

Factores del desempeño adaptativo en los docentes de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, en la etapa post-COVID-19

*Factors of adaptative performance in teachers of the Universidad Autónoma de Tamaulipas,
in the post-COVID-19 stage*

Astrid González Solís • Jesús Gerardo Delgado Rivas • José Esteban Mendoza Flores

RESUMEN

Al enfrentar la pandemia de COVID-19, las universidades en México llevaron a cabo diferentes estrategias para continuar impartiendo sus cátedras a distancia, cerrando sus instalaciones a clases presenciales. El nuevo escenario post-COVID-19 en la vida universitaria ha propiciado el desarrollo de investigaciones en docentes y alumnos para medir el impacto de la pandemia en la vida académica. Este estudio hace énfasis en el docente y su capacidad de adaptar sus actividades laborales como consecuencia de las necesidades que demandó este fenómeno epidemiológico, por tal motivo, tiene como objetivo identificar los factores que conforman el desempeño adaptativo tomando como unidad de análisis a los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales Victoria de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, en el que se realizó un estudio cuantitativo con alcance exploratorio.

Palabras clave: desempeño adaptativo, docentes, post-COVID-19.

ABSTRACT

When facing the COVID-19 pandemic, universities in Mexico carried out different strategies to continue teaching their classes in a distant way, closing their face-to-face class facilities. The new post-COVID-19 scenario in university life has led to the development of research on teachers and students to measure the impact of the pandemic on academic life. This study emphasizes the teachers and their ability to adapt the work activities because of the needs that this epidemiological phenomenon demanded, for this reason, it aims to identify the adaptive performance determinants taking as an analysis unit the professors from the Facultad de Derecho y Ciencias Sociales Victoria of the Universidad Autónoma de Tamaulipas, in which a quantitative study with an exploratory scope was carried out.

Keywords: adaptive performance, teachers, post-COVID-19.

INTRODUCCIÓN

A finales del año 2019, la ciudad de Wuhan, en la provincia de Hubei, China, se convirtió en el centro de un brote epidémico relacionado con una enfermedad respiratoria grave, el síndrome respiratorio agudo severo –SARS–. Este brote fue rápidamente identificado como causado por el nuevo coronavirus 2019 (SARS-CoV-2). En respuesta a la creciente preocupación mundial, a principios del 2020 la Organización Mundial de la Salud –OMS– declaró una alerta sanitaria internacional. Esta declaración llevó a los países afectados a implementar estrictas medidas de contención, incluyendo cuarentenas en las ciudades afectadas para frenar la propagación del virus (Villegas-Chiroque, 2020).

En México, el gobierno respondió a la pandemia con confinamientos en las ciudades para promover el distanciamiento social, esta medida impactó profundamente las actividades laborales, obligando a las empresas a enfrentar cambios significativos y reducciones en su base de usuarios y consumidores en diversos sectores (Cruz, 2021).

El sector educativo también fue profundamente afectado, con el cierre de instituciones educativas en más de 190 países para evitar la propagación del virus, según el informe *La educación en tiempos de COVID-19* de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe-Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (CEPAL-UNESCO, 2020). Esta situación trajo consigo múltiples desafíos, entre ellos la necesidad de adaptar los métodos de enseñanza y aprendizaje a un entorno virtual, utilizando tecnologías como medio principal para impartir las asignaturas (Hurtado, 2020).

Astrid González Solís. Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Es Maestra en Dirección Empresarial con énfasis en Administración Estratégica y actualmente cursa el Doctorado en Ciencias Administrativas de la Facultad de Comercio y Administración Victoria de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Su investigación doctoral se refiere a temas de capital social, habilidades emprendedoras y desarrollo sostenible. Correo electrónico: astrid.gonzalez@uat.edu.mx. ID: <https://orcid.org/0009-0006-6777-3202>.

Jesús Gerardo Delgado Rivas. Profesor-Investigador de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Es Doctor en Ciencias Administrativas con reconocimientos al perfil Prodep y pertenece al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores, Nivel I. Académico certificado en Contaduría Pública por la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración. Es autor de diversos artículos y capítulos de investigación en el área de desarrollo económico. Correo electrónico: jdelgador@docentes.uat.edu.mx. ID: <https://orcid.org/0000-0002-1379-5469>.

José Esteban Mendoza Flores. Profesor-Investigador de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Es Doctor en Ciencias Sociales por El Colegio de Tamaulipas y cuenta con un diploma de Estudios Avanzados en Economía y Gestión de las Organizaciones por la Universidad de Zaragoza, España. Tiene los reconocimientos al perfil Prodep y del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores. Entre sus publicaciones recientes se encuentra el libro *Análisis de programas de desarrollo social del gobierno de Tamaulipas: 2016-2022* y el artículo “Análisis del clima organizacional en el sector público durante COVID-19”. Correo electrónico: emflores@docentes.uat.edu.mx. ID: <https://orcid.org/0000-0002-1255-3214>.

La educación superior, en particular, juega un papel crucial en la economía de México. De acuerdo con la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico –OECD–, poseer un título de educación superior en México se traduce en mejores resultados en el mercado laboral, con mayores tasas de participación, mejores oportunidades de empleo y salarios significativamente más altos en comparación con niveles educativos inferiores (OECD, 2019).

Hurtado (2020) señala que tanto el gobierno como el sector educativo, y especialmente los docentes, deben reconocer que no es posible trasladar completamente la estructura presencial a un sistema en línea sin perder la efectividad del proceso de enseñanza. Para evitar que el aprendizaje se vuelva insustancial para los estudiantes, es fundamental adaptar las metodologías de enseñanza a las nuevas circunstancias.

En ese sentido, José Luis Bonilla (citado en CETYS Institucional, 2020) sugiere que, para que la adaptación a la nueva realidad educativa sea exitosa, los profesores deben incorporar recursos que faciliten el proceso de aprendizaje, reinventándose en el uso de herramientas tecnológicas que permitan a los estudiantes adquirir conocimientos de manera efectiva. Por lo tanto, el papel del docente se destaca como el recurso humano esencial en las organizaciones educativas, y la necesidad de estudiar su desempeño y adaptación en el entorno post-COVID-19 plantea la interrogante siguiente: ¿Cuáles son los factores del desempeño adaptativo en los docentes que ejercen en el nivel superior en la etapa post-COVID-19?

Esta pregunta guía el objetivo específico de la investigación, el cual es identificar los factores del desempeño adaptativo en los docentes en la etapa post-COVID-19 en la Universidad Autónoma de Tamaulipas, Campus Victoria. Considerando la limitada investigación disponible en esta área, el presente trabajo se enfoca en la capacidad de adaptación de los docentes, un aspecto derivado del desempeño organizacional y aplicado en el contexto de la educación superior.

Para comprender la variable objeto de estudio es fundamental abordar el marco teórico relacionado con la naturaleza de los recursos humanos dentro de las organizaciones. En este sentido, se considera la *teoría de recursos y capacidades*, que enfatiza la creación de ventajas competitivas a través del capital humano. Esta teoría se complementa con la *teoría del comportamiento*, la cual sostiene que la mejora de los resultados organizacionales requiere una fuerza laboral formada y capacitada, manifestando determinadas actitudes y comportamientos como miembros de una organización.

Teoría de recursos y capacidades

La teoría de recursos y capacidades –Resource-Based View, RBV– tiene sus orígenes en 1984, con la publicación del artículo “The Resource-Based View of the firm” por el profesor Birger Wernerfelt (Fernández y Suárez, 1996). Este enfoque teórico se ha consolidado como uno de los principales modelos en la gestión estratégica, y se centra en dos elementos fundamentales: los recursos y las capacidades de la organización.

Esta teoría se basa en la premisa de que la disposición de una ventaja competitiva permite a una empresa obtener beneficios extraordinarios a largo plazo, integrando argumentos económicos para explicar el comportamiento y desempeño de las empresas, particularmente en la construcción y mantenimiento de sus ventajas competitivas. Según esta perspectiva, una ventaja competitiva se logra y se sostiene a través de la eficiente gestión de los recursos y capacidades de la empresa (Garzón, 2015).

Los recursos y capacidades, aunque estrechamente relacionados, tienen orígenes conceptuales distintos. Penrose (1959, citado en Castillo y Portela, 2002) introdujo el concepto de capacidades, mientras que Andrews (1977, citado en Castillo y Portela, 2002) aportó la perspectiva dinámica sobre los recursos. Andrews muestra básicamente una perspectiva dinámica, medida en las capacidades de la organización para expresar el conjunto de los esfuerzos realizados entre recursos y las ventajas competitivas que puedan alcanzar mediante estos, y para dicha autora, la empresa es contemplada como un conjunto de recursos productivos, que son los determinantes para los objetivos que se busquen alcanzar, especificando que los factores que contribuyen al crecimiento son realmente los beneficios que estos otorgan (Castillo y Portela, 2002, p. 36).

En este sentido, construir y sostener una ventaja competitiva constituye la clave del éxito de la organización, lo cual señala la eficiencia con que la empresa utiliza sus recursos y capacidades, por lo que, para Garzón (2015), esta teoría “tiene su principal contribución en la introducción del dinamismo, la consideración de entornos rápidamente cambiantes y la necesidad de la empresa de renovar sus competencias para alcanzar una coherencia adaptativa con el entorno cambiante” (p. 118).

El modelo VRIO, propuesto por Barney (1997, citado en Castillo y Portela, 2002), define cuatro componentes esenciales que deben caracterizar a un recurso para generar una ventaja competitiva: debe ser *valioso*, *raro*, *inimitable* y *organizativo*. Estos atributos son cruciales para que los recursos humanos, objeto de esta investigación, puedan contribuir eficazmente a la ventaja competitiva.

En un entorno en constante cambio, es vital que las organizaciones renueven y reutilicen sus recursos para mantener su competitividad; en el ámbito de los recursos humanos esto se traduce en la implementación de prácticas estratégicas como el diseño de puestos, reclutamiento y selección, entre otras. Estas prácticas no solo alinean el perfil de los empleados con las necesidades de la organización, sino que también potencian la competitividad (Perlines y García-Pardo, 2008).

En ese sentido, la presente investigación se enfoca en cómo los docentes en el nivel superior, particularmente en la Universidad Autónoma de Tamaulipas, Campus Victoria, adaptan sus capacidades en el contexto post-COVID-19. Identificar los factores que influyen en el desempeño adaptativo de estos docentes es crucial para entender y mejorar su contribución a la ventaja competitiva de las instituciones educativas en un entorno dinámico y desafiante.

Teoría del comportamiento organizacional

Identificar la competitividad como objetivo clave generado por los recursos humanos dentro de una organización requiere un análisis profundo del comportamiento organizacional, este enfoque busca explicar el comportamiento humano dentro de las organizaciones mediante teorías pertinentes derivadas de la literatura existente sobre recursos humanos (Dailey, 2012). Muchas de estas teorías abordan problemas recurrentes dentro de las organizaciones, tales como la motivación, la eficiencia de la dirección estratégica, el servicio al cliente, el entrenamiento y la integración de equipos, y el desempeño laboral. Estos aspectos dependen en gran medida de los recursos con los que cuenta la empresa y de cómo se gestionan.

La teoría del comportamiento tiene sus raíces en los años cuarenta, cuando se adaptaron completamente los conceptos básicos de administración, específicamente en 1947, en Estados Unidos, comenzaron a aparecer escritos sobre el comportamiento organizacional que diferenciaban esta teoría de la *teoría clásica* de la administración. La teoría del comportamiento incorporó la sociología en el ámbito laboral, rechazando el “modelo máquina” adoptado por la teoría clásica, y aceptando y corrigiendo las principales ideas de las teorías anteriores. Esta teoría se fundamenta en la conducta individual de las personas, poniendo especial énfasis en las actividades laborales y en la estructura organizacional, lo que culminó en el desarrollo de la teoría del comportamiento (Gordon, 2021).

Según la teoría del comportamiento, la manera en que una organización desarrolla sus recursos humanos tiene un efecto significativo en el comportamiento individual de los empleados, lo cual se refleja en los resultados organizacionales. Por lo tanto, es esencial que la empresa aplique herramientas adaptadas al personal, alineadas con las necesidades de sus empleados (Huselid et al., 1997, p. 16).

Asimismo, la adopción de prácticas de recursos humanos de alto rendimiento puede mejorar significativamente las habilidades de los trabajadores, por ello se afirma que el aumento de la motivación en los empleados debe ser fomentado mediante evaluaciones individuales o grupales, vinculadas a la retribución o a sistemas de promoción interna que permitan el desarrollo de los trabajadores en sus áreas laborales (Huselid et al., 1997, p. 19).

Se debe destacar que este estudio se enfoca especialmente en la evaluación individual del desempeño adaptativo del docente desde la perspectiva de un empleado dentro de una organización. Este enfoque marcará la pauta para el seguimiento de su desempeño, con el objetivo principal de mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Es decir, al analizar el comportamiento organizacional y su impacto en el desempeño adaptativo de los docentes, esta investigación pretende ofrecer una comprensión más profunda de cómo las prácticas de recursos humanos pueden ser optimizadas para mejorar tanto el desempeño individual como los resultados organizacionales.

En el contexto post-COVID-19, donde la adaptación y flexibilidad son esenciales, es particularmente relevante desarrollar estrategias que fortalezcan la competitividad y efectividad de las instituciones educativas.

Evolución del desempeño adaptativo

En este apartado se revisa la evolución y conceptualización del desempeño adaptativo, tal como se encuentra en la literatura académica. Este análisis es fundamental para entender el desarrollo teórico y práctico de este constructo en el contexto laboral.

Históricamente, el desempeño ha sido definido como la eficacia con la que se ejecutan las tareas centrales, se debe precisar que, con el tiempo, el estudio del desempeño se ha desglosado en varios componentes, hasta llegar a una dimensión específica relacionada con la capacidad del individuo para adaptarse a cambios en el entorno de trabajo, la cual se ha denominado *desempeño adaptativo* (Rodríguez et al., 2021). Dicha evolución encuentra explicación en el entorno laboral contemporáneo, caracterizado por su imprevisibilidad, lo que exige a los empleados enfrentar constantemente situaciones nuevas y complejas. Estos cambios constantes han incrementado las demandas cognitivas y perceptivas de los puestos de trabajo (Howe, 2014; Kozlowski et al., 1999; Pulakos et al., 2012; Ramos y Peiró, 2014).

Diferentes investigadores han utilizado varios términos para describir el desempeño adaptativo, partiendo del comportamiento laboral y las respuestas a los entornos cambiantes. Pulakos et al. (2000) realizaron una contribución significativa al definir el desempeño adaptativo como comportamientos de trabajo flexibles que ayudan a los empleados a adaptarse al cambio, demostrando excelencia en la resolución de problemas, el control de la incertidumbre, el manejo del estrés y crisis, el aprendizaje de nuevas habilidades y la adaptabilidad a las personas, la cultura y el medio ambiente.

La literatura identifica múltiples dimensiones del desempeño adaptativo, algunos investigadores han propuesto hasta ocho dimensiones para medirlo. Sin embargo, los enfoques han variado con contribuciones de diferentes autores. Por ejemplo, Ployhart y Bliese (2006) enfatizaron las características personales; Karaevli y Hall (2006) e Ilgen y Pulakos (1999) se centraron en respuestas conductuales adecuadas a diferentes contextos, y Chen et al. (2005) destacaron la capacidad de modificar conocimientos y habilidades. A pesar de los diversos enfoques, todas las definiciones intentan explicar los comportamientos laborales y las respuestas a condiciones y demandas cambiantes.

Por lo tanto, se establece que el desempeño adaptativo es un constructo multifacético que refleja la capacidad de los empleados para navegar y prosperar en entornos de trabajo dinámicos. Su estudio es crucial para desarrollar estrategias organizacionales que fomenten la flexibilidad y la resiliencia, mejorando así la competitividad y la eficacia en el contexto laboral actual.

Dimensiones del desempeño adaptativo

Según la revisión de la literatura, basada en Charbonnier-Voirin y Roussel (2012), se identifican ocho dimensiones clave del desempeño adaptativo, estas dimensiones son: Manejo de emergencias y crisis, Gestión del estrés laboral, Resolución creativa de problemas, Capacidad para lidiar con situaciones impredecibles, Esfuerzo de formación y aprendizaje, Adaptabilidad interpersonal, Adaptabilidad cultural y Adaptabilidad física. A continuación se describe cada una de estas dimensiones.

Manejo de emergencias y crisis

Pulakos et al. (2000) definen esta dimensión como la capacidad del individuo para responder de manera inmediata y apropiada en situaciones de emergencia, peligro o riesgo vital. Esta dimensión implica evaluar rápidamente las opciones para enfrentar peligros o crisis y sus posibles consecuencias, tomar decisiones en cuestión de segundos basadas en un pensamiento claro y enfocado, y mantener el control emocional y la objetividad mientras se concentra en la situación presente. Además incluye la habilidad para intensificar las acciones y gestionar los peligros o emergencias de manera necesaria y adecuada.

Gestión del estrés laboral

Martínez (2004) señala que cualquier acontecimiento vital puede tornarse estresante: las relaciones personales, la vida familiar, los estudios y, sobre todo, nuestro trabajo y el entorno en el que se desarrolla. Cada año, miles de personas experimentan estrés debido a eventos laborales. Este estrés puede surgir de un sentido general de vulnerabilidad respecto a la estabilidad laboral, la negociación de aumentos salariales, la sobrecarga de trabajo, o los conflictos de rol en el puesto de trabajo. La gestión eficaz del estrés laboral es crucial para mantener la salud mental y la productividad en el entorno laboral.

Resolución creativa de problemas

Puccio (2000) destaca que las habilidades de pensamiento creativo, junto con el conocimiento, son esenciales para motivar a los individuos a producir soluciones nuevas y útiles para desafíos aparentemente irresolubles. Según este autor, el conocimiento especializado en un área determinada permite resolver problemas inmediatos; sin embargo, para enfrentar desafíos más complejos y de naturaleza abierta, es indispensable aplicar el pensamiento creativo. Esta dimensión del desempeño adaptativo es vital en entornos laborales donde la innovación y la creatividad son necesarias para superar obstáculos y mejorar procesos.

Capacidad para lidiar con situaciones impredecibles

La capacidad de reaccionar ante emergencias o circunstancias inesperadas integra varios componentes clave, que reflejan la habilidad para gestionar prioridades eficientemente y adaptarse rápidamente a nuevas situaciones laborales. Esta competencia no solo implica una respuesta inmediata y efectiva a eventos imprevistos, sino también la capacidad de reorganizar tareas, delegar responsabilidades adecuadamente y mantener la calma bajo presión. Además, esta reactividad se relaciona con la anticipación de posibles escenarios de crisis y la preparación previa, lo que facilita una adaptación más fluida y minimiza el impacto negativo en el entorno laboral (Charbonnier-Voirin y Roussel, 2012).

Esfuerzo de formación y aprendizaje

Villegas (2008) define la formación como el proceso de generación y desarrollo de competencias especializadas, cognitivas y socioafectivas, que producen diferencias de especialización entre los individuos. Este proceso es fundamental para la realización social, intelectual y personal del sujeto. Los esfuerzos encaminados a la preparación y actualización de los conocimientos del docente influyen significativamente en su desempeño en el aula, mejorando su capacidad para impartir conocimientos de manera efectiva.

Adaptabilidad interpersonal, cultural y física

Guzmán (2018) define la adaptabilidad como el proceso mediante el cual el ser humano modifica su comportamiento para ajustarse a nuevos procesos, desarrollando la capacidad de adaptarse de manera eficiente. Las relaciones interpersonales, junto con las consideraciones culturales y las limitaciones físicas, son fundamentales para el desempeño laboral. La adaptabilidad interpersonal, cultural y física permite una interacción efectiva dentro y fuera de la organización, siendo crucial para el éxito en el entorno laboral. Esta dimensión es particularmente relevante para los docentes, quienes deben adaptarse a las necesidades y dinámicas cambiantes de sus estudiantes y del entorno educativo.

Considerando lo expuesto, se puede resumir que estas dimensiones del desempeño adaptativo proporcionan una comprensión exhaustiva de cómo los individuos pueden desarrollar y aplicar habilidades cruciales para enfrentar y superar los desafíos en entornos laborales dinámicos y exigentes. Estas capacidades no solo son fundamentales para fomentar la resiliencia, permitiendo a los empleados recuperarse y adaptarse a las adversidades, sino que también promueven la innovación, incentivando soluciones creativas y efectivas ante problemas complejos. Además, la efectividad organizacional se ve significativamente mejorada cuando los empleados demuestran un alto grado de adaptabilidad, ya que esto facilita una respuesta rápida y adecuada a los cambios y demandas del entorno.

En el contexto de la educación superior post-COVID-19, estas competencias adquieren una relevancia aún mayor. La pandemia ha transformado radicalmente el panorama educativo, introduciendo desafíos sin precedentes que requieren una capacidad de adaptación excepcional por parte de los docentes. La habilidad para gestionar emergencias, mantener la calma bajo presión, innovar en métodos de enseñanza y adaptarse a nuevas tecnologías y modalidades de aprendizaje es esencial para garantizar la continuidad y calidad de la educación. Por lo tanto, el desarrollo de estas dimensiones del desempeño adaptativo se convierte en un objetivo prioritario para las instituciones educativas que buscan preparar a sus docentes para los retos del futuro y asegurar un entorno de aprendizaje robusto y flexible para los estudiantes.

Por lo anterior y a partir de la revisión de la literatura se plantea la hipótesis siguiente:

H1: Las dimensiones de manejo de emergencias, la gestión del estrés laboral, la resolución creativa de problemas, la capacidad para enfrentar situaciones impredecibles, el esfuerzo en formación y aprendizaje, la adaptabilidad interpersonal, la adaptabilidad cultural y la adaptabilidad física explican de manera significativa la varianza del constructo *desempeño adaptativo* de los docentes en la etapa post-COVID-19.

METODOLOGÍA

Con la finalidad de identificar las dimensiones con mayor influencia en el desempeño adaptativo dentro de una institución de educación superior en el estado de Tamaulipas, se llevó a cabo la presente investigación empleando un enfoque cuantitativo de alcance exploratorio, centrándose en su entorno interno. El estudio adoptó un diseño no experimental, pues no se intervinieron las variables y se observó la realidad a través de la recolección de datos sin pretender modificarla. Asimismo, se trata de un estudio transversal descriptivo, al analizar la percepción del personal de la institución en un periodo específico (Münch y Ángeles, 2007; Hernández et al., 2014).

Unidad de análisis

La unidad de análisis de esta investigación está compuesta por docentes de ambos sexos, de todas las edades y categorías, adscritos a la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales Victoria de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, con un total de 226 docentes de las cuatro licenciaturas que conforman esta Facultad (Derecho, Negocios Internacionales, Turismo y Comunicación), distribuidos en 110 hombres y 116 mujeres, incluyendo las categorías docentes existentes: Profesor de Tiempo Completo –PTC–, Profesor Horario Libre Base –PHLB– y Profesor Horario Libre Contrato –PHLC–.

Técnicas de recolección de datos

Después de una exhaustiva revisión bibliográfica de diversas escalas de medición de la variable *Desempeño adaptativo*, se decidió utilizar el cuestionario Adaptive Performance Scale de Charbonnier-Voirin y Roussel (2012) como técnica de recolección de datos. Esta elección se fundamenta en las significativas contribuciones de estos autores, quienes, basándose en investigaciones documentales, desarrollaron dicha escala al integrar y optimizar las definiciones y dimensiones del desempeño adaptativo inicialmente propuestas por Pulakos et al. (2000, 2002 y 2006). La revisión de estas dimensiones y sus ejemplos representativos reforzó su relevancia y aplicabilidad en el contexto de esta investigación, garantizando así una herramienta robusta y pertinente para el estudio.

Para esta investigación, las dimensiones evaluadas mediante el cuestionario son: Manejo de emergencias y crisis, Gestión del estrés laboral, Resolución creativa de problemas, Capacidad para lidiar con situaciones impredecibles, Esfuerzo de formación y aprendizaje, Adaptabilidad interpersonal, Adaptabilidad cultural y Adaptabilidad física. Para garantizar la validez del cuestionario se aplicó una prueba piloto a 52 docentes seleccionados por conveniencia de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales Victoria. Esta prueba tenía el propósito de verificar la comprensión de las preguntas, identificar posibles resistencias al responder y estimar el tiempo total de respuesta del instrumento.

El cuestionario final constó de seis preguntas de datos generales para obtener información sobre sexo, edad, categoría docente, nivel de estudios, años de experiencia y participación en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Posteriormente se incluyeron 36 ítems distribuidos en las ocho dimensiones mencionadas anteriormente.

Es importante destacar que se utilizó una escala de valoración Likert, como recomiendan Hernández et al. (2014), quienes señalan que “dicha escala consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra”. La escala aplicada utilizó los enunciados desde “totalmente de acuerdo” (5) hasta “totalmente en desacuerdo” (1).

Para llevar a cabo la aplicación del instrumento de investigación se envió un correo electrónico a los docentes de la Facultad, el cual incluía un enlace al formulario de Google Forms diseñado específicamente para esta investigación. Este método de distribución no solo facilitó el acceso y la comodidad para los participantes, sino que también garantizó una recolección de datos eficiente y sistematizada, aprovechando las ventajas tecnológicas de las herramientas digitales para la investigación académica.

Procedimientos estadísticos

Los métodos estadísticos empleados para el tratamiento de los datos incluyeron el análisis de fiabilidad, cuya finalidad es evaluar las propiedades métricas de las escalas

utilizadas, así como la consistencia interna de los ítems que las conforman. Para este propósito se utilizó el modelo de fiabilidad Alfa de Cronbach, método ampliamente reconocido y recomendado en investigaciones, que permite garantizar la consistencia y confiabilidad de la escala al medir con precisión las dimensiones del desempeño adaptativo estudiadas.

Además del análisis de fiabilidad, se llevó a cabo el análisis factorial para identificar los factores que conforman el desempeño adaptativo de los docentes en la Universidad Autónoma de Tamaulipas, Campus Victoria. El análisis factorial se fundamenta en la definición proporcionada por Hair et al. (1999) y busca una aproximación estadística que permita explicar esta variable en términos de sus dimensiones o factores, condensando la información contenida en ellas con una pérdida mínima de información. Este método estadístico es crucial para explorar la estructura subyacente del desempeño adaptativo, identificando patrones y relaciones entre las variables medidas.

El uso combinado del análisis de fiabilidad y el análisis factorial asegura una investigación rigurosa y fundamentada en métodos estadísticos robustos, proporcionando *insights* significativos sobre el desempeño adaptativo en el ámbito académico. Este enfoque metodológico es esencial para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos, permitiendo explorar la estructura subyacente de las dimensiones del desempeño adaptativo y evaluar la fiabilidad de las escalas de medición utilizadas en la investigación.

Los datos recolectados se analizaron utilizando el *software* IBM SPSS Statistics versión 26. Este programa fue seleccionado por su practicidad en la operación y su capacidad para presentar los resultados de manera sistemática, lo que facilita significativamente la interpretación de la información obtenida. Este enfoque metodológico asegura una investigación rigurosa y fundamentada en métodos estadísticos robustos para el estudio del desempeño adaptativo en el contexto académico, contribuyendo al avance del conocimiento en este campo.

RESULTADOS

Perfil de los encuestados

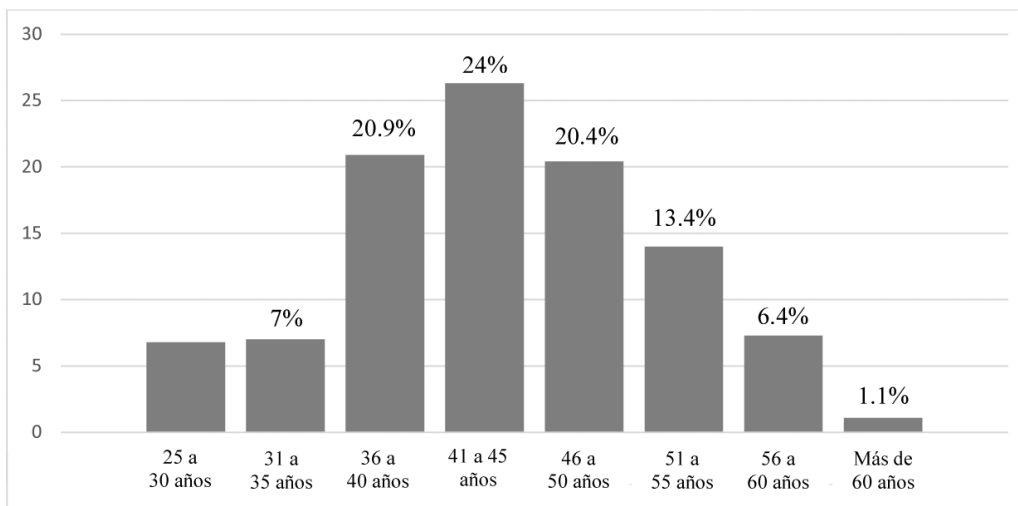
Mediante el análisis descriptivo de frecuencias se identificaron las principales características de los encuestados que integran la unidad de análisis, entre las que se destacan edad, sexo, antigüedad como docente, nivel de estudios y categoría laboral. Este análisis descriptivo proporciona una visión clara y detallada de las características demográficas y profesionales de los encuestados, permitiendo entender mejor el contexto del estudio sobre el desempeño adaptativo en el ámbito académico.

En lo que corresponde al sexo, del total de los encuestados, el 51% son mujeres y el 49% son hombres. En cuanto a la distribución por edad, según se muestra en la Figura 1, más del 34% tiene menos de 40 años, el 24% se encuentra en el rango de

41 a 45 años, el 13.4% está entre 51 y 55 años, el 6.4% pertenece al rango de 56 a 60 años, y solo el 1.1% corresponde a docentes mayores de 60 años.

Figura 1

Edad de los docentes encuestados

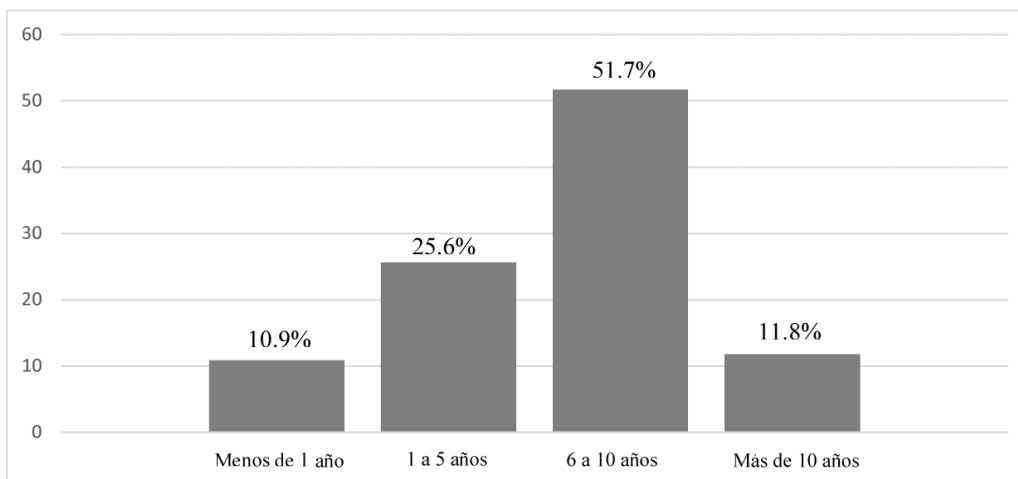


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

Como se puede observar en la Figura 2, el 10.9% de los encuestados tienen menos de un año de experiencia como docentes en la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Además, el 25.6% tiene entre uno y cinco años de experiencia, mientras que más de la mitad de los docentes encuestados (51.7%) cuentan con un rango de experiencia entre seis y diez años. Solo el 11.8% tiene más de diez años impartiendo clases en

Figura 2

Experiencia de los docentes encuestados



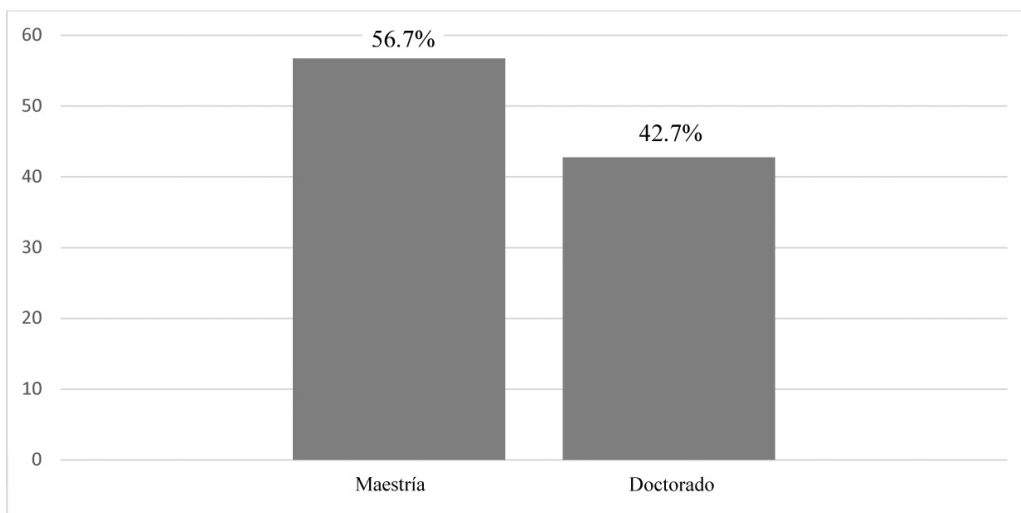
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

esta institución. Este análisis detallado de la antigüedad como docente proporciona una comprensión clara de la distribución de la experiencia entre los participantes en el estudio, destacando la diversidad en los niveles de experiencia de los docentes encuestados.

En la Figura 3 se observa que, del total de encuestados, el 56.7% cuenta con un nivel de estudios de maestría, el cual es el mínimo grado requerido para ser catedrático en nivel superior. Por otro lado, el resto de los docentes encuestados posee el nivel de estudios de doctorado.

Figura 3

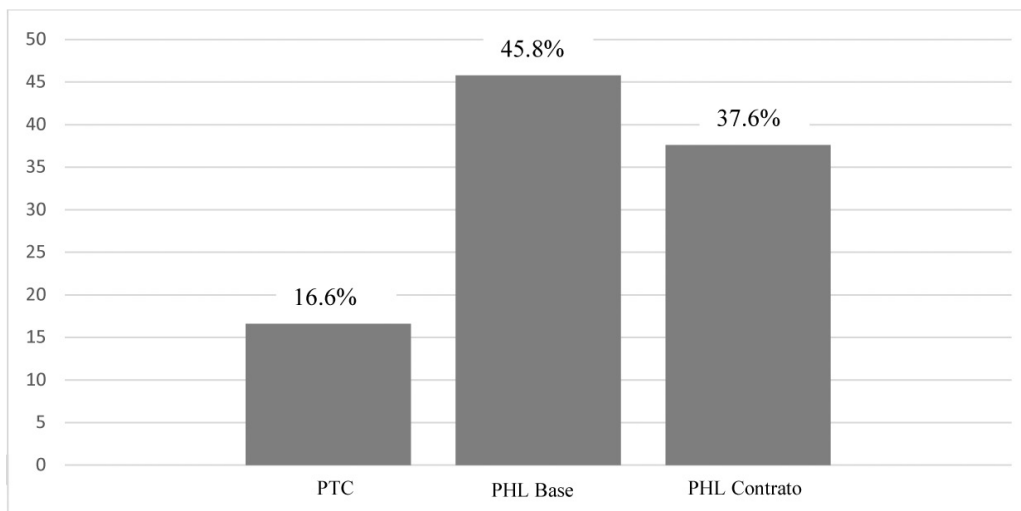
Nivel de estudios de los docentes encuestados



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

Figura 4

Categoría laboral de los docentes encuestados



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

En cuanto al tipo de contratación de los docentes, se observan tres categorías distintas. El 16% de los encuestados corresponde a la categoría de Profesor de Tiempo Completo, el 45.8% está clasificado como Profesor Horario Libre Base, y los docentes contratados bajo la categoría de Profesor Horario Libre Contrato representan el 37.6% del total (ver Figura 4). Este análisis muestra la distribución de los docentes según su tipo de contratación en la Universidad Autónoma de Tamaulipas, proporcionando una visión clara de cómo están distribuidos los diferentes tipos de docentes en la institución.

Fiabilidad de la escala de desempeño adaptativo

Para verificar las dimensiones identificadas en la medición del desempeño adaptativo se llevó a cabo un análisis factorial utilizando los 36 ítems de la variable. Como resultado final se obtuvo una medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin de 0.720 y un test de esfericidad de Barlett con un chi cuadrado de 2037.499 y una significancia estadística de 0.000. Estos resultados indican que el uso de la técnica factorial para identificar grupos de variables que comparten varianza común es apropiado. Se aplicó el método de análisis de componentes principales con rotación varimax de Kaiser. La Tabla 1 muestra la validez de las dimensiones y las cargas factoriales de cada uno de los ítems considerados en las dimensiones del desempeño adaptativo.

Del total de ocho dimensiones inicialmente consideradas para el análisis del desempeño adaptativo en docentes, solo se agruparon cuatro dimensiones durante el análisis factorial. Se eliminaron los ítems que mostraron cargas factoriales inferiores a 0.500, conforme a los criterios establecidos por Hair et al. (2010). Las dimensiones eliminadas incluyen Gestión del estrés laboral, Esfuerzo de formación y aprendizaje, Adaptabilidad cultural y Adaptabilidad física. Además, se eliminaron ítems específicos de otras dimensiones: Mane4, Rec1, Rec3, Cap1, Adapi1 y Adapi2.

Estas eliminaciones se realizaron para mejorar la validez y la confiabilidad del análisis, asegurando que solo los ítems con cargas factoriales satisfactorias fueran considerados. Este proceso permitió refinar la medición del desempeño adaptativo, enfocándose en las dimensiones que mostraron una mayor consistencia y relevancia en el contexto del estudio. Las dimensiones identificadas fueron Manejo de emergencias y crisis, Resolución creativa de problemas, Capacidad para lidiar con situaciones impredecibles y Adaptabilidad interpersonal.

Como se puede observar en la Tabla 1, algunos de los ítems conservados no alcanzan el valor mínimo de 0.7 en la escala de fiabilidad Alpha de Cronbach, conforme a lo establecido por Hair et al. (2017). Sin embargo, se decidió mantener estos ítems porque cumplen con los criterios de fiabilidad compuesta. De acuerdo con Fornell y Larcker (1981), la fiabilidad compuesta se interpreta de manera similar al Alpha de Cronbach, también estableciendo un valor mínimo de 0.7. A diferencia del Alpha de

Tabla 1

Fiabilidad y validez del desempeño adaptativo

Ítem	Dimensión				Alpha de Cronbach	Fiabilidad compuesta	AVE
	Resolución creativa de problemas	Adaptabilidad interpersonal	Manejo de crisis	Situaciones inciertas			
Rec2	0.820				0.655	0.813	0.593
Rec4	0.778						
Rec5	0.708						
Adapi3		0.629			0.630	0.804	0.582
Adapi4		0.847					
Adapi5		0.795					
Mane1			0.771		0.716	0.841	0.639
Mane2			0.846				
Mane3			0.778				
Cap2				0.628	0.684	0.827	0.618
Cap3				0.852			
Cap4				0.857			

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

Cronbach, la fiabilidad compuesta considera las interrelaciones de los constructos extraídos, evitando así el sesgo estadístico del Alpha de Cronbach, que no tiene en cuenta la influencia de otros constructos sobre el constructo medido (Dunn et al., 2014).

En este sentido, todos los ítems conservados superan el valor mínimo de 0.7 en la fiabilidad compuesta, asegurando la consistencia y la validez de las dimensiones del desempeño adaptativo evaluadas en el estudio. Esto refuerza la robustez metodológica del análisis y garantiza que las conclusiones derivadas sean fundamentadas y fiables.

ANÁLISIS EN EL CONTEXTO POST-PANDEMIA

De acuerdo con el objetivo inicial, este estudio se realizó en la etapa post-COVID-19, un periodo caracterizado por la transición hacia modelos de enseñanza híbridos, la adopción intensiva de recursos tecnológicos y la necesidad de responder rápidamente a crisis sanitarias y académicas. Las cuatro dimensiones que emergieron en el análisis factorial (Manejo de emergencias y crisis, Resolución creativa de problemas, Capacidad para lidiar con situaciones impredecibles y Adaptabilidad interpersonal) reflejan la importancia de competencias enfocadas a la flexibilidad y a la innovación docente en un entorno post-pandemia.

Por ejemplo, “Manejo de emergencias y crisis” cobra relevancia cuando las instituciones educativas deben cerrar o reabrir instalaciones de manera repentina,

exigiendo al docente una respuesta rápida y efectiva. Asimismo, la “Resolución creativa de problemas” se relaciona con la adaptación de planes de estudio a formatos virtuales o semipresenciales, diseñando actividades novedosas para no comprometer los objetivos de aprendizaje. En la dimensión “Capacidad para lidiar con situaciones impredecibles” se destaca el replanteamiento constante de las metodologías de evaluación, ya que las restricciones sanitarias pueden variar de un periodo a otro. Finalmente, la “Adaptabilidad interpersonal” se vuelve crítica al fomentar la comunicación efectiva con estudiantes y colegas, en ocasiones mediante plataformas digitales donde la interacción se produce a distancia.

De manera notable, algunas dimensiones iniciales como la Gestión del estrés laboral o el Esfuerzo de formación y aprendizaje no alcanzaron cargas factoriales suficientes, lo que podría interpretarse de distintas formas. Es factible que en este periodo post-pandemia los docentes hayan enfocado su atención en resolver situaciones inmediatas (crisis, problemas prácticos) más que en los aspectos formativos y de control del estrés. No obstante, se recomienda profundizar en estudios posteriores sobre cómo estas dimensiones (descartadas en el modelo factorial) podrían manifestarse en otro tipo de análisis, por ejemplo, mediante diseños longitudinales o exploraciones cualitativas que capturen mejor los desafíos emocionales y de capacitación docente tras la pandemia.

PRINCIPALES HALLAZGOS

En la presente investigación se planteó el objetivo de identificar los factores determinantes del desempeño adaptativo de los docentes de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, Campus Victoria, en el contexto post-pandemia de COVID-19. La relevancia de este estudio radica en la necesidad de comprender cómo los docentes se adaptan a los nuevos desafíos educativos, subrayando el papel crucial del profesorado como recurso humano esencial en las instituciones educativas.

José Luis Bonilla sugiere que, para una adaptación exitosa a la nueva realidad educativa, los profesores deben incorporar recursos que faciliten el proceso de aprendizaje y reinventarse en el uso de herramientas tecnológicas (CETYS Institucional, 2020). Esto es fundamental para que los estudiantes adquieran conocimientos de manera efectiva. En este contexto, se formuló la pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores que influyen en el desempeño adaptativo de los docentes en el nivel superior en la etapa post-COVID-19? Esta interrogante guió el objetivo específico del estudio: identificar los factores del desempeño adaptativo en los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales Victoria de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, en el contexto post-COVID-19.

El desempeño adaptativo ha emergido como un componente vital del desempeño organizacional en los últimos años. No obstante, dado que es un concepto

relativamente nuevo, es necesaria la creación y validación de instrumentos óptimos para medir esta dimensión en el ámbito educativo.

El análisis factorial de los 36 ítems de la variable de desempeño adaptativo arrojó resultados estadísticos relevantes para validar la estructura del instrumento, una medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin de 0.720, lo que indica una adecuada correlación entre los ítems para realizar un análisis factorial. Además, el test de esfericidad de Bartlett resultó significativo con un chi cuadrado de 2037.499 ($p < 0.001$). Estos resultados indican la idoneidad del análisis factorial.

Asimismo se identificaron cuatro dimensiones clave que reflejan las principales capacidades de los docentes para adaptarse en el contexto post-pandemia: Manejo de emergencias y crisis, Resolución creativa de problemas, Capacidad para lidiar con situaciones impredecibles y Adaptabilidad interpersonal. Cada una de estas dimensiones es crucial para comprender cómo los docentes gestionan situaciones complejas y cambiantes, una habilidad esencial en el nuevo entorno educativo.

En el marco de la teoría de recursos y capacidades, centrada en la generación de ventajas competitivas, encuentra aquí un correlato claro: los docentes, como recurso humano fundamental, requieren desarrollar competencias que los diferencien y les permitan ajustarse a entornos volátiles, tal como ocurrió durante y después de la contingencia sanitaria. Del mismo modo, la teoría del comportamiento organizacional complementa la interpretación de estos resultados al subrayar que el capital humano forma actitudes y comportamientos clave para la efectividad de la institución. En este caso, las competencias asociadas al desempeño adaptativo, y en particular aquellas identificadas con cargas factoriales altas, apuntan directamente a la flexibilidad y la innovación docente.

El proceso de selección de ítems también consideró la necesidad de asegurar la validez y confiabilidad del instrumento eliminando aquellos ítems con cargas factoriales inferiores a 0.500, siguiendo los criterios de Hair et al. (2010), con el fin de fortalecer la estructura del modelo y garantizar la pertinencia de las dimensiones evaluadas.

Aunque algunos ítems no alcanzaron el valor mínimo de 0.7 en la escala de fiabilidad Alpha de Cronbach, se mantuvieron por cumplir con los criterios de fiabilidad compuesta (Fornell y Larcker, 1981). La fiabilidad compuesta, que también establece un valor mínimo de 0.7, considera las interrelaciones de los constructos extraídos, evitando el sesgo del Alpha de Cronbach (Dunn et al., 2014). En este sentido, todos los ítems conservados superaron el valor mínimo de 0.7 en la fiabilidad compuesta, asegurando la consistencia y validez de las dimensiones del desempeño adaptativo evaluadas.

Estos hallazgos refuerzan la robustez metodológica del análisis y garantizan que las conclusiones derivadas sean fundamentadas y fiables. La identificación de estas dimensiones proporciona una base sólida para futuras investigaciones y estrategias

de intervención dirigidas a mejorar el desempeño adaptativo de los docentes en el contexto post-COVID-19, destacando su capacidad para manejar situaciones imprevistas y desarrollar estrategias de enseñanza innovadoras y eficaces.

CONCLUSIONES

La investigación realizada en la Universidad Autónoma de Tamaulipas, Campus Victoria, ha proporcionado una comprensión detallada de las dimensiones clave del desempeño adaptativo de los docentes en el contexto post-pandemia de COVID-19. A través de un enfoque cuantitativo y un alcance exploratorio, se han identificado y analizado los factores determinantes que influyen en la capacidad de los docentes para adaptarse a los nuevos desafíos educativos emergentes en este periodo. El análisis de los datos post-pandemia revela una transformación significativa en las estrategias y habilidades requeridas por los docentes para enfrentarse a las nuevas exigencias del entorno académico, caracterizado por la transición hacia modalidades híbridas de enseñanza, el uso intensivo de tecnologías digitales, y una mayor atención a la salud mental y bienestar de los estudiantes y de los propios docentes (Mateus et al., 2022).

Inicialmente se plantearon ocho dimensiones del desempeño adaptativo para contrastar la hipótesis de investigación, sin embargo, los resultados indicaron que únicamente cuatro de estas dimensiones mostraron una asociación significativa con la capacidad de adaptación de los docentes; estas dimensiones fueron: Manejo de emergencias y crisis, Resolución creativa de problemas, Capacidad para lidiar con situaciones impredecibles, y Adaptabilidad interpersonal. Este hallazgo indica que, a pesar de la hipótesis inicial, solo estas áreas mostraron una correlación fuerte con el desempeño adaptativo de los docentes en el contexto post-pandemia, lo que sugiere que ciertos aspectos del desempeño docente previo a la pandemia, como la capacidad para seguir un plan rígido o estrategias tradicionales, no son tan efectivos en el nuevo contexto educativo.

El rechazo parcial de la hipótesis inicial implica que no todas las dimensiones propuestas fueron relevantes en el contexto post-pandemia, lo que abre un espacio para reevaluar qué habilidades y competencias deben priorizarse en los procesos de formación docente. Además, es importante destacar que el entorno educativo post-COVID ha demandado que los docentes desarrollen competencias tecnológicas y habilidades para enseñar a través de plataformas digitales, algo que no estaba tan enfatizado antes de la pandemia (Del Pino y Flores, 2022).

Los resultados aquí expuestos confirman la necesidad de alinear las políticas de formación continua con la realidad post-pandemia, fomentando tanto la innovación didáctica como la capacidad de respuesta ante contingencias. Del mismo modo, profundizar en la “Gestión del estrés laboral”, una de las dimensiones inicialmente

consideradas pero no confirmada en el modelo factorial, podría aportar nuevos hallazgos si se realizan estudios cualitativos que exploren la vivencia emocional de los docentes y su relación con los cambios estructurales post-COVID-19.

Estos hallazgos son de suma relevancia para la gestión educativa y el desarrollo profesional del cuerpo docente. La identificación precisa de las dimensiones críticas del desempeño adaptativo permite a las instituciones educativas diseñar estrategias efectivas de formación y apoyo. En particular, habilidades como el manejo de emergencias y crisis, la resolución creativa de problemas y la adaptabilidad interpersonal se han consolidado como competencias esenciales que los docentes deben desarrollar para adaptarse con éxito a entornos educativos cada vez más inciertos y complejos. Además, el auge de la educación a distancia e híbrida ha mostrado que los docentes deben ser capaces de manejar la incertidumbre tecnológica y gestionar la interacción de manera efectiva en entornos virtuales, lo que requiere de una constante adaptación y aprendizaje (Palta y Sigüenza, 2020).

La identificación de estas dimensiones proporciona una base sólida para futuras investigaciones. Es imperativo continuar explorando cómo estas dimensiones se manifiestan en diferentes contextos educativos y cómo pueden ser mejoradas a través de intervenciones específicas. En este sentido, se recomienda la realización de estudios longitudinales que permitan observar la evolución del desempeño adaptativo a lo largo del tiempo y en respuesta a nuevos desafíos educativos, tales como posibles futuras pandemias o cambios en las políticas educativas que requieran una nueva adaptación de los docentes.

Como toda investigación, este estudio presenta ciertas limitaciones. El enfoque transversal utilizado limita la capacidad de observar cambios en el desempeño adaptativo a lo largo del tiempo. Además, la eliminación de ítems con cargas factoriales inferiores a 0.500, aunque necesario para mejorar la validez del análisis, podría haber excluido aspectos relevantes del desempeño adaptativo que podrían ser investigados en futuros estudios con un enfoque más amplio y detallado.

En resumen, esta investigación ha contribuido de manera significativa a la comprensión del desempeño adaptativo en el contexto educativo post-pandemia, ofreciendo *insights* valiosos para la mejora continua del profesorado y la gestión educativa en instituciones de educación superior. Estos hallazgos no solo enriquecen el conocimiento teórico sobre el tema, sino que también tienen importantes implicaciones prácticas para la formación y desarrollo profesional de los docentes, ayudando a las instituciones educativas a crear estrategias que respondan a los desafíos educativos contemporáneos, no solo los originados por la pandemia, sino los derivados de las transformaciones tecnológicas y pedagógicas en curso.

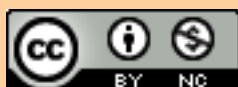
REFERENCIAS

- Ávila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. www.eumed.net/libros/2006c/203/
- Bernal Torres, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Castillo Saldaña, I., y Portela Maseda, M. (2010). Tecnología y competitividad en la teoría de los recursos y capacidades. *Economía Informa*, (308), 35-42. <https://biblat.unam.mx/es/revista/economia-informa/articulo/tecnologia-y-competitividad-en-la-teoria-de-los-recursos-y-capacidades>
- CEPAL-UNESCO [Comisión Económica para América Latina y el Caribe-Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura] (2020). *La educación en tiempos de COVID-19. Informe COVID-19. No. 1, agosto 2020*.
- CETYS Institucional (2020, jul. 15). *El rol del docente ante los retos de la educación y COVID-19: modelo CETYS Flex 360°*. <https://www.cetys.mx/noticias/el-rol-del-docente-ante-los-retos-de-la-educacion-y-covid-19-modelo-cetys-flex-360/>
- Cruz Verdeja, P. D. (2021). *Aplicación de un modelo de evaluación de resiliencia organizacional para una empresa de Aguascalientes* [Tesis de maestría]. Universidad Autónoma de Aguascalientes. <http://hdl.handle.net/11317/2082>
- Charbonnier-Voirin, A., y Roussel, P. (2012). Adaptive performance: A new scale to measure individual performance in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 29(3), 280-293. <https://doi.org/10.1002/cjas.232>
- Chen, G. P. (2005). Intellectual capital performance of commercial banks in Malaysia. *Journal of Intellectual Capital*, 6(3), 385-396.
- Chile, Contraloría General de la República (2012). *Guía práctica para la construcción de muestras*.
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento organizacional*. Escuela de Negocios de Edimburgo Heriot-Watt University.
- Del Pino Enríquez, R., y Flores Romani, J. V. (2022). Políticas públicas y gestión educativa: factores a considerar de cara al rendimiento académico post-COVID-19. *Revista de Investigación*, 46(107).
- Dunn, T. J., Baguley, T., y Brunnsden, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology*, 105, 399-412.
- Fernández, Z., y Suárez, I. (1996). La estrategia de la empresa desde una perspectiva basada en los recursos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 5, 73-92.
- Fornell, C., y Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equations models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50
- Garzón, M. (2015). Modelo de capacidades dinámicas. *Dimensión Empresarial*, 13(1), 111-131.
- Gordon, J. (2021). *Behavioral Science Theory of Management?* <https://thebusinessprofessor.com/behavioral-science-theory-of-management/>
- Guion, R. (1997). Criterion measures and the criterion dilemma. En N. Anderson y P. Herriot (eds.), *International handbook of selection and assessment* (pp. 267-286). Wiley.
- Guzmán, J. C. (2018). Las buenas prácticas de enseñanza de los profesores de educación superior. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(2), 133-149.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., y Black, W. C. (1999). *Análisis multivariante*. Prentice Hall.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., y Anderson, R. (2010). Vectors. En *Multivariate data analysis*. <https://www.dr-nishikantjha.com/papersCollection/Multivariate%20Data%20Analysis.pdf>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., y Sarstedt, M. (2017). *A primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2a. ed.). Sage.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). McGraw-Hill.
- Howe, M. (2014). *Fool me once, shame on you; fool me twice, shame on me: An investigation of individual differences, goals, and adaptive performance in a multiple change context (Order No. 3623712)* [Disertación doctoral]. Michigan State University. *ProQuest Dissertations & Theses Global*, 1550352982.
- Hurtado Talavera, F. J. (2020). La educación en tiempos de pandemia: los desafíos de la escuela del siglo XXI. *CIEG, Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, 44, 176-187.
- Huselid, M. A., Jackson, S. E., y Schuler, R. S. (1997). Technical and strategic human resources management effectiveness as determinants of firm performance. *Academy of Management Journal*, 40(1), 171-188.
- Ilgen, D. R., y Pulakos, E. D. (1999). Employee performance in today's organizations. En D. R. Ilgen y E. D. Pulakos (eds.), *The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development* (pp. 1-20). Jossey-Bass.
- Karaevli, A., y Hall, D. T. (2006). How career variety promotes the adaptability of managers: A theoretical model. *Journal of Vocational Behaviour*, 69(3), 359-373.

- Kozlowski, S. W., Gully, S. M., Nason, E. R., y Smith, E. M. (1999). Developing adaptive teams: A theory of compilation and performance across levels and time. En E. D. Pulakos (ed.), *The changing nature of work performance: Implications for staffing, personnel actions, and development* (pp. 240, 292).
- Martínez, F., y Prendes, M. (2004). *Nuevas tecnologías y educación*. Pearson Educación.
- Mateus, J.-C., Andrada, P., González-Cabrera, C., Ugalde, C., y Novomisky, S. (2022). Perspectivas docentes para una agenda crítica en educación mediática post COVID-19. Estudio comparativo en Latinoamérica. *Comunicar: Revista Científica de Comunicación y Educación*, 30(70), 9-19. <https://doi.org/10.3916/C70-2022-01>
- Münch, L., y Ángeles, E. (2007). *Métodos y técnicas de investigación* (3a. ed.). Trillas.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- OECD [Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico] (2019). *Higher education in Mexico: Labour market relevance and outcomes, higher education*.
- Palta Valladares, N. I., y Sigüenza Orellana, J. P. (2020). Modelo de evaluación del desempeño docente en la educación superior, post covid-19. *Magazine de las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación*, 5(7), 93-107.
- Perlines, F. H., y García-Pardo, I. P. (2008). La estrategia de recursos humanos en las entidades financieras de la economía social: propuesta de un modelo integrador desde la teoría de recursos y capacidades y la teoría del comportamiento. En *Estableciendo puentes en una economía global* (p. 28). Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing/ESIC.
- Ployhart, R. E., y Bliese, P. D. (2006). Individual adaptability (I-ADAPT) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability. En *Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments* (pp. 3-39). Emerald Group Publishing.
- Puccio, G. J., Talbot, R. J., y Joniak, A. J. (2000). Examining creative performance in the workplace through a person-environment fit model. *The Journal of Creative Behavior*, 34(4), 227-247.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., y Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.
- Pulakos, E. D., Dorsey, D. W., y White, S. S. (2006). Adaptability in the workplace: Selecting an adaptive workforce. En *Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments* (pp. 41-71). Emerald Group Publishing.
- Pulakos, E. D., Mueller-Hanson, R. A., y Nelson, J. (2012). *Adaptive performance and trainability as criteria in selection research*. En N. Schmitt (ed.), *The Oxford Handbook of Personnel Assessment and Selection* (pp. 595-613). Oxford Library of Psychology. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199732579.013.0026>
- Pulakos, E. D., Schmitt, N., Dorsey, D. W., Arad, S., Borman, W. C., y Hedge, J. W. (2002). Predicting adaptive performance: Further tests of a model of adaptability. *Human Performance*, 15(4), 299-323.
- Ramos, J., y Peiró, J. M. (2014). La psicología del trabajo y las organizaciones en tiempos de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 1-4.
- Rodríguez, A., Balluerka, N., Gorostiaga, A., y Ulacia, I. (2021). El desempeño adaptativo: implicaciones para la gestión de recursos humanos en el sector público. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, (20), 8-29. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7994548&orden=0&info=link>
- Villegas, L. A. (2008). Formación: apuntes para su comprensión en la docencia universitaria. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 12(3), 1-14. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56712875013>
- Villegas-Chiroque, M. (2020). Pandemia de COVID-19: pelea o huye. *Revista Experiencia en Medicina del Hospital Regional Lambayeque*, 6(1).

Cómo citar este artículo:

González Solís, A., Delgado Rivas, J. G., y Mendoza Flores, J. E. (2025). Factores del desempeño adaptativo en los docentes de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, en la etapa post-COVID-19. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 15, e2222. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v16i0.2222



Todos los contenidos de *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH* se publican bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional, y pueden ser usados gratuitamente para fines no comerciales, dando los créditos a los autores y a la revista, como lo establece la licencia.