



Análisis de factores que impactan a la innovación educativa, en las escuelas de negocios

Brosig-Rodríguez, Mayra Elizabeth¹; Niño-Rodríguez, Claudia Ivonne² & Cantú –Rodríguez, Jesús³.

¹Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración
Monterrey, Nuevo León, México, dra.elizabethbrosig@hotmail.com, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, San Nicolás de los Garza, Nuevo León 8129265101

²Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración
Monterrey, Nuevo León, México, clau_nino@live.com.mx Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, San Nicolás de los Garza, Nuevo León. 8118646888

³Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración
Monterrey, Nuevo León, México, jesus.canturo@uanl.mx Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, San Nicolás de los Garza, Nuevo León

Artículo arbitrado e indexado en Latindex

Revisión por pares

Fecha de recepción: julio 2020

Fecha de publicación: diciembre 2020

Resumen

Actualmente el sector educativo ha mostrado gran interés en promover e impulsar la formación integral del alumno, por lo cual para que se dé el impacto demandado es imprescindible que el docente cuente con al menos algunos de los factores claves que cubre la formación integral del docente, como lo es su preparación continua, reconocimiento y motivación., en donde tanto la institución como el catedrático son pilares en la víspera de la innovación educativa que demanda el mercado laboral y por ende el alumno, líder futuro para la toma de decisiones. En la presente investigación se realiza un análisis de correlación y factorial bajo un cuestionario de medición revalidado con la prueba de KMO y Bartlett de .926, a través de este análisis de datos se muestran como resultado factores que impactan a la innovación educativa, siendo una de ellos la preparación e innovación del docente con una varianza total explicada del 42.817.

Palabras clave: innovación educativa, formación integral del docente, docente, estudiante.

Abstract

Currently, the educational sector has shown great interest in promoting and promoting comprehensive student training, so for the required impact to occur, it is essential that the teacher have at least some of the key factors that cover the comprehensive training of teachers, as is its continuous preparation, recognition and motivation., where both the institution and the professor are pillars on the eve of educational innovation that the labor market demands and therefore the student, future leader for decision-making. In the present investigation, a correlation and factor analysis is performed under a revalidated measurement questionnaire with the KMO and Bartlett test of .926, through this data analysis, factors that impact educational innovation are shown as a result, being a of these the preparation and innovation of the teacher with a total explained variance of 42,817.

Key words: educational innovation, comprehensive teacher training, teacher, student

1. INTRODUCCION

La globalización a la que se enfrenta el actual siglo XXI replica fuertemente en la educación; por lo que demanda constante actualización en el perfil del docente, siendo una responsabilidad compartida entre las instituciones y los docentes el estar a la vanguardia; lo cual implica redefinir los procedimientos de enseñar y aprender; mediante la aplicación de nuevos métodos para transmitir conocimiento, replanteada en el actual modelo educativo; todas estas acciones innovadoras deben dirigirse a desarrollar una formación integral en los estudiantes que les permitan ser gestores de cambio en esta nueva sociedad, marcada por acelerados cambios tecnológicos y de información.

Podemos definir innovación educativa el estar a la vanguardia ante los cambios que rigen el mercado laboral, aplicados a los nuevos modelos educativos donde la formación del docente en su preparación continúa juega un papel importante de impacto en conjunto, con los factores de motivación y reconocimiento.

El propósito de esta investigación es analizar la innovación educativa desde la perspectiva de los docentes, en relación a los factores de innovación y preparación, reconocimiento y motivación.

Existen investigaciones previas que muestran información similar sobre el tema a investigar innovación educativa en relación a los factores de innovación y preparación, reconocimiento y motivación: La innovación educativa, oportunidades y barreras de Michavila Francisco (2009), así mismo Bienestar docente e innovación con tecnologías de la información y la comunicación. De Pablos, Colás, González (2011). Dichos estudios, muestran a través de sus resultados que la innovación educativa es el reflejo del trabajo de un docente motivado que se preocupa por capacitarse constantemente para dar lo mejor a sus estudiantes mediante innovadoras prácticas docentes, con el apoyo de las tecnologías e incentivar con acciones el desarrollo de competencias que les permita mejorar la calidad de su aprendizaje.

1.1 Justificación

Debido a la globalización económica es indispensable que el docente cuente con la constante capacitación y actualización de su profesión, así como en la unidad de aprendizaje que imparte; propiciar la aplicación de métodos de enseñanza innovadores (mejora de docencia por TIC) además de la importancia de la pedagogía y didáctica que impacten en la transmisión de conocimientos actualizados para la solución de problemas que acontecen en base a la realidad social y las exigencias del mercado laboral.

1.2 objetivo

Analizar la innovación educativa desde la perspectiva de los docentes, en relación a los factores innovación y preparación, reconocimiento y motivación.

1.3 hipótesis

Ha: Los factores de preparación, reconocimiento y motivación del docente impactan en la innovación educativa.

Ho: Los factores de preparación, reconocimiento y motivación del docente no impactan en la innovación educativa

2 MARCO TEÓRICO

La Universidad en su firme compromiso de servir a la sociedad, busca trascender al establecer estándares de calidad de preparación y actualización de su plantilla docente, además de la renovación y certificación constante de sus programas académicos, evaluados por reconocidos organismos nacionales e internacionales que coadyuven a la formación de profesionistas competentes e innovadores que contribuyan de manera relevante a su entorno y trasciendan de acuerdo los avances de la ciencia y la tecnología.

En la búsqueda de una transformación de la sociedad, la educación resulta ser el medio más palpable para contribuir a tener mejores personas no solo en su desarrollo personal sino también profesional, en estos tiempos de cambio tan significativos.

2.1 Innovación Educativa

Los acelerados cambios que estamos viviendo actualmente en el mundo moderno, le pisa los talones a todos los sectores de la economía, y la educación no es la excepción; por lo cual todas las instituciones de educación superior se ven involucradas en el proceso de innovación, mediante la aplicación de nuevos modelos educativos que brinden una preparación a los estudiantes de manera integral y así potencializar sus talentos para beneficio personal y social.

Carmiña, C., Ballester, E., Coll, C., (2003) han condensado en forma de Decálogo los principios clave que, a su entender, deben regir el proceso de Innovación y que detallan en las siguientes Tablas de la Ley.

“Decálogo de la innovación educativa.”

“1) Convicción: Se debe innovar por convicción personal de su necesidad; no con el objetivo de incrementar méritos de currículum o a la espera de gratificaciones.”

Resulta ser una pieza indispensable en el proceso de innovación educativa que el docente este comprometido, y plenamente convencido que tiene que prepararse constantemente para estar a la vanguardia ante los cambios que exige el mundo laboral e impulsar a los estudiantes en su vida profesional haciéndolos más competitivos.

“2) Ganas: Para innovar sólo se necesitarán ganas de innovar, todo lo demás (medios, recursos, etc.) vendrá por añadidura.”

Lo más importante para lograr algo, es el tener las ganas de alcanzarlo sin importar el esfuerzo que nos pueda costar el proceso de cambio.

“3) Cambio de mentalidad: La innovación docente exige un profundo cambio de mentalidad y actitudes ante el proceso de enseñanza aprendizaje, tanto de los profesores como del alumnado.”

Cualquier situación de cambio, genera duda o incertidumbre de lo que vaya a suceder, y es válido sentir hasta temor, pero ante lo inevitable la buena actitud resulta ser una pieza clave en la gestoría del cambio.

“4) Continua y progresiva: La innovación educativa supone un proceso de

cambio continuo sometido a la realimentación de los resultados, cuyos elementos (objetivos, sujetos, recursos) se van aumentando de forma progresiva a medida que se van alcanzado.”

“5) Bidireccional y flexible: La innovación docente debe ser un proceso bidireccional (docente – discente y viceversa) con una estructura flexible, que posibilite en cada momento las modificaciones requeridas por su entorno de aplicación presente que en didáctica las verdades absolutas no existen, la capacidad de adaptación según los condicionantes deviene en requisito básico.”

“6) Aprendizaje: El objetivo último de toda innovación educativa es mejorar el aprendizaje del alumnado. No se innova para que los alumnos aprendan más, sino para que aprendan mejor.”

Que necesario es convencer a los estudiantes, de que lo que se memoriza para un examen o evaluación se va a olvidar de manera casi inmediata y lo que se aprenda quedara para la vida.

Es muy importante que cada estudiante, tenga bien identificado su estilo de aprendizaje, y de esta manera seleccione las técnicas de enseñanza que le suman en su aprender a aprender.

“7) Formación en capacidades: Tan importante como los conocimientos es el aprendizaje del alumno en las cualidades y actitudes como la creatividad, trabajo en equipo, liderazgo, resolución de problemas, ética, comunicación, responsabilidad.”

Todos los seres humanos somos diferentes y aprendemos de manera distinta, así mismo nuestras habilidades son también muy variadas, por lo cual debemos establecer objetivos de formación universitaria muy claros, que permitan que los estudiantes alcancen una formación integral que les permita dar solución a cualquier situación que les presente en su vida social y laboral, despertando nuevas competencias.

“8) Cambio de roles: La innovación exige un cambio de papeles: del profesor como orientador del aprendizaje y del alumnado como responsable último de su aprendizaje.

De transmisor de información a orientador y motivador del aprendizaje de sus alumnos, es el cambio imprescindible en un profesorado que, como profesión, prácticamente no se ha modificado desde la edad media. A su vez, ello requiere una participación activa y plena del alumnado en el proceso de enseñanza- aprendizaje, que debe pasar de receptor pasivo a sujeto activo. El cambio de roles que se propugna implica la utilización de metodologías activas en el aula, pues es obvio que sólo se aprende haciendo (Confucio).”

El protagonista principal en nuestro modelo educativo, es el estudiante el cual debe desarrollar habilidades, actitudes y conocimientos que le permitan ser competente ante los nuevos retos del mundo de los negocios. Contando con la directriz de su facilitador del aprendizaje que es el docente.

“9) Nuevas Tecnologías: La innovación educativa requiere la utilización de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) aplicadas a la enseñanza. No obstante, hay que tener muy claro que las TIC son un medio, no un fin en sí mismas. Las TIC son, pues, unas útiles herramientas para una adecuada implantación en innovación educativa.”

Un docente comprometido con su profesión y motivado, propicia de manera natural la innovación educativa con acciones de práctica docente que le permiten expandir sus líneas de aprendizaje y cumplir con la meta de despertar el interés académico de los estudiantes, mediante sus técnicas innovadoras y llenas de valor.

“10) Evaluación: Toda innovación educativa debe integrar la evaluación docente, pues el alumno trabaja y aprende en función de cómo se le va a evaluar.

En un planteamiento de innovación la evaluación, adicional a su papel de medida y calificación, constituye una herramienta docente más y como tal, debe estar totalmente integrada en el enfoque metodológico propuesto. (p.3)”.

La innovación educativa tiene una trascendencia relevante en el sector educativo, que para llegar a ella se requiere

de un proceso de planeación, en el cual vamos trazando lo necesario; como el compromiso del docente, uso de las TIC, aplicación de técnicas que permitan que el estudiante desarrolle competencias, habilidades, actitudes y valores que le permitan ser promotor del cambio en un sentido de mejoramiento.

2.2 Formación integral del docente

La educación es uno de los medios más poderosos y generadores de cambio dentro de la estructura social y económica de cualquier país, es por ello que se le apuesta grandemente a elevar los niveles de preparación de los docentes para impulsar el desarrollo y propiciar transformaciones en la sociedad.

Para Espinoza y Pérez (2003)

Todos los actores involucrados en el proceso de interaprendizaje deben ser cada día más receptivos a la necesidad de cambios en su formación y práctica educativa. Para que estos cambios se generen es indispensable repensar los paradigmas respecto a lo que es enseñar y aprende conocimientos, a otra en la cual el centro de interés de la docencia tenga como condiciones previas:

1. El descontento con nuestras creencias pasadas.
2. Encontrar alternativas inteligibles y útiles.
3. Ver la conexión entre las nuevas creencias y la praxis anterior. (p.488).

Para poder propiciar un verdadero cambio y que este se produzca, es necesario primero estar convencido de querer hacerlo y conscientes de que se presentarán retos y que estamos preparados para poder enfrentarlos, se tendrán que hacer ajustes y reformular políticas y programas educativos, acorde a las exigencias y requerimientos que la sociedad está solicitando, en la formación de sus futuros empleados.

Qué gran responsabilidad tienen los oferentes de la educación, en la formación integral de seres humanos profesionales, en su actuar personal y laboral siendo referentes de calidad educativa e incluyente, que les brinda la oportunidad de ser transformadores y contribuir al bienestar de la sociedad.

Es muy visible los pasos agigantados a los que avanza el uso de la tecnología en la vida cotidiana; y su aplicación como apoyo en las practicas docentes es una realidad, la cual ha permitido acoplar al docente a la desarrollada habilidad que muestran los estudiantes en el manejo de las tecnologías de la información y comunicación , además que ha provocado ir mas de allá del aula sin importar las barreras del tiempo y espacio acciones que se han sumado al incrementar la calidad de los sistemas educativos, esto aunado a la preparación constante del docente en su compromiso con la formación de profesionistas para enfrentar los retos vanguardistas del mundo de los negocios.

Para De Pablos, J.,Colás, P., y González, M. (2011)

Los estados de bienestar parecen estar asociados a actividades de innovación (creación). Los procesos de innovación implican acciones y/o actividades creativas, que son guiadas por metas educativas y exigen de una motivación intrínseca.

Es decir, en los procesos de innovación se puede visualizar el modelo teórico del bienestar docente. Por tanto, son los profesores innovadores los sujetos más óptimos para observar y constatar las dimensiones subyacentes en este constructo, así como para validar la relación entre innovación y estados de bienestar.

El reto para los sistemas educativos modernos es favorecer un perfil profesional en el que los docentes tengan la información necesaria para generar intervenciones de forma inteligente e innovadora con acceso a sistemas de ayuda eficaces que les apoyen en su tarea; las TIC en la actualidad aportan un potencial destacado, como ayudas significativas para la enseñanza. (p.63).

Para Zahonero y Marín (2012).

De la mano de la concepción de la educación como un ámbito en el que se producen relaciones, nos internamos en el dominio de lo interpersonal, no siempre susceptible de someterse al control de variables, con las que hemos de convivir.

Las competencias emocionales personales se refieren de una parte, a las

capacidades relativas a la mejora personal tales como el autoconocimiento, la autoestima, el autocontrol, la motivación, la creatividad, la capacidad para el cambio o para la toma de decisiones, y por otro, a aquéllas relativas a la relación con los demás entre las que destacan como cualidades indispensables para favorecer la comunicación, la empatía, facilitar el trabajo en equipo, y la resolución de conflictos.

Aspectos como el reconocimiento de emociones y su manejo, la autenticidad, la asertividad, la flexibilidad ante las diferencias, la tolerancia a la frustración, la capacidad para lidiar con conflictos etc. devienen en la mejor escuela de autoconocimiento que pudiera pensarse en un principio como trampolín propulsor de la transmisión de valores. (p.60).

La educación busca un perfil integral de formación en sus estudiantes, porque así es el ser humano, un conjunto armonizado de cualidades, actitudes y capacidades que le permiten actuar en conjunto cuando se enfrenta ante situaciones de cambio o desconocidas y que le permiten tomar decisiones o establecer planes de acción.

Para González y González (2007).

El proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida del profesor y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor y atienden tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor, es decir no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable. (p. 3)

El potencial de desarrollo de todo ser humano, es tanto que el mismo lo desconoce

3. MÉTODO

La presente investigación se considera cuantitativa de tipo descriptiva y

longitudinal, aplicada a una muestra de 174 estudiantes que cursan actualmente quinto semestre en el turno nocturno de la carrera de contador público, en una escuela de negocios del Noreste de México. Se aplicó el cuestionario QUACINE. Cuestionario de actitudes frente a la innovación educativa, elaborado por Juan Andres Traver-Marti; Reina Fernandez – Barruecos.

La Prueba de KMO Y Bartlett se muestra como una revalidación de aceptación

del cuestionario, arrojando un valor del .926 muy aceptable. (ver tabla 1. Apartado de Resultados)

4. RESULTADOS

4.1. Análisis factorial

En la tabla 1, se muestran los resultados de la prueba o test de KMO (Keiser, Meyer y Olkin) muestra la relación entre los coeficientes de correlación de las variables.

Tabla 1. Prueba de KMO y Barlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	.926
Aprox.Chi – cuadrado	1224.455
Prueba de esfericidad de Barlettgl	136
Sig.	.000

Método de extracción: máxima verosimilitud.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser^a

Fuente: Elaboración propia.

Mientras que la prueba de Bartlett, muestra la aplicabilidad de la pertinencia del análisis factorial de las variables de estudio.

El resultado fue de 0.926, que es un valor con el que se determina la relación entre las variables del test es muy buena, con valores de correlación significativos.

La tabla 2 se muestran los resultados del análisis de la varianza total explicada, donde se pueden observar las saturaciones de los auto valores, tras la extracción, el valor de las sumas es mayor a 1, lo cual es indicativo que el número de factores es el adecuado, para nuestro análisis factorial.

Tabla 2. Varianza total explicada

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de las extracciones			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% de acumulado	Total	% de varianza	% de acumulado	Total	% de varianza	% de acumulado
1	7.279	42.817	42.817	6.653	39.136	39.136	2.949	17.344	17.344
2	1.130	6.647	49.465	.839	4.938	44.074	2.631	15.474	32.818
3	1.115	6.558	56.023	.592	3.481	47.555	2.505	14.737	47.555

Fuente: elaboración propia.

La varianza acumulada de los tres factores principales, para esta prueba explica el 56.023% de la varianza total. Siendo el primer factor que tiene un peso porcentual de 42.817% de los factores analizados.

La tabla 3 nos muestra el análisis de la prueba de bondad de ajuste para los datos analizados del instrumento de evaluación de innovación educativa. El valor de chi-

cuadrado dio como resultado un valor de 98.734, con un GL=88, y un valor de significancia de .205.

La tabla 3 nos muestra el análisis de los factores rotados. De esta prueba podemos identificar los ítems que pertenecen a los factores analizados.

Tabla 3. Prueba de bondad de ajuste

Chi-cuadrado	gl.	Sig.
98.734	88	.204

Fuente: elaboración propia.

Factor 1. Innovación y preparación

En este factor se agrupan los ítems 17, 16, 9, 8, 14 y el 1 los cuales explican el 42.817 % de la varianza global. Los ítems 17 y 16 tienen que ver la incorporación de las TIC, y de la necesidad de nuevos métodos de enseñanza adecuadas a la nueva realidad, además los ítems 9 y 8 se refieren a la importancia del tiempo que dedican los profesores en la preparación de las clases, así como el saber enseñar es tan importante como saber de la materia; por último, el ítem 14 se refiere al impacto de la mejora del contexto en la innovación educativa. Por último, el ítem 1, se refiere a un proceso continuo de formación docente, para incentivar las propuestas innovadoras dentro del aula.

Factor 2. Reconocimiento a docencia

En este factor se agrupan los ítems 13, 10, 12, 2 y 11 los cuales explican el 6.647% de la varianza global. El ítem 13 tiene que ver la valorización positiva de ratios menos elevados en las aulas, el ítem 10 tiene que ver el reconocimiento, y sigue que, para una mayor innovación educativa, se requiere de un mayor reconocimiento administrativo a los docentes. El ítem 12, se refiere a una consideración, de que la docencia es más relevante que la investigación, para un impacto en la innovación educativa. Por último, los ítems 2 y 11 se refieren a la influencia del docente en los alumnos como guía, y el impacto de la estructura administrativa en la mejora educativa.

Factor 3. Motivación

En este factor se agrupan los ítems 6, 7, 3 y 4 los cuales explican el 6.558% de la varianza global. El ítem 6 se refiere al impacto de la motivación de los profesores, sugiere que esta motivación docente impacta en la motivación de los alumnos. El ítem 7 se refiere a la consideración de que un buen profesor es aquel que está comprometido con la educación y enseñanza. Por último, los ítems 3 y 4 se refieren al papel tutor del profesor y su impacto en el rendimiento de sus alumnos

5. CONCLUSION

El presente estudio es de gran aportación al arrojar lo siguiente.

Los factores principales en el análisis fueron: el primer factor denominado Innovación y preparación, explica el 42.817% de la varianza global, el segundo factor denominado reconocimiento a la docencia explica el 6.647% de la varianza global, y el tercer factor denominado motivación explica el 6.558% de la varianza global. Estos tres factores principales explican el 56% de la varianza total global, dentro de los cuales los ítems de mayor peso se encuentran agrupados en el factor 1 de Innovación y preparación.

El análisis factorial realizado, comprueba que la mejora docente a través de los TIC va a impactar en la innovación de la práctica docente. Además, indica de manera relevante que tanto la pedagogía como la didáctica tiene que fomentarse en el docente para la transmisión del conocimiento.

Se determinó que existe un impacto en relación a la innovación, en donde el reconocimiento del docente es necesario para que pueda cumplir con la innovación educativa.

Además, hay una necesidad de actualización de las metodologías y de una capacitación continua, que se adapte al contexto actual que se vive en la sociedad en cuestión al mercado laboral.

El análisis correlaciona la importancia del reconocimiento docente por parte de la estructura administrativa.

También se determinó que los temas explicados por el docente en clase sean más sencillos.

Los resultados nos indican que el reconocimiento al docente es necesario, ya que la motivación de este se refleja en sus prácticas académicas e impacta en la motivación de los alumnos, además de elevar su compromiso.

Por los resultados se puede inferir que la innovación educativa va de la mano con el reconocimiento y la motivación, en cuanto sus docentes se sientan motivados y comprometidos con su profesión, ellos buscarán contar con la preparación y actualización continua necesaria, y esto traerá un impacto en los alumnos.

Por lo tanto, se concluye que se acepta la hipótesis alternativa H_a : Los

factores de innovación, preparación,
reconocimiento y motivación del docente

impactan en la innovación educativa.

REFERENCIAS

- Camiña, C., Ballester, E. y García, E. (2003). Mitos y Realidades de la innovación educativa. Comunicación Asertiva. *Network de Psicología Organizacional*, p.p. 1-. Recuperado de : eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/G_Recursos_orientación/g_8_innovación_educativa/g_8_1.docum.basicos/1.4 Mitos_innovación_educativa.pdf
- Chalela, S., Valencia, A., Bermudez, J. y Ortega, C. (2016). Percepciones estudiantiles acerca del uso de nuevas tecnologías en instituciones de Educación Superior en Medellín. *Revista Lasallista de Investigación*, 13 (2). 151-162. Recuperado de: www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v13n2a15.pdf
- De Pablo, J., Cólás, P. y González, M. (2011). Bienestar docente e innovación con tecnología de la información y la comunicación. *Revista de Investigación Educativa*, 29(1). 59-81. Recuperado de <https://revistas.um.es/rie/article/download/100131/126932>
- Espinoza, N. y Pérez, M. (2003). La formación integral del docente universitario como una alternativa a la educación necesaria en tiempos de cambio. *Revista venezolana de sociología y antropología*, 13 (38). 458-506. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/705/70503805.pdf>
- Morín, E. (2000). *Los Siete Saberes Necesarios a la Educación del Futuro*. Caracas: Centro de Investigaciones Post-Doctorales (CIPOST) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES) de la Universidad Central de Venezuela (UCV), y el Instituto de Educación Superior para América Latina y el Caribe (IESALC/UNESCO)
- Limiñana, A y Suria, R. (2015). Actitud de los estudiantes ante la implantación del B-learning en la docencia. *Revista Serbiluz*, (31) 4. 813-825. Recuperado de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/52282/1/2015_Rosser_Suria_Opcion.pdf
- Traver, M; Fernández B. (2016), Construcción y validación de un cuestionario de actitudes hacia la innovación educativa en la Universidad. *Perfiles Educativos*. 38 (151), 201.
- Zahonero, A., Martín M. (2012) Formación integral del profesorado: hacia el desarrollo de competencias personales y de valores en los docentes. *Tendencias Pedagógicas*, 20. Recuperado de: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/11329/56269_5.pdf?sequence=1