contribuye fuertemente a la consolidación de programas educativos competitivos por su alineación a las tendencias del entorno empresarial y social. En la literatura Zabalza (2021, p. 94) enfatiza que el perfil profesional debe integrar tanto elementos técnicos como transversales y Ramírez y Morales (2022, p. 419) y Ramírez y Ruiz (2023, p. 122) subrayan que la docencia universitaria contemporánea exige una fusión indisoluble entre la competencia disciplinar y la capacidad pedagógica para gestionar el aprendizaje basado en habilidades.

En este artículo se presentan los resultados del proyecto de investigación educativa denominado Detección de las necesidades de capacitación docente requeridas para fortalecer los atributos de egreso del programa educativo de Ingeniería en Gestión Empresarial, a través del análisis de los perfiles profesionales de los docentes y la alineación curricular. Derivado del análisis realizado se identificaron las brechas formativas que se incluyeron en una propuesta estratégica de capacitación estructurada como un Diplomado en Gestión Empresarial y Fortalecimiento de la Práctica Docente. Este diplomado se diseñó como una estrategia integral para propiciar la innovación docente y la actualización profesional que impacte directamente en los atributos de egreso del estudiantado, basándose en un análisis del entorno empresarial para la identificación de tendencias y competencias profesionales requeridas, elevando así el desempeño de los criterios de "Atributos de egreso" y "Personal Docente" del CACEI, en su marco de referencia 2025. Con ello, se busca ofrecer una alternativa de capacitación que contribuya a la consolidación de la mejora continua y al fortalecimiento de la práctica educativa en el programa educativo.

La metodología empleada fue bajo un enfoque documental con alcance descriptivo y diseño propósito-aplicado, permitiendo diagnosticar necesidades específicas y validar la pertinencia de los contenidos propuestos. La pregunta de investigación que orienta el presente proyecto es:

- ¿La identificación de los atributos de egreso y la clasificación de los perfiles profesionales de los docentes permitirá detectar las necesidades de capacitación de los docentes del programa educativo de Ingeniería en Gestión Empresarial?

METODOLOGÍA

Enfoque de investigación

El enfoque aplicado fue mediante un procedimiento de análisis documental. Primeramente, se recopiló evidencia contenida en las Cédulas 5.1.0 del Currículum Vitae Sintético de los 32 (treinta y dos) maestros que conforman la planta docente del programa educativo, clasificando la información en categorías previamente definidas: formación académica, actualización disciplinar, formación pedagógica, herramientas digitales, conocimiento normativo, inclusión y atención a la diversidad, experiencia profesional y asignación de materias.

Posteriormente, mediante matrices de análisis se organizó la información con el fin de identificar frecuencias, porcentajes, fortalezas y áreas de oportunidad del cuerpo docente. Se realizó un análisis documental del entorno empresarial y las tendencias profesionales mediante revisión de literatura especializada con las competencias profesionales demandadas por el sector productivo con respecto a la gestión empresarial.

Con los resultados obtenidos en ambas etapas y por medio de un proceso de triangulación de datos que permitió tener una visión completa del fenómeno en estudio y reforzar así la validez de los hallazgos, se diseñó la estrategia de capacitación propuesta denominada Diplomado en Gestión Empresarial y Fortalecimiento de la Práctica Docente.

Diseño del estudio

Mediante el análisis de los perfiles profesionales del profesorado alineados a los atributos de egreso de la Ingeniería en Gestión Empresarial se determinó una propuesta de capacitación docente como estrategia para mejorar la calidad educativa, en otras palabras, elevar el cumplimiento de los requisitos solicitados por el CACEI en lo referente a la categoría 4 “Atributos de egreso” y 5 “Personal Académico”. El propósito de este estudio es definir como estrategia principal el diseño de un Diplomado en Gestión Empresarial que atienda las temáticas profesionales vigentes necesarias para mejorar los perfiles docentes y por ende el logro de los atributos de egreso.

El estudio se enmarca en un diseño del tipo propositivo–aplicado con enfoque descriptivo, ya que no solo analiza información, sino que se enfoca en una situación concreta como lo es la definición de una estrategia que tendrá un impacto significativo en el quehacer académico institucional.

Participantes

- Docentes del programa de Ingeniería en Gestión Empresarial (IGE).
- Directivos académicos (jefes de proyectos, coordinadores y jefatura del departamento, presidente y secretario de academia).

Instrumentos de recolección de datos

- Matriz de los perfiles docentes que describe la información contenida en las Cédulas 5.1.0 Currículum Vitae Sintético.

Tabla de perfiles docentes

- Análisis del entorno empresarial y sus tendencias para la definición de tópicos actuales que contribuyan a la actualización profesional de los docentes.

Los instrumentos utilizados corresponden a las matrices de análisis documental que se diseñaron basándose en los criterios establecidos por el CACEI (2025), sustentando su validez en la correspondencia entre las categorías de análisis y los indicadores del organismo acreditador, así como en la revisión de la literatura especializada sobre competencias docentes y actualización profesional. Además, el análisis se fortaleció al realizar la triangulación entre la información documental de los perfiles docentes y el análisis de las tendencias del entorno empresarial.

Procedimiento

Análisis de los perfiles profesionales de los docentes.

- Revisar evidencias correspondientes a los aspectos de formación académica, áreas de especialización, evidencias de actualización y capacitación, competencias pedagógicas y disciplinares, experiencia profesional de los docentes.
- Realizar tabla clasificadora en la que se identifican puntos relevantes entre la formación académica, la actualización disciplinar y la asignación de materias, considerando dos periodos académicos de estudio: enero-junio 2025 y agosto-diciembre 2025.
- Análisis del entorno empresarial y tendencias profesionales.
- Investigar las demandas actuales del sector productivo local, regional y nacional referente a la gestión empresarial.
- Seleccionar los tópicos vigentes en gestión empresarial, innovación tecnológica y competencias profesionales que deben considerarse en el diseño del diplomado.
- Definición de necesidades de capacitación.
- Alinear los hallazgos del análisis del entorno empresarial con las disciplinas que componen el Programa Educativo de Ingeniería en Gestión y que contribuirán a la calidad educativa mediante competencias docentes pertinentes.
- Determinar las áreas prioritarias de actualización disciplinar y pedagógica necesarias para fortalecer las estrategias didácticas de los docentes.
- Diseño de la estrategia principal: Diplomado en Gestión Empresarial
- Estructurar el diplomado con módulos alineados a las disciplinas clave, ciencias económicas y empresariales, ingeniería y tecnología, ciencias sociales y humanidades que integran el programa educativo de Ingeniería en Gestión Empresarial.
- Agregar al diplomado, temas para desarrollar competencias digitales y tecnológicas que contribuyan a la mejora de la práctica docente.

Análisis de datos

Los datos adquiridos fueron estudiados a través de análisis de contenido, lo que posibilitó la comparación y categorización de la información documental con los perfiles profesionales solicitados. Se pudieron definir conclusiones diagnósticas acerca de los maestros del programa educativo de Ingeniería en Gestión Empresarial que se requieren en términos de capacitación y de la construcción de la propuesta temática del Diplomado, gracias a la combinación de ambos análisis.

Consideraciones éticas

La presente investigación se desarrolló bajo los principios éticos requeridos tratando la información recopilada de manera confidencial en absoluta reserva, la cual fue utilizada únicamente para fines de análisis. Los datos personales obtenidos fueron protegidos garantizando el anonimato de los participantes. Al presentar los resultados se aseguró la integridad de quienes colaboran en la investigación.

DESARROLLO

Acreditación educativa y calidad en la enseñanza de la ingeniería

La cantidad de recursos e infraestructura disponibles ya no es el único factor que mide la calidad de la educación superior. La calidad en la educación técnica y científica se manifiesta hoy en día en la adaptación social, la pertinencia laboral y la meticulosidad metodológica.

Como indicaron Jaimes y Rodríguez (2022, p. 230):

"El eje institucional debe ser la excelencia, lo que requiere que las IES se estructuren y establezcan sistemas para la calidad y el cambio social".

En el ámbito de las ingenierías, esta excelencia está estrechamente vinculada a la habilidad del plan de estudios para reaccionar dinámicamente ante los retos que surgen en sectores industriales avanzados.

Los procesos de acreditación internacional implementados por organizaciones homólogas exigen que las instituciones de educación superior (IES) garanticen que los graduados logran competencias globales uniformadas, como detallan Cardona-Román y Martínez-Cerrato (2022). Además, Brunet-Icart y González-Sabaté (2021) sostienen que la acreditación no solo mejora la reputación de las universidades, sino que también ofrece una garantía pública de que la capacitación técnica satisface adecuadamente los retos técnicos actuales, lo cual ayuda a disminuir la obsolescencia curricular y educativa. Y según la evaluación de calidad para la acreditación educativa de SciELO (2025, par. 4): "La evaluación de calidad para la acreditación educativa se presenta como un proceso de control meticuloso y riguroso, orientado a la mejora continua en las Instituciones de Educación Superior".

Sobre las tendencias mundiales y la metodología basada en resultados de aprendizaje, cabe señalar que los marcos internacionales para acreditación de ingeniería —por ejemplo, el Washington Accord de la Alianza Internacional de Ingeniería (IEA) o la red europea ENAEE— requieren que los programas evidencian logros concretos en el desempeño profesional de sus egresados, dejando atrás planes de estudio prescriptivos y estrictos que sólo se fundamentan en las horas lectivas.

En lo que concierne a la garantía de la relevancia en el trabajo y a la internacionalización, los autores que se agrupan en el estudio de Duarte & Vardasca detallan lo siguiente:

Los procedimientos de acreditación son otro fundamento teórico fundamental para garantizar la calidad... Las instituciones independientes llevan a cabo evaluaciones de los programas, resultados de aprendizaje y procesos de gestión institucional. (como se citó en ResearchGate, 2024, p. 3)

A su vez, ABET (2025, p. 4), el referente norteamericano, define estas variables operativas de la siguiente manera:

"Los resultados de los alumnos reflejan lo que se espera que ellos sepan y sean capaces de lograr en el momento de su graduación. La evaluación es un proceso o varios que descubren, reúnen y preparan datos para medir el cumplimiento de los resultados".

La acreditación de ingenierías en zonas como América Latina y México ha sido ajustada a las normas internacionales mediante entidades nacionales como el Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería (CACEI). La incorporación constante de problemáticas contemporáneas, como la digitalización en el sector industrial y la solución de complicados problemas de ingeniería, es una cuestión que se plantea con el desarrollo de estos marcos.

Como resaltan Ramírez Lara et al. (2025, p. 187) en la revista Estudios de la Ciénega:

"El Marco de Referencia 2025 (MR 2025) plantea un nuevo reto para los programas de ingeniería, ya que incluye criterios más alineados con las normas internacionales".

Este proceso exige que los cuerpos docentes se capaciten de manera constante y modifiquen sus métodos de enseñanza-aprendizaje utilizando esquemas dinámicos.

Atributos de egreso y pertinencia laboral

Las declaraciones institucionales sobre lo que se espera que el alumno sepa, entienda y sea capaz de hacer al graduarse son los atributos de egreso. La elaboración de los planes de estudio no puede llevarse a cabo en ausencia de las dinámicas del mercado laboral, según la perspectiva curricular por competencias.

Según Reimers (2021, p. 42), la relevancia de los sistemas educativos del siglo XXI se basa en su capacidad para modificar el currículo de forma rápida frente a cambios sociales y disrupciones tecnológicas. En apoyo de este punto de vista, Villa-Sánchez (2020, p. 48) destaca que los rasgos de egreso deben funcionar como un puente bidireccional entre la academia y el sistema empresarial. Las universidades que ponen en práctica procedimientos sistemáticos para supervisar la adquisición de estas características son capaces de aumentar significativamente los índices de empleabilidad y la habilidad de los profesionales para solucionar problemas complejos multifactoriales en las organizaciones gerenciales del sector comercial, manufacturero y de servicios.

En el campo de la administración y la gestión, los rasgos de egreso van más allá de la mera acumulación teórica de las funciones corporativas tradicionales (planificación, organización, dirección y control). Se conciben hoy en día como un conjunto de habilidades pensadas para encarar la incertidumbre del mercado.

En esta línea, la investigación sobre los planes de estudio universitarios compartida por Orazbayeva (2021) señala:

"El concepto principal que trata el desarrollo de atributos de egreso es la idea de que acceder a la universidad brinda más oportunidades en la vida... Se deben incluir estos en un currículo multidimensional y experiencial, así como en otros procedimientos institucionales... y debe haber una evolución desde el paradigma predominante de simplemente "Conocimientos y habilidades". Para un administrador moderno, esto implica el desarrollo de pensamiento estratégico, analítica de negocios y un profundo sentido de autogestión. (p. 142)

La pertinencia laboral en la gestión de empresas evalúa cuán rápido los graduados se adaptan a las demandas cambiantes de las organizaciones. El desafío metodológico más importante es que las competencias directivas se vuelven obsoletas rápidamente a causa de la digitalización y de los novedosos modelos organizativos.

En relación con esto, la investigación de Coetzee et al. (2023, p. 5) publicada en el South African Journal of Industrial Psychology enfatiza las expectativas que tienen los directores: "Se extrajeron seis atributos fundamentales a partir de la información: Tomar decisiones, administrar su propia vida, ser autodeterminado, emplear y desarrollar habilidades y conocimientos, sacar partido de la sabiduría y el aprendizaje, sostener una actitud positiva y fomentar la capacidad gerencial".

Por ende, se alcanza la pertinencia cuando las universidades diseñan sus métodos de enseñanza a partir de los problemas concretos que enfrentan las empresas, reduciendo así la distancia entre lo que el graduado considera necesario y lo que realmente tiene en cuenta el gerente de contratación durante una entrevista laboral. Los empleadores en el sector corporativo ya no buscan solo a profesionales que sean expertos en un programa financiero o en un esquema contable particular; ahora valoran más la

habilidad para adaptarse a los cambios en contextos donde el conocimiento se vuelve obsoleto rápidamente.

El análisis mundial que la plataforma académica MDPI (2023, p. 8) ha publicado acerca de las prioridades en los alumnos de negocios señala:

"Las cuatro competencias más relevantes para ser contratado en posiciones de nivel inicial son las habilidades comunicativas, las de aprendizaje, los comportamientos y actitudes positivas, así como la capacidad para resolver problemas..." La posibilidad de aprender y el aprendizaje proactivo durante toda la vida son fundamentales en los entornos laborales veloces y cambiantes de hoy en día.

La meticulosidad analítica se agrega a estas características. Según estudios publicados en ResearchGate (2024, p. 4) acerca del éxito de la inserción laboral: "Las capacidades de pensamiento crítico contribuyen a la toma de decisiones eficaz, al desempeño profesional en general y a la solución de problemas. Hacen posible el análisis de situaciones complejas, la evaluación de información y la generación de soluciones originales".

Formación, actualización y práctica docente universitaria

El factor que cataliza la obtención de los atributos de egreso es el personal docente. Las competencias profesionales del profesorado universitario no se reducen a la comprensión conceptual de su disciplina, sino que incluyen también la planificación de las actividades didácticas, la administración de entornos de aprendizaje desde el enfoque constructivista y la evaluación formativa (Zabalza Beraza, 2017, p. 28). Del mismo modo, explica que la práctica docente a nivel universitario requiere de un perfil poliedral que combine de manera equilibrada la competencia conceptual y la maestría en términos metodológicos (Zabalza Beraza, 2017, p. 34). Esta premisa requiere una formación completa y organizada basada en varias subdimensiones críticas.

Para que la práctica de los docentes tenga un impacto positivo, es necesario actualizarse continuamente en dos aspectos:

Capacitación pedagógica: Brinda las bases metodológicas para convertir el conocimiento en contenido didáctico. Según Díaz-Barriga Arceo y Hernández Rojas (2020, p. 25), el maestro tiene que desempeñar un papel de intermediario, utilizando tácticas para un aprendizaje significativo, adecuando la enseñanza a los ritmos y estilos personales de cada estudiante. Por otro lado, Tejada-Fernández y Pozos-Pérez (2021, p. 132) sostienen que la capacitación pedagógica debe proporcionar al docente instrumentos de evaluación formativa eficientes, fomentando el pensamiento crítico independiente en los estudiantes y posibilitando la adecuación del ritmo de la enseñanza a los ambientes de aprendizaje colaborativo.

Actualización disciplinar: Asegura que los conocimientos proporcionados estén actualizados con respecto a las innovaciones del sector. Dada la rapidez con que se transforman los campos de la ingeniería y las ciencias económicas, es necesario contar con un profesorado que esté en constante actualización. Arieu (2021, p. 54) precisa que es necesario que las entidades educativas manejen la capacitación con una perspectiva estratégica. Esto supone pasar de cursos aislados a estructuras curriculares integrales, como los diplomados de especialización, que se crean formalmente después de realizar una detección exhaustiva de las necesidades educativas.

Imbernón (2020, p. 81), por otro lado, sostiene que para que el desarrollo profesional docente sea de vanguardia, es necesario establecer comunidades académicas de práctica en las cuales los profesores adopten las tendencias actuales del sector y las incorporen sin demora en sus tareas didácticas diarias.

Además, es importante que las entidades prioricen la capacitación en inclusión y el conocimiento normativo. La UNESCO (2022, p. 18) enfatiza que es urgente formar a los docentes para enfrentar la diversidad en el aula como un recurso que enriquece, eliminando obstáculos para el aprendizaje y promoviendo ambientes justos.

La capacitación de los docentes en el ámbito de la gestión y administración de empresas conlleva dos desafíos: tener un dominio de los fundamentos pedagógicos del nivel superior y contar con una perspectiva analítica del medio corporativo. Un profesor de negocios no solo enseña conceptos, sino que también tiene la responsabilidad de mostrar maneras estratégicas y directivas de pensar.

Con relación a esto, el estudio de MDPI (2023, p. 11) acerca de las competencias y la función de los educadores indica lo siguiente: "Las instituciones de educación superior requiere docentes que no solo sean expertos en su área, sino también facilitadores competentes del aprendizaje... deben promover una mentalidad corporativa, estimulando a los alumnos a razonar como líderes estratégicos y gerentes".

La actualización de los docentes debe ser un proceso ininterrumpido y mandatorio, dado que la velocidad con que los modelos de negocio se transforman por causa de la digitalización, la inteligencia artificial y el análisis de datos. Un docente de administración que no actualiza sus contenidos crea una brecha educativa instantánea en comparación con las realidades operativas del mercado laboral.

El impacto de la formación técnica y metodológica de los educadores corporativos es examinado en el estudio realizado por Ríos-León (2021, p. 42), quien indica: "La actualización de los docentes no tiene que restringirse a la sabiduría disciplinar, sino también incorporar técnicas activas recientes y herramientas tecnológicas que imiten situaciones empresariales reales de toma de decisiones". Esta continua actualización convierte a las aulas convencionales en laboratorios prácticos para tratar problemas corporativos contemporáneos, no solo teorías organizacionales del siglo pasado.

Es importante señalar que la práctica docente actual está sujeta a rigurosos marcos regulatorios, cuyo objetivo es asegurar la equidad, la seguridad jurídica y el respeto total a los derechos humanos en el aula. El conocimiento normativo proporciona al maestro las habilidades formales necesarias para mediar disputas de forma armoniosa.

Al mismo tiempo, la inclusión es un deber ético ineludible. La UNESCO (2022) establece que es esencial preparar a los maestros en el diseño universal para el aprendizaje, de manera que se convierta la variedad cultural, cognitiva y funcional del alumnado en un beneficio pedagógico valioso. Siguiendo esta línea, Ainscow (2021) sostiene que una escuela inclusiva necesita docentes flexibles que puedan eliminar obstáculos estructurales para el aprendizaje y fomentar la equidad, garantizando el éxito académico de todos los involucrados.

La práctica docente en administración de empresas ha pasado de las clases magistrales pasivas a emplear tácticas didácticas que son interactivas y experienciales. En la actualidad, el aprendizaje basado en retos (ABR), los simuladores de negocios, la ludificación y el método del caso son elementos esenciales de la práctica educativa.

Según las tendencias pedagógicas utilizadas en la educación de los negocios, que se revisaron en ResearchGate (2024, p. 6): "El aprendizaje basado en la experiencia es necesario para la práctica docente actual en ciencias administrativas... donde el estudiante asume roles gerenciales y el profesor desempeña el papel de asesor o mentor de proyectos".

Transformación digital, inteligencia artificial e Industria 4.0 en la gestión organizacional

Según Schwab (2019, p. 15), la Cuarta Revolución Industrial (Industria 4.0) transforma radicalmente los sistemas de producción global y las organizaciones mediante la convergencia de tecnologías digitales, físicas y biológicas. Esta revolución sistémica se caracteriza por la hiperconectividad, la automatización y la digitalización de los procesos, lo que obliga a redefinir la educación en gestión empresarial. Es de suma importancia el también mencionar que integrar la inteligencia artificial y el análisis de Big Data en la dirección empresarial ya no es opcional, sino un requisito obligatorio para garantizar la supervivencia y el posicionamiento de las empresas en el mercado (Joyanes Aguilar, 2020, p. 84).

Los administradores e ingenieros en gestión empresarial actuales deben dominar la analítica predictiva de datos, lenguajes de modelación y simulación de escenarios complejos. Esto les permite monitorear los indicadores clave de desempeño (KPIs) para mejorar la eficiencia operativa mediante pruebas matemáticas empíricas, sustituyendo la intuición por decisiones fundamentadas en datos (Vara y Agudo, 2022, p. 114).

Siguiendo esta línea, Saura (2021, p. 6) argumenta que el comercio electrónico y el marketing digital dependen hoy en día de la automatización del procesamiento de datos para entender en tiempo real las conductas de los compradores. Por lo tanto, es necesario reformular profundamente la práctica de la enseñanza universitaria.

La transformación digital en la educación superior no consiste sólo en proveer software, infraestructura o digitalizar contenidos de forma instrumental. Según García-Peñalvo (2021, p. 9), este proceso exige desarrollar las habilidades digitales docentes para diseñar de forma colectiva entornos virtuales dinámicos que fomenten un aprendizaje autónomo, colaborativo, flexible e interactivo.

RESULTADOS

Para el proceso de acreditación del programa educativo de Ingeniería en Gestión Empresarial en lo que respecta al criterio 5 "Personal Académico", el personal docente presenta su Currículum Vitae Sintético anexando sus evidencias correspondientes tales como diplomas o constancias de formación académica, formación docente y actualización profesional, experiencia profesional, producción y gestión académica. Con dicha información se realizó un análisis de los cursos, diplomados o talleres en temas de docencia que el cuerpo académico adquirió en los últimos cinco años, clasificándolos en cuatro áreas principales: formación pedagógica, herramientas digitales, conocimiento normativo, formación en inclusión y atención a la diversidad.

Dicho análisis se plasmó en una matriz que arrojó resultados concretos y determinantes sobre las fortalezas en la formación pedagógica del cuerpo docente dado que el 73% de académicos cuentan con cursos acreditados. La formación pedagógica sirve para capacitar a los docentes en estrategias de enseñanza, planificación didáctica y gestión del aula; de manera puntual, proporciona herramientas didácticas a profesionales no docentes para enseñar efectivamente, ayuda a conocer ritmos de aprendizaje y adaptar contenidos, fomenta la actualización docente frente a las demandas educativas modernas y desarrolla habilidades para crear ambientes de aprendizaje colaborativo.

En lo que respecta a la capacitación en herramientas digitales el 80% de los docentes adscritos al programa de Ingeniería en Gestión Empresarial han acreditado cursos. Desarrollar herramientas digitales sirve principalmente para optimizar el tiempo de las actividades académicas, facilita el uso de aplicaciones educativas que contribuyen a enriquecer el aprendizaje de manera interactiva y flexible, permite la comunicación en tiempo real cuando se encargan trabajos a distancia, almacenar información y que esté accesible para la comunidad estudiantil, fomentar el trabajo colaborativo entre los docentes que impacte en la mejora educativa.

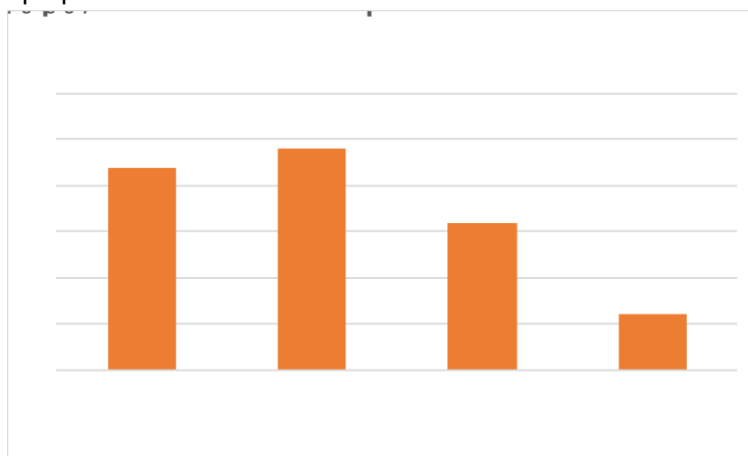
Para el área de conocimiento normativo el análisis arrojó que sólo el 53% de los docentes han acreditado un curso. El conocimiento normativo en la educación sirve para establecer un marco legal y de convivencia que garantice el orden, la seguridad y la protección de derechos de toda la comunidad educativa. Regula el comportamiento docente, define los métodos de enseñanza y asegura que las instituciones funcionen con equidad, calidad y armonía; además de que define los procedimientos, normas y disposiciones oficiales que deben seguirse para asegurar que la educación sea efectiva y de calidad de todos los implicados; sobre todo hoy en día, asegura que los derechos de estudiantes, docentes y personal educativo sean respetados, evitando situaciones que puedan escalar en conflictos.

Como área de oportunidad se detectó que en lo que respecta a la capacitación en temas de inclusión y atención a la diversidad solo el 20% del personal docente acreditó un curso. Capacitar a los docentes en esta temática es una tarea igual de importante que las anteriores ya que generan ambientes de aprendizaje equitativos, ajustando la enseñanza a las necesidades individuales de cada uno de los estudiantes, facilita la eliminación e identificación de obstáculos para el aprendizaje, fomenta la igualdad, optimiza la convivencia en la comunidad educativa y asegura que todos los estudiantes participen y tengan éxito académico sin discriminación. Pero sobre todo que permite transformar la perspectiva docente para ver la diversidad cultural, funcional o cognitiva como un recurso enriquecedor, no como un obstáculo. También se considera de gran valía ya que ayudará a los educadores de la academia a entender mejor la perspectiva del estudiante y a colaborar con familias y especialistas para ofrecer una atención integral.

Gráfico 1

Capacitación en docencia por áreas

Fuente: elaboración propia.



Una de las características principales del entorno empresarial actual son la transformación digital y la innovación, las empresas se deben adaptar rápido y constantemente a los cambios siendo necesario así desarrollar capacidades para ser sostenibles en el mercado. Como formadores de futuros profesionistas las instituciones de educación superior deben de igual manera identificar esas transformaciones y tendencias. para lograr anticiparse a las demandas del mercado laboral, mediante el diseño de especialidades de sus programas educativos que respondan a estas necesidades. Por lo tanto, estos cambios también traen consigo la necesidad de crear programas de formación para que los maestros adquieran nuevas competencias profesionales y docentes, pertinentes a las necesidades del sector productivo que contribuyan al logro de los atributos de egreso.

En lo que respecta a las demandas del sector productivo en el ámbito local, regional, nacional e internacional, en la industria manufacturera, comercial y de servicios se identificaron necesidades en el desempeño profesional que deben desarrollar los ingenieros en gestión empresarial en temas como: procesos de calidad, seguridad laboral, sostenibilidad ambiental, gestión de proyectos, transformación digital, economía circular, inteligencia artificial para la gestión así como conocimiento en el uso de datos masivos de información para la toma de decisiones y definición de estrategias. Cabe mencionar que dentro del análisis también se identificaron las habilidades blandas que todo profesionista requiere demostrar en el desempeño laboral y que las empresas consideran necesarias para aportar valor en el desempeño de sus funciones tales como: trabajo en equipo, liderazgo, pensamiento crítico, habilidades gerenciales y comunicación efectiva, entre otras.

Concluyendo que en el diseño de un diplomado en Gestión Empresarial para la actualización profesional y docente del cuerpo académico se deben considerar los tópicos vigentes identificados de manera integral y práctica alineados a las competencias anteriormente mencionadas.

Se realizó una matriz en la cual se plasmaron las disciplinas que integran el programa educativo de Ingeniería en Gestión Empresarial organizándose con las competencias detectadas en el análisis del entorno empresarial como necesarias para enfrentar las demandas actuales del mercado laboral y las cuáles deben ser prioritarias para la propuesta de competencias profesionales a desarrollar en la capacitación docente y actualización disciplinar que se plantea como estrategia para fortalecer los atributos de egreso y contribuir a la mejora educativa.

Tabla 1

Matriz de alineación de disciplinas de programa educativo con las competencias profesionales que deben desarrollarse para cubrir las demandas actuales de las empresas

Disciplina del PE	Competencias propuestas a desarrollar según las demandas empresariales
Matemáticas y estadística	Análisis de datos masivos, indicadores de desempeño (KPIs).
Ciencias básicas	Lenguaje de modelación de negocios.
Ciencias sociales y humanidades	Liderazgo, comunicación efectiva, ética empresarial, trabajo en equipo.
Ingeniería y tecnología	Procesos de calidad, transformación digital, inteligencia artificial.
Ciencias económicas y empresariales	Gestión de proyectos, seguridad laboral.
Mercadotecnia	Marketing digital, comercio electrónico.
Gestión Ambiental	Sostenibilidad ambiental, economía circular, responsabilidad social empresarial.

Fuente: elaboración propia.

Como resultado final se presenta la estructura propuesta para la estrategia de capacitación:

Nombre: Diplomado en Gestión Empresarial y Fortalecimiento de la Práctica Docente.

Duración: 120 horas.

Módulos: 4 (cuatro)

Horas por módulo: 30 horas.

Modalidad: presencial.

Organización de los módulos

Módulo 1. Ciencias e ingeniería y tecnología.

Disciplina base: Matemáticas y estadística / Ingeniería y tecnología.

Contenidos clave: Análisis de datos masivos (Big Data). Definición y seguimiento de indicadores de desempeño (KPIs). Lenguajes de modelación de negocios para la simulación de escenarios. Procesos industriales y tecnológicos. Inteligencia artificial aplicada a la gestión.

Objetivo: Fomentar en los participantes, diferentes habilidades para la gestión y el análisis de información estratégica por medio de herramientas tecnológicas, estadísticas y de inteligencia artificial, las cuales permitirán facilitar la toma de decisiones, simulación de escenarios y mejora en los procesos organizacionales en el entorno educativo.

Fundamento: Para que el profesor de Ingeniería en Gestión Empresarial (IGE) pueda hacer la transición hacia la Industria 4.0, se requiere que tenga un control sobre las herramientas de inteligencia artificial y análisis masivo de datos. La integración de la inteligencia artificial en la gestión, de acuerdo con Joyanes Aguilar (2020, p. 84), no es opcional, sino que es una condición necesaria para que las organizaciones sobrevivan. El módulo sigue la línea de los planteamientos de Vara y Agudo (2022, p. 114), que sostienen que la toma de decisiones fundamentada en datos es el pilar de la eficiencia operacional contemporánea, al incorporar el rastreo de indicadores clave de desempeño y la simulación de escenarios.

Módulo 2. Ciencias sociales y negocios

Disciplina base: Ciencias sociales y humanidades aplicadas a la gestión empresarial.

Contenidos clave: Desarrollo de liderazgo situacional. Estrategias de comunicación efectiva y trabajo en equipo. Ética empresarial en el entorno global. Cultura organizacional y comportamiento humano.

Objetivo del módulo: Fortalecer competencias en liderazgo y comunicación efectiva, fomentando la comprensión del comportamiento humano, la cultura de la organización y la ética empresarial, para impulsar entornos laborales inclusivos, responsables y en alcanzar los objetivos institucionales.

Fundamento: El diagnóstico determina que se necesita reforzar capacidades como la ética y el liderazgo. Según Goleman (2022, p. 54), el liderazgo situacional y la inteligencia emocional son factores decisivos para triunfar en contextos globales. Esta capacitación posibilita que el profesor no solo imparte teoría, sino también modele las "habilidades blandas" requeridas por la industria, garantizando así que el alumno desarrolle la aptitud de tener un impacto positivo en su futuro lugar de trabajo.

Módulo 3. Sostenibilidad en los negocios

Disciplina base: Ciencias Económicas y Empresariales, con integración de Gestión Ambiental.

Contenidos clave: Sostenibilidad empresarial. Gestión de proyectos. Economía circular y modelos de negocios verdes. Responsabilidad social corporativa. Gestión de riesgos ambientales y regulatorios. Innovación y competitividad sustentable.

Objetivo: Fomentar el desarrollo de estrategias de gestión empresarial mediante la incorporación de los principios de sostenibilidad, responsabilidad social, economía circular y la gestión ambiental, con el fin de promover e impulsar proyectos innovadores y competitivos que tengan impacto social y ambiental.

Fundamento: La economía circular y la responsabilidad social se han convertido en ejes transversales debido a la crisis climática y las nuevas normativas. La Ellen MacArthur Foundation (2021, p. 12) apunta que la educación superior tiene que ser el impulsor de este cambio paradigmático. Este módulo es importante porque incorpora la sostenibilidad como una ventaja competitiva, lo que permite a los profesores formar ingenieros capaces de crear modelos de negocio rentables y responsables con el medio ambiente (Porter y Kramer, 2019. p. 66).

Módulo 4. Herramientas digitales docentes

Disciplina base: Tecnologías de la Información y Comunicación aplicadas a la educación.

Contenidos clave: Plataformas para la gestión académica. Aplicaciones interactivas para el aula. Software de colaboración y comunicación. Recursos digitales para generar contenidos educativos.

Objetivo: Desarrollar diferentes competencias digitales docentes por medio del uso de plataformas tecnológicas, aplicaciones interactivas y diferentes recursos digitales, con el fin de fortalecer la innovación educativa, la comunicación efectiva y la creación de ambientes de aprendizaje colaborativos y dinámicos.

Fundamento: El estudio muestra que, a pesar de que el 80% de los profesores emplean herramientas digitales, se requiere una mayor profundización en su uso pedagógico para incrementar la interactividad. García-Peñalvo (2021, p. 9) afirma que la transformación digital en educación no se limita a implementar software, sino que supone crear entornos de aprendizaje colaborativo. Este módulo tiene su razón de ser en el Marco de Competencias de la UNESCO (2022, p. 15), que busca que los docentes sean capaces de crear contenidos digitales para la educación, que maximicen el tiempo y promuevan un aprendizaje autónomo y flexible.

Dichos módulos serán impartidos como parte de los periodos intersemestrales en los que se ofrece actualización profesional y capacitación a los docentes adscritos al programa educativo de Ingeniería en Gestión Empresarial.

DISCUSIÓN

Interpretación de los resultados

La actualización docente es un factor estratégico que asegura el cumplimiento de los atributos de egreso del programa educativo de Ingeniería en Gestión Empresarial. El análisis de los perfiles profesionales de los docentes permitió detectar como fortaleza la formación pedagógica y el uso de herramientas digitales elementos importantes para un proceso de enseñanza-aprendizaje alineado a la transformación tecnológica actual. Sin embargo, como oportunidad de mejora se presentó fortalecer los conocimientos normativos y con más ahínco la formación relacionada con la inclusión y atención a la diversidad temas esenciales para formar profesionistas con conciencia social.

Asimismo, el análisis del entorno empresarial permitió identificar que las organizaciones demandan profesionistas con competencias relacionadas con la transformación digital, la inteligencia artificial, la sostenibilidad, la gestión de proyectos, la economía circular y el análisis de datos. Lo anterior, temas destacados en la gestión empresarial moderna de las organizaciones, lo que obliga a que la planta docente de los programas educativos de educación superior se actualice permanentemente, estos resultados son congruentes con las aportaciones de Schwab (2019, p. 48), quien señala que la Cuarta Revolución Industrial está modificando profundamente los perfiles profesionales requeridos por las organizaciones.

Por lo anterior, la propuesta del Diplomado en Gestión Empresarial y Fortalecimiento de la Práctica Docente representa una estrategia acertada, ya que en principio contempla los resultados arrojados en el análisis del entorno empresarial, demandas del sector productivo, así como las necesidades detectadas en el análisis de los perfiles con respecto a la capacitación docente. Al integrar estos elementos se fortalece la alineación entre los criterios de acreditación establecidos por el CACEI (2025, p. 14), las tendencias del mercado laboral y los atributos de egreso del programa educativo de Ingeniería en Gestión Empresarial.

Implicaciones

Los diversos modelos teóricos de mejora continua proponen como tarea indispensable realizar de manera periódica análisis de contexto para identificar las tendencias políticas, económica, social, tecnológicas, ecológica – ambiental y legal que las organizaciones deben conocer para adaptar los cambios requeridos para lograr su competitividad y pertinencia. Los resultados arrojados en este trabajo demuestran la importancia de considerar la capacitación docente como un proceso permanente e integral que combine la actualización disciplinar y el fortalecimiento pedagógico para asegurar una formación basada en las necesidades del mercado laboral, implícitas en los atributos de egreso del programa educativo de Ingeniería en Gestión empresarial.

Los hallazgos presentan una metodología que puede ser aplicada en los otros programas educativos con el fin de identificar estrategias de capacitación a partir de los análisis de los perfiles docentes, entorno empresarial y las tendencias profesionales. Además, la propuesta del diplomado Diplomado en Gestión Empresarial y Fortalecimiento de la Práctica Docente representa una estrategia que puede incorporarse a los programas institucionales de capacitación que se plantean anualmente. Es importante mencionar que esta propuesta ayudará al cumplimiento de los criterios de acreditación del CACEI por ende a la mejora continua de la calidad educativa.

Limitaciones del estudio

Durante la investigación solamente se analizó el entorno empresarial de los sectores manufacturero, comercial y de servicio, siendo esta una limitación, debido que al no incorporar otros sectores productivos existe la posibilidad de que algunas necesidades específicas en éstos no hayan sido identificadas, influyendo en la formación de ingenieros en gestión empresarial.

Otra limitación se presenta a razón de que el estudio se desarrolló exclusivamente en el programa educativo de Ingeniería en Gestión Empresarial, lo que no garantiza resultados en otros programas académicos con características diferentes.

La propuesta del diplomado como estrategia de capacitación corresponde a un diseño derivado del análisis del entorno empresarial y tendencias profesionales que aún no ha sido implementado, por lo tanto, no existe evaluación de su impacto sobre el desempeño del docente, así como en el logro de los atributos de egreso.

CONCLUSIÓN

Los resultados que arroja esta investigación permiten dar respuesta a la pregunta de investigación, ya que la identificación de los atributos de egreso y el análisis de los perfiles profesionales del personal docente contribuyeron a la detección de necesidades de capacitación del programa educativo de Ingeniería en Gestión Empresarial. También se identificaron fortalezas en la formación pedagógica de los docentes y en el uso de herramientas digitales, así como áreas de oportunidad relacionadas con la actualización normativa, la inclusión educativa y la incorporación de competencias emergentes demandadas por el entorno empresarial.

Por lo anterior podemos concluir que se alcanzó el objetivo de la investigación al determinar las necesidades de capacitación docente requeridas para fortalecer los atributos de egreso del programa educativo y diseñar una propuesta estratégica de formación denominada Diplomado en Gestión Empresarial y Fortalecimiento de la Práctica Docente, estructurada a partir de la evidencia obtenida en el análisis de los perfiles docentes y de las tendencias del sector empresarial.

La mejora continua del programa educativo de Ingeniería en Gestión Empresarial reside en su personal docente, en sus competencias profesionales, en su experiencia, así como en su formación docente, pues es a través de ellos que se garantiza el cumplimiento de los atributos de egreso y la pertinencia que consolida los procesos de acreditación. Por lo que la capacitación docente y actualización profesional constituyen un elemento fundamental para asegurar que la calidad educativa sea sostenible para nuestra institución, resumiendo que la implementación de cursos, talleres y diplomados no solamente fortalecerá el perfil del personal académico, sino que es la estrategia prioritaria para generar impacto en tres vertientes:

Docentes: actualización profesional y fortalecimiento de competencias, por lo tanto, cumplimiento de atributos de egreso.

Estudiantes: formación pertinente a las necesidades del mercado laboral, por lo tanto, mayor inserción.

Institución: cumplimiento de indicadores tales como programas educativos acreditados, por lo tanto, excelencia educativa.

Se espera que la propuesta de estrategia de capacitación sea socializada entre la administración y cuerpos colegiados que puedan tomar una decisión para que los resultados de este trabajo se lleven a cabo en un corto plazo como parte del programa anual de capacitación institucional. Y, de llegar a tomarse en cuenta la propuesta, repercutirá positivamente en todas aquellas personas que se capaciten, ya que les brindaría la oportunidad de combinar estrategias administrativas con instrumentos pedagógicos, que a su vez se traduce en un incremento de la competencia para liderar iniciativas educativas, optimizar los recursos del lugar de trabajo, mejorar el entorno escolar y poner en práctica estrategias innovadoras que influyen directamente en la calidad del aprendizaje de la comunidad estudiantil. Como institución de educación superior, un estímulo perfecto debe tener como meta el dejar de ser únicamente un docente frente a grupo y ser un agente de cambio capaz de liderar, innovar e influir positivamente en su entorno educativo.

RECOMENDACIONES

Se recomienda realizar una futura investigación para evaluar el impacto de la implementación del Diplomado en Gestión Empresarial y Fortalecimiento de la Práctica Docente a través de los indicadores que evalúen el desempeño tanto académico como docente para medir el cumplimiento de los atributos de egreso del programa educativo.

Otra recomendación es aplicar el estudio en otros programas educativos de ingeniería para realizar un comparativo de las necesidades de capacitación y diseñar estrategias que se adapten a distintos contextos disciplinares.

REFERENCIAS

- ABET. (2025). Criteria for accrediting engineering programs, 2025 - 2026. ABET Accreditation Criteria.
- Ainscow, M. (2021). Making schools inclusive: Lessons from international experience. Routledge.
- Arieu, A. (2021). Gestión estratégica de la capacitación en las organizaciones. Editorial Almuzara.
- Brunet-Icart, I., y González-Sabaté, L. (2021). Calidad y acreditación de la educación superior: Desafíos conceptuales y metodológicos. Revista Iberoamericana de Educación Superior, 12(34), 45-63.
- Cardona-Román, D. M., y Martínez-Cerrato, J. A. (2022). Evaluación de atributos de egreso en programas de ingeniería: Una perspectiva global. Formación Universitaria, 15(2), 115-128.
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. L. (2023). Managerial expectations of graduate employability attributes. SA Journal of Industrial Psychology, 49, 1-10.
- Consejo para la Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería. (2025). Marco de referencia para la acreditación de programas de licenciatura en ingeniería (Marco 2025). Consejo para la Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería, A.C.
- Díaz-Barriga Arceo, F., y Hernández Rojas, G. (2020). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: Una interpretación constructivista (4.ª ed.). McGraw-Hill.
- Ellen MacArthur Foundation. (2021). Economía circular en América Latina y el Caribe: Una visión compartida.
- García-Peñalvo, F. J. (2021). La transformación digital de las instituciones de educación superior. En Reflexiones sobre la educación universitaria (pp. 11-28). Ediciones Universidad de Salamanca.
- Goleman, D. (2022). Liderazgo: El poder de la inteligencia emocional. Ediciones B.
- Imbernón, F. (2020). La formación permanente del profesorado: Nuevas ideas para nuevos tiempos. Editorial Graó.
- Jaimes, M., & Rodríguez, J. (2022). Acreditación en la calidad de la educación: Revisión sistemática. Horizontes. Revista de Investigación en Ciencia de la Educación, 9(36).
- Joyanes Aguilar, L. (2020). Inteligencia artificial y cuarta revolución industrial. Marcombo.
- MDPI. (2023). Professional development and competencies of business educators in higher education. Social Sciences, 12(11), 633.
- Orazbayeva, B. (2021). University-Business Cooperation: Drivers, Barriers and Benefits in High-Tech Sectors. Journal of Higher Education and Industry Engagement, 3(2), 135-151.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2022). Marco de competencias de los docentes en materia de TIC. UNESCO.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2019). Estrategia y sociedad: El vínculo entre ventaja competitiva y responsabilidad social corporativa. Harvard Business Review.
- Ramírez, J., & Morales, L. (2022). Competencia disciplinar y capacidad pedagógica en la docencia universitaria. Revista de Educación Superior.

Ramírez, J., & Ruiz, P. (2023). La gestión del aprendizaje basado en habilidades en la educación superior. *Revista Iberoamericana de Educación*.

Ramírez Lara, N., Salcedo Olide, F. J., Velázquez Suarez, N. Y., & Macías García, L. A. (2025). Marco de referencia 2025 de CACEI para los programas de Ingeniería: nuevos retos. *Revista de Estudios de la Ciénega*, 3(10).

Reimers, F. M. (2021). Enseñanza y aprendizaje en el siglo XXI: Metas, políticas educativas y currículo. Fondo de Cultura Económica.

ResearchGate. (2024). La práctica docente universitaria en el siglo XXI: Retos y perspectivas en las ciencias económico-administrativas. ResearchGate Publication.

Ríos-León, R. (2021). Formación continua y actualización del docente universitario ante los nuevos retos del mercado corporativo. *Revista de Educación y Pensamiento*, 14(2), 45-58.

Saura, J. R. (2021). Using data sciences in digital marketing: Framework, methods, and performance metrics. *Journal of Innovation & Knowledge*, 6(2), 92-102.

Schwab, K. (2019). La cuarta revolución industrial. Editorial Debate.

SciELO. (2025). Evaluación de calidad para la acreditación educativa. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 10(3).

Tejada-Fernández, J., y Pozos-Pérez, K. V. (2021). Nuevos escenarios formativos y competencias pedagógicas del profesorado universitario. *Revista de Educación Superior Digital*, 8(1), 14-35.

Vara, R., y Agudo, J. (2022). Indicadores de gestión (KPIs): Cómo medirlos y aplicarlos con éxito. Editorial Profit.

Villa-Sánchez, A. (2020). Aprendizaje basado en competencias: Desarrollo e implantación en el ámbito universitario. *RedU: Revista de Docencia Universitaria*, 18(2), 19-45.

Zabalza Beraza, M. A. (2017). Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional (3.^a ed.). Narcea Ediciones.

Zabalza Beraza, M. A. (2021). El perfil profesional docente en la universidad contemporánea. Editorial Síntesis.

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .